

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ

**VAKIF ÜNİVERSİTESİ ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL
SİNİZM TUTUMUNUN İŞE YABANCILAŞMA ÜZERİNE ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Kübra ANAŞ

İstanbul, 2016

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ

**VAKIF ÜNİVERSİTESİ ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL
SİNİZM TUTUMUNUN İŞE YABANCILAŞMA ÜZERİNE ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan

Kübra ANAŞ

Tez Danışmanı

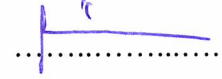
Yrd. Doç. Dr. Özgür KÖKALAN

İstanbul, 2016

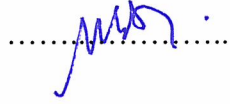
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

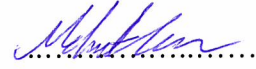
Başkan Yrd. Doç. Dr. Özgür KÖKALAN (Danışman)



Üye Yrd. Doç. Dr. Merve Büşra ALTUNDERE

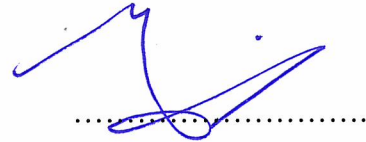


Üye Yrd. Doç. Dr. Mehmet ÇETİN



Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.



Prof. Dr. İbrahim GÜNEY

Enstitü Müdür V.

ÖZET

VAKIF ÜNİVERSİTESİ ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL SİNİZM TUTUMUNUN İŞE YABANCILAŞMA ÜZERİNE ETKİSİ

Kübra ANAŞ

İşletme Yönetimi Bölümü, Yüksek Lisans Tezi

Bu araştırmanın amacı, vakıf üniversitesi çalışanlarında örgütsel sinizm tutumunun işe yabancılaşma üzerine etkisini araştırmaktır. İstanbul’da eğitim-öğretim veren 3 adet vakıf üniversitesinde görev yapan 177 personel (akademik-idari personel) araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Örneklemini oluşturan çalışanlara, Debora R. Luczywek’in ‘Örgütsel Sinizm Ölçüm Aracı’, Korman’ın geliştirdiği kendine yabancılaşma ölçeği ve Hirschfeld ve Feild’in (2000) geliştirdiği yabancılaşma ölçeği kullanılmıştır.

Verilerin analizi SPSS.23 ve AMOS.23 paket programında yapılmıştır. Veriler betimleyici istatistikler, ‘Mann-Whitney U Testi’, ‘Kruskal-Wallis testi’, ‘Doğrulayıcı Faktör Analizi’ ve ‘Yapısal Eşitlik Modeli’ teknikleri kullanılarak çözümlenmiştir. $p < 0.05$ için tüm sonuçlar istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, Örgütsel sinizm ve alt boyutlarının, yabancılaşma üzerinde anlamlı etkileri olduğu saptanmıştır. Sinizm düzeyleri yüksek olan çalışanlarının, işlerine karşı yabancılaşma düzeylerinin de yüksek olduğu saptanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Duysal Sinizm, İnançsal Sinizm, Örgütsel Sinizm, İş Tatmini, İşe Yabancılaşma.

ABSTRACT

THE EFFECTS OF ORGANIZATIONAL CYNICISM ON THE WORK ALIENATION OF FOUNDATION UNIVERSITY PERSONNEL

Kübra ANAŞ

Department of Business Administration, Master's Thesis

The aim of this study is to investigate the effects of organizational cynicism on the work alienation of foundation university personnel. 177 personnel (academic and administrative) of 3 foundation universities in Istanbul constitute the sample of this study. Deborah R. Luczywek's 'Organizational Cynicism Measurement Tool', Korman's self-alienation scale and Hirschfeld and Feild (2000)'s alienation scale were used on the personnel that make up the study sample.

Analysis of the data was processed on SPSS.23 and AMOS.23 package programs. Descriptive statistics, "Mann-Whitney U Test", "Kruskal-Wallis Test", "Confirmatory Factor Analysis" and "Structural Equation Modeling" were used in the analysis of the data. All results were considered statistically significant for $p < 0.05$. As a result of research, It is found that organizational cynicism and its dimensions significantly affect work alienation. It is also found that staff who have high level of cynicism have higher levels of alienation against the work.

Keywords: Emotional Cynicism, Religious Cynicism, Organizational Cynicism, Work Satisfaction, Work Alienation.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iv
ABSTRACT	v
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
ÖNSÖZ	xi
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM.....	3
ÖRGÜTSEL SİNİZM.....	3
1.1. Sinizm Felsefesi.....	3
1.2. Sinizm Felsefesi ve Septik Felsefesi Karşılaştırması	6
1.3. Çağdaş Sinizm.....	7
1.4. Örgütsel Sinizm	8
1.5. Örgütsel Sinizmin Özellikleri	11
1.6. İş Tatmini ve Örgütsel Sinizm.....	12
1.7. Örgütsel Sinizmi Etkileyen Faktörler.....	15
1.7.1. Yaş	15
1.7.2. Cinsiyet.....	15
1.7.3. Eğitim Durumu	16
1.7.4. Medeni Durum	16
1.7.5. Gelir Düzeyi.....	16
1.7.6. Hizmet Süresi	17
1.7.7. Mesleki Kıdem – Unvan – Statü	17
1.8. Örgütsel Sinizmin Boyutları.....	17
1.8.1. Duygusal (Duyuşsal) Boyut	17
1.8.2. İnançsal (Bilişsel) Boyut	19
1.8.3. Davranışsal (Davranış) Boyut	20
1.9. Örgütsel Sinizm Kuramları	20
1.9.1. Beklenti Kuramı.....	21
1.9.2. Atfetme Kuramı	21
1.9.3. Tutum Kuramı	21
1.9.4. Sosyal Değişim Kuramı	22

1.9.5. Duygusal Olaylar Kuramı.....	22
1.9.6. Sosyal Güdülenme Kuramı.....	22
1.10. Örgütsel Sinizmin eşitleri.....	23
1.10.1 Kişilik Sinizmi.....	23
1.10.2. Toplumsal Sinizm.....	24
1.10.3. Mesleki Sinizm.....	24
1.10.4. İş gören Sinizmi.....	25
1.10.5. Örgütsel Değişim Sinizmi.....	25
1.11. Örgütsel Sinizmin Olumsuz Etkileri.....	26
1.12. Örgütsel Sinizmin Olumlu Etkileri.....	26
2. BÖLÜM.....	29
YABANCILAşMA.....	29
2.1. Yabancılaşmanın Tanımı.....	29
2.2. İşe Yabancılaşma.....	30
2.3. Örgütlerde Yabancılaşma ve Sonuçları.....	32
2.3.1. Bürokrasi / rgt Yapısı.....	32
2.3.2. Denetim.....	33
2.3.3. İş bölümü.....	33
2.3.4. Makina ve Teknoloji.....	33
2.3.5. Yabancılaşma ve Monoton alışma.....	34
2.4. Örgütsel Sinizm ve İşe Yabancılaşma.....	35
3. BÖLÜM.....	37
ARAşTIRMA.....	37
3.1. Araştırmanın Amaçları.....	37
3.2. Metodoloji.....	37
3.3. Örneklem ve Veri Toplama Metotları.....	38
3.4. Veri Analiz Metotları.....	39
3.5. Araştırmanın Modelleri ve Temel Hipotezleri.....	42
3.6. Araştırmanın Kısıtları.....	43
3.7. Deneklerin Demografik ve Sosyo-Ekonomik Statülerine Ait Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları.....	44
3.8. Araştırma Sonuçları.....	44
3.8.1. Sinizm Değişkeninin lm Modeli.....	45
3.8.2. Yabancılaşma Değişkeninin lm Modeli.....	50
3.8.3. Örgütsel Sinizmin İşe Yabancılaşma zerindeki Etkisi.....	51

3.8.4. Örgütsel Sinizminin Alt Boyutlarının İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi ..	53
3.8.5. Sinizm, Sinizmin Alt Boyutları ve Yabancılaşma	55
3.8.6. Sinizm, Sinizmin Alt Boyutları ve Yabancılaşmanın Cinsiyet Açısından Değerlendirilmesi	57
3.8.7. Sinizm, Sinizmin Alt Boyutları ve Yabancılaşmanın Medeni Durum Açısından Değerlendirilmesi	59
3.8.8. Sinizm, Sinizmin Alt Boyutları ve Yabancılaşmanın Meslek Grubu Açısından Değerlendirilmesi	60
3.8.9. Sinizm, Sinizmin Alt Boyutları ve Yabancılaşmanın Katılımcıları Ekonomik Durum Algıları Açısından Değerlendirilmesi	62
3.8.10. Sinizm, Sinizmin Alt Boyutları ve Yabancılaşmanın Eğitim Durumu Açısından Değerlendirilmesi	63
SONUÇ VE ÖNERİLER	65
KAYNAKÇA	68

TABLolar LİSTESİ

Sayfa No

Tablo 1. Sinizme İlişkin Yapılan Tanımlamalar	8
Tablo 2. İnançsal, Duyuşsal ve Davranışsal Boyutlar Kapsamında Sinizm Yaklaşımlarının Karşılaştırılması	18
Tablo 3. Örgütsel Sinizmin Farklı Alt-Formlarına Bir Bakış	23
Tablo 4. Uyum ölçüleri ve Kesim Noktaları	38
Tablo 5. Katılımcıların Tanımlayıcı İstatistikleri	42
Tablo 6. Sinizm İle İlişkiler ve Katsayıları	44
Tablo 7. Yabancılaşma İle İlişkiler ve Katsayıları	51
Tablo 8. Modeldeki İlişkiler ve Katsayıları	52
Tablo 9. Sinizm, Sinizmin Alt Boyutları ve Yabancılaşma İle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler	52
Tablo 10. Değişkenlere Ait Kolmogorov- Smirnov Test Sonuçları	52
Tablo 11. Katılımcıların Cinsiyetine Göre Sinizm ve Sinizm Alt Boyutlarının ve Yabancılaşma Düzeylerinin Karşılaştırılması	53
Tablo 12. Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Sinizm ve Sinizm Alt Boyutlarının ve Yabancılaşma Düzeylerinin Karşılaştırılması	54
Tablo 13. Katılımcıların Mesleki Durumuna Göre Sinizm ve Sinizm Alt Boyutlarının ve Yabancılaşma Düzeylerinin Karşılaştırılması	54
Tablo 14. Katılımcıların Ekonomik Durumlarına Göre Sinizm ve Sinizm Alt Boyutlarının ve Yabancılaşma Düzeylerinin Karşılaştırılması	56
Tablo 15. Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Sinizm ve Sinizm Alt Boyutlarının ve Yabancılaşma Düzeylerinin Karşılaştırılması	57
Tablo 16. Katılımcıların Cinsiyetine Göre Sinizm ve Sinizm Alt Boyutlarının ve Yabancılaşma Düzeylerinin Karşılaştırılması	58
Tablo 17. Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Sinizm ve Sinizm Alt Boyutlarının ve Yabancılaşma Düzeylerinin Karşılaştırılması	59
Tablo 18. Katılımcıların Mesleki Durumuna Göre Sinizm ve Sinizm Alt Boyutlarının ve Yabancılaşma Düzeylerinin Karşılaştırılması	61
Tablo 19. Katılımcıların Ekonomik Durum Algılarına Göre Sinizm ve Sinizm Alt Boyutlarının ve Yabancılaşma Düzeylerinin Karşılaştırılması	62
Tablo 20. Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Sinizm ve Sinizm Alt Boyutlarının ve Yabancılaşma Düzeylerinin Karşılaştırılması	63

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa No

Şekil 1. Sinizme Bağlı Teorik Model	6
Şekil 2. Maslow'un İnsan İhtiyaçları Hiyerarşisi	12
Şekil 3. Weiner (1985) Sosyal Güdülenme Kuramı Doğrultusunda Geliştirilen Örgütsel Sinizm Modeli.....	21
Şekil 4. Araştırma Modeli.....	40
Şekil 5. Sinizm Ölçüm Modeli.....	43
Şekil 6. Sinizm Nihai Ölçüm Modeli.....	45
Şekil 7. Yabancılaşma Değişkeni Ölçüm Modeli	50
Şekil 8. Yabancılaşma Nihai Ölçüm Modeli	51

ÖNSÖZ

‘Vakıf Üniversitesi Çalışanlarında Örgütsel Sinizm Tutumunun İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi’ konulu tezimin tamamlanması için her türlü destek ve sabırlarından dolayı önce eşime, aileme ve tez hocam Yrd. Doç. Dr. Özgür KÖKALAN’a çok teşekkür ederim.

Kübra ANAŞ



GİRİŞ

Sinizm kavramı aslında literatürde eski olmasına karşın günümüzde daha yeni kullanılmaya ve önemi anlaşılmaya başlanmıştır. Sinik çalışanların örgütlere aslında ne kadar zarar verdiği, çalışanların diğer iş görenleri ne kadar etkilediği, çalışanların kendini bir makine gibi görüp önemli hissetmemelerini ve bunu da örgüte ve performanslarına yansıttıklarını görülmüştür.

Sinik tutumların önlenmesinde (akademik ya da idari personelin) yönetici konumundaki bireylerin çalışanlarının arasında haksızlık yapmama, çalışanını destekleme, iletişim problemlerini ortadan kaldırma vb. gibi öncelikleri olmalıdır. Aksi takdirde sinizmden kaynaklanan olumsuz duygular çalışanları negatif duygulara yönlendirerek işlerini iyi yapamazlar veya yaptıkları işlerinden soğurlar bu da işe yabancılaşmayı doğrudan etkileyen durumlardır.

Örgütsel sinizm ise; çalışanların iş yerlerine karşı geliştirdiği negatif tutumlar olarak tanımlanmaktadır. Örgütün dürüst olmadığına dair inanç, işyerine yönelik olumsuz duygular, küçümseyici ve sürekli eleştirel davranma eğilimlerini göstermek üzere örgütsel sinizm bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak üç boyutta ifade edilmektedir. İş yerlerinde çalışan iş görenler örgüte karşı güven duymuyorsa bunu çalıştıkları örgütlerine karşı kızgın olma durumu ve iş yerine kendini ait hissedememe hissiyatlarına kapılırlar. Yöneticilerin örgütsel sinizm düzeylerini iyi bilmesi ve buna karşın gerekli aksiyonları alması ve düzeltmeler yapması gerekebilir.

İşe yabancılaşma ise çalışanın işini anlamsız bulması; işyerinde kurduğu ilişkilerden herhangi bir doyumuna ulaşamaması; kendini tek başına ve güçsüz hissetmesi, geleceğe ilişkin umutlu olmaması ve kendisini süregelen sistemin basit bir parçası olarak algılaması biçiminde tanımlanmaktadır.

Üniversite sektörü eğitim ve hizmet sektörüdür. Türkiye’ de 2015 yılı sonu itibariyle yaklaşık 190 üniversite bulunmaktadır. Bunlardan 114’ ü devlet üniversitesi 76 tanesi ise vakıf üniversitesidir. Vakıf Üniversitesi çalışanlarındaki (akademik-idari personel) sinizm tutumunun işe yabancılaşma düzeyleri belirlenmek üzere bu araştırma yapılmıştır.

Araştırmamız üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde sinizm, örgütsel sinizm kavramları, örgütsel sinizmin boyutları ve çeşitleri, yine örgütsel sinizmin olumlu ve olumsuz etkileri açıklanmıştır. İkinci bölümde yabancılaşma, işe yabancılaşma konuları tanımlanmış ve ikinci bölümün sonunda örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma karşılaştırılmıştır.

Araştırmada kullanılan veriler vakıf üniversitesi çalışanlarında farklı gelir, farklı eğitim, farklı meslek grubunda çalışanlara uygulanmış anketlerden elde edilmiştir. Veri toplama aşamasında anket formu farklı gruplardan oluşan deneklere rastgele örnekleme metodu ile birincil elden dağıtım yapılmıştır.

Araştırmamızın üçüncü bölümünde ise verilerin analizleri SPSS 23 ve AMOS 23 programında yapılmıştır.

Araştırma sonucunda örgütsel sinizmi ve sinizm arasında bağlantı olduğu, sinizmin demografik özellikler etkilendiği sonuçlarına varılmıştır.

1. BÖLÜM

ÖRGÜTSEL SİNİZM

1.1. Sinizm Felsefesi

Sinizm (kinizm, sinisizm), temeli antik Yunan'a dayanan ve sinikler tarafından uygulanan bir düşünce okulu ve hayat biçimidir. Siniklere göre hayatın amacı doğa ile uyum içinde ve erdemli bir şekilde yaşamaktır. İnsanlar, mantıklı canlılar olarak, zenginlik, güç, cinsellik, din ve şöhret gibi geleneksel arzuları reddederek, mutluluğu sıkı eğitim ve kendilerine göre doğal ve saplantılardan arınmış basit bir hayat biçiminde yaşayarak elde edebilir. Sinizm, felsefe bilimi temeline dayanmakla birlikte, din, politik bilimler, sosyoloji, yönetim ve psikoloji gibi sosyal bilimlerin farklı disiplinlerinin de çalışma konusu olmuştur (Kalağan & Güzeller, 2010).

Tarihte bilinen en önemli sinikler Antisthenes (M.Ö. 444-365) ve Sinoplu Diogenes (M.Ö.412-323)'dir. Bilinen ilk 'sinik (kinik)' ise milattan önce 444-365 yılları arasında yaşamış olan önce Sofist Gorgias ve sonrasında Sokrates'in öğrencisi Antisthenes'dir (Dean, Brandes, & Dharwadkar, 1998).

Antisthenes'in benimsemiş olduğu yaşam felsefesinin temel ilkesi erdemlilik ve erdemde bilgelikle elde edilebilen kendine yetebilme durumudur (Saruhan & Yıldız, 2009). Bir fıçının içinde yaşamasıyla bilinen Diogenes, hiçbir töre, nezaket ve edep kurallarına saygı göstermese de, kendisini toplumsal gereksinimlerden tamamen yalıtmıştır (Gökberk, 1999).

Hançerlioğlu (1995) Düşünce Tarihi eserinde ilkçağ felsefesindeki sinizm kavramını şöyle anlatmıştır; "Sokrates'in öğrencisi Atinalı Antisthenes (İ.Ö. 444- 368), insanın tam bağımsızlık ve özgürlüğünü savunan, erdeme ve mutluluğa böylelikle erişebileceğini ileri süren bir okul kurmuştur. Antisthenes'e göre, insanın ereği mutluluktur, mutluluk da her türlü bağdan kurtulmuş içsel bir özgürlükle gerçekleşir. İstenilecek tek şey erdem, kaçınılacak tek şey erdemsizliktir. Gerçek erdem, insanın hiçbir değere bağlı ve tutsak olmamasıyla elde edilir. Bunu sağlamak için de insanın bütün tutkularından sıyrılması gerekir. İnsan hiçbir hazzın, isteğin, sağlığın, zenginliğin, güzelliğin, şan ve şeref peşinden koşmamalıdır (Hançerlioğlu, 1995).

Kinik adı, bir anlayışa göre, okulun kurulduğu Kynosarges Gymnasiomu'ndan, başka bir anlayışa göre, Yunanca köpek anlamına gelen kyon sözcüğünden türemiştir. İkinci anlayışa

göre, doğasal bir yaşayışı yeğleyen, hiçbir topluluk kuralına aldırmayan, pasaklı bir kılıkla gezen, uygarlığı küçümseyen bu kişiler kendilerine takılan köpek adını benimsemişler. Kinizm, Sokratesçi bir okuldur. Antisthenes de Sokrates gibi töresel bir amaca yönelmeyen bilimleri küçümser, erdemin bilgiyle elde edilebileceğini savunur, yaşamın amacı olan mutluluğu erdemlilikte bulur. Kinikler, doğasal bir yaşayışı yeğlemekle Stoa okulunun öncüleri sayılabilirler, bu açıdan Hıristiyanlığı hazırladıkları da ileri sürülebilir. Kiniklerin doğasal yaşayış düşüncesi, sofistlerin insansal değerlerin doğaya aykırı bulunduğu düşüncesine dayanmaktadır. Antisthenes, bu bakımdan, ilk öğretmeni sofist Gorgias'ın Elea öğretisinden yararlanmıştı. Kinizm öğretisini, kurucusu Antisthenes'ten sonra Krates, Kseniades, Oneskrites, Sinop'lu Diogenes sürdürmüşlerdir (The Oxford Companion to Classical Literature, 1937).

Fıçı içinde yaşayan Diogenes (İ.Ö. 412-323), Kinik düşünürlerin en ünlüsüdür. Sokrates'in öğrencisi Atina'lı Antisthenes, bir hayli yaşlandığı sırada, bütün dünya zevklerine ve özentili felsefelere sırt çevirmişti. Soylular arasında ve zevkli bir ömür sürerek yaşlandığı halde birdenbire doğaya dönmüş, doğaya uygun yaşamayı yeğlemişti. Köleler gibi giyiniyor ve “zevk almaktansa ölmeyi yeğlerim” diyordu. Öğretmeninden öğrendiği erdem anlayışını herkesin anlayabileceği bir dille anlatmaya başlamıştı. Her türlü mal ve mülk edinmeye, kölelik ve aile kurumlarına, din inançlarına karşı çıkıyor ve çevresindekilere iyilik öğütleri veriyordu (Desmond, 2008).

Tutuklanmış bir kalpazanın oğlu olan Sinop'lu bir genç, Diogenes, ona yanaştığı zaman kendisinden hiç hoşlanmamış ve sopayla döverek onu kovmuştu. Diogenes direndi ve Antisthenes'in mesihvari sözlerine uyararak her şeyden el etek çekip bir köpek gibi yaşamaya başladı. Öğretiye köpeksi adı verilmişse herhalde Diogenes yüzündendir. Ölülerini gömmek için kullanılan toprak bir kap içinde yaşıyor ve felsefesini eylemiyle geliştiriyordu. Diogenes, Antisthenes'in aklından bile geçirmedeği bir biçimde bütün geleneği yadsıyarak her türlü ruhsal ve bedensel isteklere sırt çevirmiş, kendisini doğanın içinde doğal bir varlık gibi özgür kılmıştı. Gerçek erdeme böylesine bir özgürlükle varılabileceği anınsındaydı. Antisthenes'in erdem öğütlerinden çok Diogenes'in bu eylemsel felsefesi halk arasında tutunmuş ve Krates, Kseniades, Oneskrites vb. gibi köpeksi düşünürler yetişmiştir.” (Laertius, 1925).

Tarihe bakıldığında, sinik kişiler, çalıştıkları kurum ve örgütleri “hor görmeleri” ile de tanınmışlardır. Buna ek olarak sinizmi mizahı, kişisel ve mesleki amaçları için imtiyazlı ve kuvvetli bir pusat olarak kullanmışlardır (Dean, Brandes, & Dharwadkar, 1998).

Antisthenes, insanı gevşeten ve rahata kavuşturan töreyi umursamamakta, erdemin bilgiyle elde edilebileceğini savunmakta ve yaşamın amacı olan mutluluğu erdemlilikte bulmaktadır (Hançerlioğlu, 1995).

Sinik bireylerin başlangıç dönemlerindeki başlıca özellikleri şu şekilde sıralanmıştır:

- Çalışanlar örgütün değil, bireyin insan yaşamının doğal temeli olduğuna ifade etmişlerdir. Sinikler din ve devlet gibi kurumların bile önemsenmemeye, yapay ve küçümsenebilir olduğunu düşünmüşlerdi.
- Siniklerin kullandıkları en önemli silah mizahlarıydı.
- Sinikler erkeklerin yaptıkları toplantıların tabii olmadığını ve sağlıklı ve gerekli hayatı mecbur kılan bağımsızlık ve kendi kendine yetebilmek adına bu toplantılara mümkün olduğu kadar iştirak etmemek gerektiğine inanmışlardı.
- Sinikler toplumsal normları ve hayatı kolaylaştıran yenilikleri kabul etmemişlerdir.
- Siniklerin giyimleri kabaydı ve herhangi bir nesneye ihtiyaç duymadan ellerini kullanarak içeceklerini içerlerdi. Başka bir ifadeyle, sinizmin önde gelen kurucuları toplumun kurumlarını önemsemedikleri, hem sözleri hem de davranışlarıyla kurumları ve kuralları küçümsediklerini açıkça ifade ederlerdi.
- Herhangi bir şey için kaygılanmaz ya da herhangi bir şeyi önemsemelerdi.
- Sinikler özgür olmayı, dünya nimetlerinden uzak olunması gerektiğini ve kendi kendine yetebilen tavrın en ideal durum olarak değerlendirmişlerdi.
- Mutluluğa kavuşmak için erdemli olmanın yeterli olduğunu savunmuşlardı. Bilgeliğin insanı mutlu edeceğine inanıyorlardı.
- İnsan doğasına aykırı olan, siniklerin önemsedikleri ve uyguladıkları kurallar ve yönetim tarzlarının uyguladıkları ahlakın en önemli engel olduğunu düşünmekteydiler.
- Siniklerin ana fikri doğal yaşamak ve doğaya dönmektir (Dean, Brandes, & Dharwadkar, 1998; Cole, Bruch, & Vogel, 2006; Kalağan, 2009; Helvacı & Çetin, 2012).

Sinizm konusu zaman geçtikçe çeşitli sosyal bilim dallarının çalışma hedefi haline gelmiş ve polis sinizminden kişilik sinizmine, toplumsal / kurumsal sinizme kadar uzanan farklı şekillerde var olduğu iddia edilmiştir (Cole, Bruch, & Vogel, 2006).

Var olduğumuz zamanda ise sinizm iş yerleri ve iş yerlerinde çalışan diğer iş görenlerin psikolojileri için zararlı çalışan tutumu olarak görülüp çalışmaya başlamışlardır (Bommer, Rich, & Rubin, 2005).

Günümüzdeki siniklerinin temel özellikleri şekilde belirtilmiştir:

- Sinikler yalan söylemenin, farklı ve sahte yüzlerle ortaya çıkmanın ve başkalarını kullanmanın insanların temel karakter özellikleri olduğunu savunurlar.
- Sinikler, insanların seçenekler arasında herhangi bir seçim yaparken kendini düşündükleri, sergiledikleri davranışlarda tutarlı olmadıkları ve güven vermediklerini düşünürler.
- Sinikler, yapılan faaliyetlerin geri planlarında gizli niyetler olduklarına inanırlar.
- Sinikler, bireyler, iş yerleri ve toplumla alakalı bir şey düşündükleri zaman ruhsal ve fiziksel yorgunluk, nefret ve hicap duyabilirler.
- Sinikler, bireyler, iş yerleri ve toplumların dürüst ve samimi olmadıkları ile ilgili net düşünceler içeren eleştirilerde bulunurlar.
- Sinikler, bireyler, iş yerleri ve toplumlar ile ilgili bizzat deneyim yaşadıklarında olayları sık sık kendi tarafından bakarak ele alır ve küçümseyici bir tavır kullanırlar (Özgener, Ögüt, & Kaplan, 2008; Candan, 2013; Brandes, ve diğerleri, 2008; Şirin, 2011).

1.2. Sinizm Felsefesi ve Septik Felsefesi Karşılaştırması

Birbirlerine yakın anlamlar çağrıştırmaları sebebiyle, sinik-sinizm felsefesi, “şüphencilik davranışı” anlamına gelen “septik” felsefesi ile birbirlerine karıştırılmaktadır (Kalağan, 2009; Tükeltürk, Perçin, & Güzel, 2009).

Bu sebeple sinik ve septikler arasındaki farklılıklar aşağıda belirtildiği şekildedir.

- Septikler bilgilerin ve deneyim akışlarının içeriklerinden şüphe etmekte fakat ikna olmaya istekli iken; sinikler sadece bilgi ve deneyimlerin aktarılmasından kuşku duymakla birlikte, bilginin çıktığı ana noktadan şüphe etmektedirler. Başka bir ifadeyle septikler değişim ve gelişime istekli oldukları halde sinikler değişim ve gelişime o açık değildirler. Bu nedenle sinikler planlanan ve programlanan bir hareketin iyi olabileceğine dair desteklenen delilleri anlamaya istekli olmazken, septikler bir hareket ya da eylem planının yapılacağı arasında en iyisi olmadığını düşünseler bile sonucu değiştirme ve geliştirme imkânına sahip olabileceklerine inanırlar.
- Sinikler ve septikler arasında değişim ve gelişime adapte olabilmek konusunda iyimserlik dereceleri de birbirlerinden farklıdır. Sinikler sürekli başarısızlıklarla dolu bir geçmişe sahip olduklarından, değişimin kendilerine katacakları faydası konusunda

septiklere göre çok daha az iyimserken, septikler olumlu bir değişim ve gelişim meydana geleceği konusunda oldukça umut doludurlar.

- Septikler herhangi bir konu hakkında herhangi bir bildirimde bulunmadan önce konuyla ilgili daha fazla bilgi edinmek isterlerken, sinikler zaten başarıya ulaşamayacaklarını düşündükleri için en baştan planlanan bir eylemin olumsuz sonuçlanacağına inanırlar (Stanley, Meyer, & Topolnytsky, 2005; Aydın, 2011; Tükeltürk, Perçin, & Güzel, 2009).

1.3. Çağdaş Sinizm

Sinizm son zamanlarda örgütsel davranış alanında ortaya çıkan kavramlardan birisidir. Literatür de sinizm kavramı yeni olmamasına rağmen ülkemizde yapılan çalışmaların son yıllarda arttığı görülmüştür.

Erdost'a göre Sinizm "kuşkuculuk", "şüphecilik", "güvensizlik", "inançsızlık", "kötümserlik", "olumsuzluk" sözcükleriyle yakın anlamlara sahip olmakla beraber, modern yorumunda, bireyin "kusur bulan, zor beğenir, eleştirir" anlamı daha baskındır (Erdost, Karacaoğlu, & Reyhanoğlu, 2007).

Oxford İngilizce sözlüğünde sinik "İnsanların onurlu ve özverili nedenlerle hareket etmek yerine, tamamen kendi çıkarlarını düşünerek hareket ettiğine inanan kişidir" şeklinde tanımlanmaktadır (Oxford İngilizce Sözlüğü, 2016). Ancak burada Kanter ve Mirvis'in özellikle vurguladığı, bu tanımın kuşkucu bir kimse (skeptik: kabul görmüş fikir ve düşünceleri sorgulayan kimse (Oxford İngilizce Sözlüğü, 2016) ile karıştırılmamasıdır, çünkü kuşkucu bir kimse değişime ve karar değiştirmeye açıktır, ancak sinik değişime kapalıdır. Bu bağlamda kültürler sinik olarak tanımlanabilirler çünkü sadece kendi çıkarları için çaba gösterir ve değişime karşı koyarlar (Mirvis & Kanter, 1989).

Sinizmin davranışsal sonuçları hakkında; sinizmin sigara ve alkol kullanımı (Houston & Vavak, 1991), aşırı kiloya sahip olma gibi sağlıksız davranışlarla ilişkili olduğunu (Brandes, 1997) ve sinik insanların sahte bir maske altından yalan söyleyerek başkalarını suiistimal etme eğilimleri olduğu (Mirvis & Kanter, 1991) belirtilmiştir.

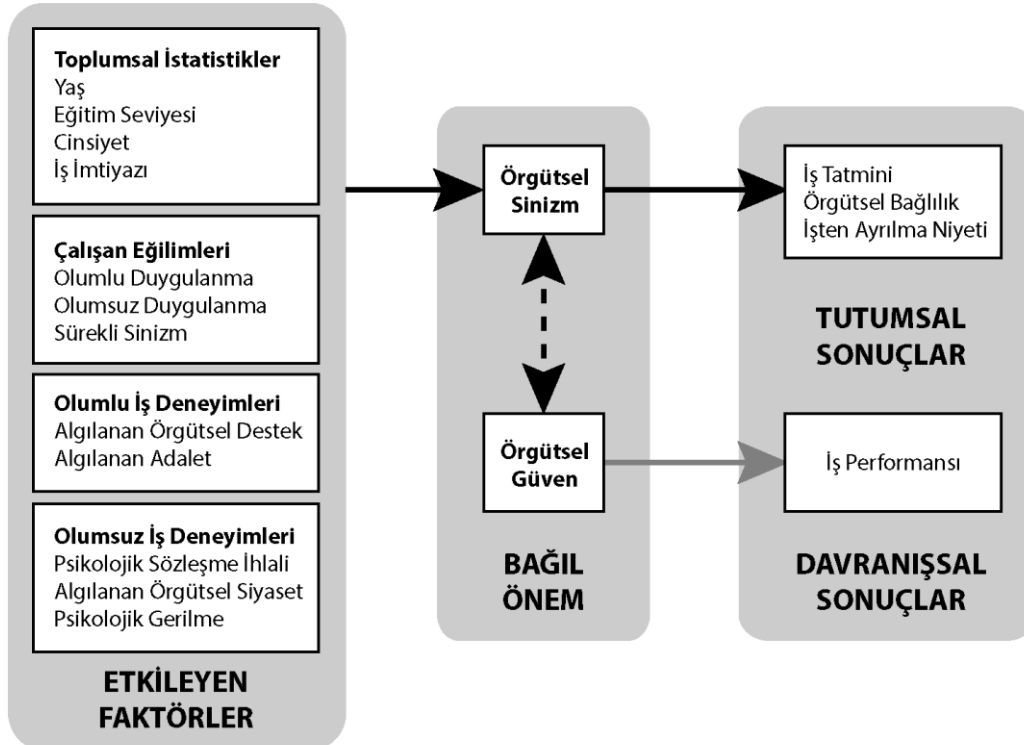
Sinizmin, iş yerlerinin etkinlik ve verimliliğini azaltan, önemli maddi ve manevi kayıplara sebep olan sonuçları vardır. Bu kapsamda işten doyumсуuzluk, örgüte bağlılığın azalması, sabotaj, hırsızlık, dolandırıcılık, örgütsel küçülmelerin artması, işten ayrılma oranlarının artması, işgücü performansının azalması, işten çıkarılma oranlarının artması, işe yabancılaşma

ve örgütsel performansın düşmesine kadar çok geniş bir alana yayılan örgütsel sinizm sonuçlarından söz edebilmek mümkündür (Abraham, 2000; Andersson & Bateman, 1997; Bommer, Rich, & Rubin, 2005; Eaton, 2000; Goldner, Ritti, & Ference, 1977; James, 2005; Johnson & O'Leary-Kelly, 2003; Naus, 2007; Reichers, Wanous, & Austin, 1997; Thompson, Joseph, Bailey, Worley, & Williams, 2000; Turner & Valentine, 2001; Wanous, Reichers, & Austin, 1994).

Yukarıdaki tanımlara bakıldığında 19. yüzyıldan itibaren toplumun Sinizm anlayışı Antik Yunan Sinizm felsefesinden git gide ayrıldığı ve kelime olarak olumsuz anlamlar ifade etmeye başlamıştır. Sinizm kelimesi “Doğa ile özdeş yaşamak” gibi olumlu anlamlardan ayrılıp, “kuşkuculuk” ve “kötümserlik” gibi olumsuz anlamlara yol göstermiştir.

1.4. Örgütsel Sinizm

Sosyal ortamlarda sinizm, toplum, kurum ve yetkililer ile ilgili aşırı yüksek beklentilerin karşılanmamasının yol açtığı hayal kırıklığı ve ihanet duygularından ortaya çıkar (Chiaburu, Peng, Oh, Banks, & Lomeli, 2013).



Şekil 1. Sinizme Bağlı Teorik Model

(Chiaburu, Peng, Oh, Banks, & Lomeli, 2013)

Örgütsel sinizm ile ilgili literatüre bakıldığında konu oldukça yeni olmakla birlikte bir tarafta kavramsallaştırma, tanımlama ve ölçek geliştirme yönünde çalışmalar bulunurken, diğer tarafta örgütsel sinizmin öncüllerini ve sonuçlarını farklı bağlamlarda ve farklı değişkenler aracılığı ile keşfetmeye yönelik çalışmaların bulunduğu görülmektedir (Tokgöz & Yılmaz, 2008).

Dean, Brandes ve Dharwadkar'a (1998) göre, örgütsel sinizm örgütte çalışanın genel olarak yönetimi küçümsemesi, yöneticileri bencillikle suçlaması, meslektaşlarını küçük görüp aşağılaması olgusu, çalışanların işyerlerine karşı aşırı derecede olumsuz tutum içine girmesi, Bernerth ve arkadaşlarına (2007) göre ise, çalışanların işyerine karşı birçok kişi tarafından paylaşılan şüpheler ve güven duymama durumudur. Bir diğer tanıma göre örgütsel sinizm; bireylerin işyerlerinin ahlaki bütünlükle ilgili olmadığını ve adil olabilme, dürüstlük ve içtenlik gibi ilkelerin örgütün çıkarları doğrultusunda harcandığı yönündeki inançlarıdır (Bernerth, Armenakis, Field, & Walker, 2007). Psikolojik objelerin (birey, grup, ideoloji, sosyal yetenekler veya örgütlerin) güvensizliğine yönelmenin yanı sıra; kızgınlık, ümitli olamama, hayal kırıklığı ile şekillendirilen genel veya özel tutumlardır (Andersson, 1996; Özgener, Ögüt, & Kaplan, 2008).

Sinik çalışanları diğerlerinden ayıran en belirgin özellikler; sürekli şikâyet etmeleri, örgütü ve iş arkadaşlarını küçümser tavırlar içinde olmaları, sürekli kötümser söylemlerde bulunmaları, başarısızlıklar karşısında çabuk hayal kırıklığına uğramaları, örgütleri tarafından aldatıldıkları duygusuna kapılmaları olarak belirtilebilmektedir (Abraham, 2000). Bir başka tanıma göre ise örgütsel sinizm kavramı, bir çalışanın örgütüne karşı geliştirdiği negatif tutumlar olarak tanımlanmakta ve örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna inanma, örgüte yönelik olumsuz duygu ve bu inançlar ve duygularla tutarlı olarak, örgüte yönelik aşağılayıcı ve eleştirel davranma eğilimi olmak üzere üç boyutunun olduğu ifade edilmektedir (Dean, Brandes, & Dharwadkar, 1998). En basit biçimde sinizm “diğerlerine karşı hoşnut olmama ve diğer bireyleri güvenmeme” olarak tanımlanmaktadır (Brandes, ve diğerleri, 2008).

Çalışanların örgütü ve çalışma arkadaşlarını sürekli şikâyet etmeleri, örgüte duyduğu güvensizliği, işine karşı ve kendine karşı özgüvensizlik ve isteksizlik yaşamaya başladığı takdirde örgütsel sinizm etkisi baş göstermiştir. Literatür de Sinizm'in ve Örgütsel Sinizmin birden fazla tanımı bulunmaktadır. Aşağıda belirtilen bu tanımların sinizm kavramının olumsuz bir anlam taşıdığı anlaşılmaktadır.

Tablo 1. Sinizme İlişkin Yapılan Tanımlamalar

YAZARLAR	YIL	TANIM
Goldner, Ritti ve Ference	1977	Örgütsel faaliyetler, siniksel bilgiler, kararlar ve metotların iyiliği kabul etmemesidir.
Kenter ve Mirvis	1989-1991	Sinizm bencilliğin kişinin doğasında olduğunu destekler.
Bateman, Sakan ve Fujita	1992	Sinizm, otoriteye ve iş yerlerine karşı olumsuz ve güvensiz bir tutum sergiler.
Guastello, Rieke, Guastello ve Billings	1992	Sinizm, yalnızca iş tutumu değil; bütün olarak yaşam üzerine bir bakış açısıdır.
Wanous, Reichers, Austin	1994	Sinizm, ileriki zamanlarda düzenlenecek örgütsel değişikliklere karşı başarısız olunacağını, değişikliği yapan işverenlerin ise yeterli olmadığı inancını anlatmıştır.
Andersson	1996	Sinizm, düşünceler bütününe, geleneğe, iş yerlerine karşı hüsrana, umduğunu bulamama ve negatif duygularla ya da güvensizliği ile şekillenen genel ve özel bir tutumdur.
Reichers, Wanous Ve Austin	1997	Örgütlerdeki değişim ile ilgili sinizm, örgütlerdeki değişiklikleri gerçekleştiren liderlere olan güvensizlik, liderleri tembel ve yeterli olarak nitelendirmeme ve yapacakları değişikliklerle ilgili gerekli başarıya ulaşamayacakları kavramlarını kapsamaktadır.
Dean, Brandes ve Dharwadkar	1998	Örgütsel sinizm, örgütün bütünlükle ilgili olmadığı inancını kapsayan bir tutumdur. Örgüte karşı negatif duygular barındırır ve küçük düşürücü, eleştirel davranışlar kapsamaktadır.
Turner ve Valentine	2001	Sinizm, güven duymamanın güçlü yönlerini, dost hane olmayan bir şekilde kuşku duymayı ve diğer çalışanların/işverenlerin duygularının karalamayı dâhil eden ahlaki karar vermenin hem genel hem de özel boyutu olarak tanımlanmaktadır.
Johnson ve O'Leary-Kelley	2003	Sinizm, çalışanların, iş yerlerinin bütün olmadığı inancını taşıdıkları zaman ortaya çıkar.
O'Brien, Halsam, Jetten, Humphrey, O'Sullivan Postmes	2004	Sinizm, iş görenlerin psikolojik baskı sonucunda sorunu yaratan kaynaklardan sürekli uzaklaşmasıdır yani psikolojik kaçış anlamına gelmektedir.
Stanley, Meyer ve Topolnytsky	2005	Sinizm, karar verebilmek ya da herhangi bir faaliyette bulunmak için başkalarının güdülerine inanmama olarak tanımlanmaktadır.
Urbany	2005	Sinizm, olumlu fikirlerle ilgili olumsuz yorumları ve duyguları, özellikle de karar verme aşamasında örgütün fikirlerin olumlu etkisinin reddedilmesini göstermektedir.
Valentine ve Elias	2005	Sinizm, bütün örgütlerin, ahlaki ve vicdani değerleri önemli saymadığına ve sadece kendilerine hizmet etmeleri gerektiğini savunmaktadır.
Cole, Bruch ve Vogel	2006	Sinizm, işverenlerin örgütlerinin faaliyetlerinin, değerlerinin ve hissiyatlarının eleştirilmesinden kaynaklanır.

Örgütsel sinizm araştırmaları 1980'li yılların sonunda ve 1990'lı yılların başında gelişme göstermeye başlamıştır (James, 2005). Donald L. Kanter ve Philip H. Mirvis Amerika'da çalışanların %43'ünün ve yöneticilerin %40'ının çalışma ortamlarında sinizm uyguladıklarını belirtmişlerdir (Mirvis & Kanter, 1989). Daha sonra 1991 yılında yaptıkları çalışmada, çalışma ortamlarında sinizm uygulayan iş görenlerin oranının %48'e yükseldiğini, Amerikan alışanlarının %65'inin insanların çıkarları olduğu sürece yalan söyleyeceklerine inandıkları, %41'inin yönetimin söylediklerine inanmadıkları ve %49'unun fırsat verildiğinde yönetimin onları suiistimal edeceklerine inandıklarını ortaya çıkarmaktadır. Aynı çalışmada son 20 sene içinde işyerlerine olan güvenin %70'den %15'e düştüğünü de belirtmektedirler (Mirvis & Kanter, 1991).

Yukarıda belirtilen örneklerden hareket ederek zaman geçtikçe örgütsel sinizmin çoğaldığını, çalışanların ve yöneticilerin artarak örgütte sinizm uyguladığı anlaşılmaktadır. Örgütsel sinizmin davranışsal boyutu, örgüte yönelik sinik tutum gösteren çalışanlar, örgüt içinde ileriki dönemlerde gerçekleştirilecek çalışmalara yönelik iyi olmayan ve umutsuz tahminler yapma eğiliminde olabilir, negatif ve çoğunlukla insanı küçük düşürmeye yönelik davranışlar olarak kendini göstermektedir (Dean, Brandes, & Dharwadkar, 1998). Bu davranışların çoğu, örgütün samimi olmadığına ve dürüstlükten yoksun olduğuna dair ifadelerdir. Bu boyut güçlü eleştirileri, umutsuz ve karamsar tahminleri, alaycı mizah gibi unsurları ve örgütü hakir görmeleri ve eleştirel ifadeleri de kapsamaktadır (Özler, Atalay, & şahin, 2010).

Sinik davranışlar örgütlerde sözlü olmayan davranışlarla da gösterilebilir. Çalışanların birbirleriyle anlamlı ve imalı bakışmaları, alaycı ve küçümser bir şekilde gülümsemeleri sinik davranışlara örnek olarak gösterilebilir (Brandes, Dharwadkar, & Dean, 1999).

1.5. Örgütsel Sinizmin Özellikleri

Yapılan çalışmalarda örgütsel sinizme ait pek çok özellik tespit edilmiştir. Bu özellikler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Örgütsel sinizmde sinik bireyler çalışma ortamlarında işyerlerini küçük görmeleri ile bilinirler. Mizahlarını bireysel ve mesleki amaçlarına ulaşabilmek için kullanırlar (Dean, Brandes, & Dharwadkar, 1998; Abraham, 2000; Karacaoğlu & İnce, 2013).
- Sinik kişilerin örgütsel sorunların temelindeki sebepleri belirlemede önemli rolleri vardır. Bu kişiler örgütsel değişim, gelişim ve yenilikler için uygulanan çabalara bir ölçü ögesi oluştururlar (Akman, 2013).

- Örgütlerdeki değişim çabaları, sinikler tarafından başarısızlık olarak ifade edilmektedir (Wanous, Reichers, & Austin, 1994).
- Çoğunlukla, kişilere ya da örgüte yönelik sinizm diğer nesnelere de genellenebilmektedir (Andersson & Bateman, 1997).
- Örgütsel sinizm belirli iş kollarındaki örgütlerle sınırlanmamıştır. Değişik birçok türde örgütte görülebilir (Dean, Brandes, & Dharwadkar, 1998).
- Sinik bireyler, çıkarlarına ve hilelere karşı temkinli olduklarından, başkaları tarafından kendilerini daha az kullanmaktadırlar (Kalağan, 2009).
- Genel sinizm, insan davranışıyla ilgili genellikle olumsuz güdüleri yansıtır; Örgütsel sinizm örgüt bütünlüğünün olmadığı inancından kaynaklanan, davranışsal, duygusal ve bilişsel boyutları kapsayan negatif bir tutum olarak kabul edilmektedir (Abraham, 2000).
- Örgütsel sinizm kişilik temeli olan bir eğilimden ziyade, sonradan öğrenilmiş olan tepkidir. Diğer bir anlamla, örgütsel sinizm “insanların örgüte getirdikleri sadece basit negatif duygular değildir, tutumlar çalışma bağlamındaki deneyimler tarafından şekillendirilmiştir” (Brown & Cregan, 2008).

1.6. İş Tatmini ve Örgütsel Sinizm

İş tatmini bir çalışanın işe ve o işin çeşitli yönlerine karşı hissettiği duygulardır. Kendi işi hakkında nasıl hissettiği ile ilgilidir (Rahim, 1982). Stewart (1983), çalışanın işlerine gördükleri makbuliyet derecesi olarak tanımlamıştır (Stewart, 1983). İş tatmini insanların işlerini sevip (tatmin) sevmemekle (tatminsizlik) alakalıdır (Spector, 1997). Çalışanın işlerini doğru olan olumlu duyguları ifade eder (Schermerhorn, Hunt, & Osborn, 1997). Çalışanın işinin tüm yönlerine olan tahminlerine ilişkin genel duygusal durumunu içerir (Netemeyer, Boles, McKee, & McMurrian, 1997). Schwepker (2001), iş tatminini, kişinin iş değerlerinin gerçekleştirilmesine ilişkin yaptığı değerlendirme sonucu hissettiği mutluluk olarak tanımlamıştır (Schwepker, 2001). Diğer bir tanıma göre, çalışanın kendi ihtiyaç ve isteklerinin memnuniyetini dikkate alarak bugünkü işinde ne kadar mutlu olduğunu anlamına gelmektedir (Finn, 2001). İş tatmininin temelinde bir çalışanın işine olan duygusal tutumu yer alır (Price, 2001). İş tatmini bir insanın işinin iç ve dış yönlerine olan memnuniyet derecesini ifade eder (Bhuiyan & Mengüç, 2002). Kişinin kendi işine olan total düşüncesine ve işinin çeşitli yönlerine olan tutumuna göre tespit edilir ve değerlendirilir (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2014).

Kısaca bir işin özelliklerini değerlendirdikten sonra bazı kısımlarını beğenmese bile onun hakkında duyduğu genel haz ve olumlu duygu durumudur. Duygu durumları zaman zaman olumlu ya da olumsuz olabilir. Kişi örgüte karşı kendini yakın hissettiği zaman işine ve iş yerine karşı heyecan duyabilirken, belirli zamanlarda işinden, iş yerinden ya da iş ortamındaki arkadaşlarına karşı negatif tutum sergileyebilir, işini keyif verici bulmayabilir (Sempane, Rieger, & Roodt, 2002).

Kişinin kendine özgün ihtiyaç, değer ve beklentilerinin etkisi altında işini nasıl tasavvur ettiğinden kaynaklanmaktadır. Bu faktörleri kişiler tarafından çok değerli tutulmaktadır (Sempane, Rieger, & Roodt, 2002). Kişinin işteki hedefleriyle işin kişiye sağladığı gerçek sonuçlar karşılaştırıldığında işe olan tepkisidir (Rothman & Coetzer, 2002). İş tatmini kişinin işten aldığı kişisel doyum ve çalışanların işlerini iyi yapmalarından kaynaklanan zevk ve hissettikleri başarı duygusu anlamına gelir (Ebert & Griffin, 2013). İş tatmini örgüt çalışanları ve onları araştıranlar için bir ilgi alanıdır. Örgütsel davranış araştırmaları ve iş tasarımıyla iş denetimine kadar örgütsel deneyim teorisinin belirgin bir değişkendir (Hong, While, & Barriball, 2005). İş tatmini çalışanın işe olan beklentileriyle birlikte işin doğasından esinlenmektedir (Al-Hussami, 2008). Bir kişinin işini değerlendirmesi, o kişinin değerleri ve neyle motive olduklarıyla kaynaklıdır (Yang, 2010).

İş tatminine ilişkin endişelerin iki ana nedeni vardır: (1) düşük iş tatmininin, düşük hayat tatmini, zihinsel refah eksikliği ve hatta fiziksel sağlık eksikliği ile olan ilişkisi; (2) kişiler çalışma yerlerindeki iş tatminlerinden etkilenirler. Bunun sebebi iş tatminindeki düşüklüğün olumsuz etkileri ciro, devamsızlık ve gecikmeleri çoğaltırken, profesyonel bağlılığı ve iş kalitesini düşürür (Noel, Hammel, & Bootman, 1982).

İş tatmininin iki-faktör teorisi iş tatminini etkili bir şekilde açıklar. Bu teoriye göre iş tatmininin iki bileşeni vardır; içsel iş faktörleri ve dışsal iş faktörleri. İçsel iş faktörleri bir çalışanın tanınma, kabul, sorumluluk ve ilerleme isteğine ilişkindir. Dışsal faktörler ise maaş, örgüt misyonu ve politikaları ve çalışma koşullarına ilişkindir (Deselle, 1998).

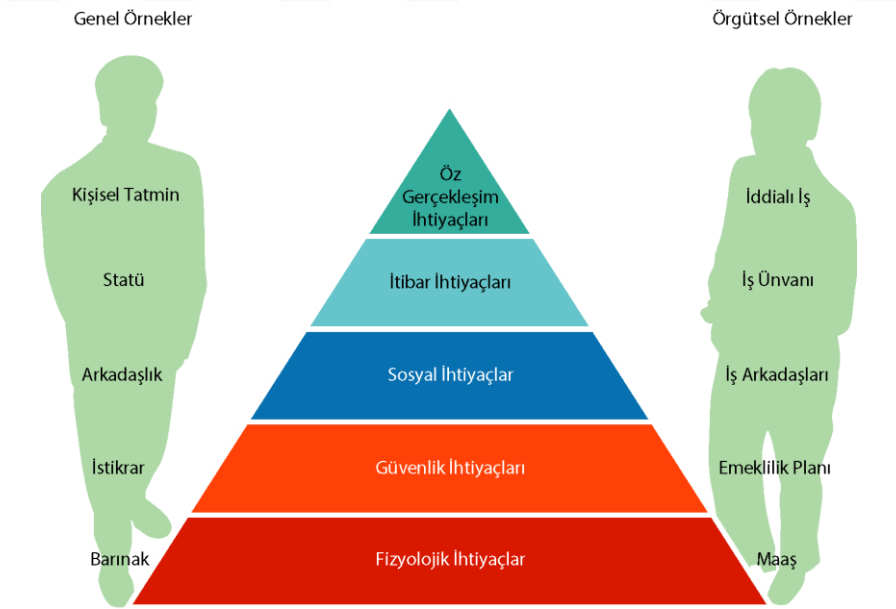
Dolayısıyla iş yerindeki koşullar ihtiyaçların bir tanesini tetikler. Memnuniyete ilişkin iş koşulları isteklendirme faktörleri olarak etiketlenmiştir. Memnuniyetsizliğe ilişkin iş koşulları hijyen faktörleri olarak etiketlenmiştir (Kaifi, 2012).

İş tatmini örgütsel etkililiğin bir işaretidir çünkü çoğu işveren kuruluşlarındaki en iyi işleyişi kısmen iş tatmin düzeyiyle alakalı olduğunu fark eder (Saari & Judge, 2004).

En iyi performans, kuruluşların bütün düzeylerindeki çalışanların tam potansiyellerine ihtiyaç duymaktadır; bu çalışanların duyduğu iş tatmininin önemini vurgulamaktadır (Rothman & Coetzer, 2002).

Pskolog Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Modeli insanların çalışma yerlerinde tatmin etmeye çalıştıkları birkaç ihtiyaç alanları bulunmaktadır. Maslow bu ihtiyaçları 5 temel türe ayırır ve Şekil 2 gösterilen önem hiyerarşisine göre sıralanmasını önermektedir. Bu hiyerarşik düzenin sebebi, insanların ilk önce alt seviye ihtiyaçlarını gidermeden üst seviye ihtiyaçlarına giderememesidir (Ebert & Griffin, 2013).

Bir ihtiyaç dizini tatmin edildikten sonra o ihtiyacın davranışları motive etme etkisi sona ermektedir. Örneğin, eğer işinizin güvencesi olduğunu hissediyorsanız (güven ihtiyacınız tatmin edildiyse) daha uzun süreli projelere dahil olarak daha fazla güvence elde etme imkanlarının önemi daha az, kendi sosyal veya itibar ihtiyaçlarınızı karşılayabilen imkanların önemi daha yüksek olacaktır. Ancak bir alt seviye ihtiyacın karşılanmaması durumunda çoğu insan doğrudan bütün odaklarını söz konusu alt seviyeye çevirirler (Ebert & Griffin, 2013).



Şekil 2. Maslow'un İnsan İhtiyaçları Hiyerarşisi

(Maslow, 1987)

1.7. Örgütsel Sinizmi Etkileyen Faktörler

Örgütsel Sinizme sebep olan birçok etken bulunmaktadır. Yöneticiler tarafından yanlış stratejilerle yönetilen değişim çabaları, örgütsel karışıklık, iletişim problemleri, işten çıkarmalar, aşırı stres, iş görenlerin çalışma düzeylerine kıyasla yetersiz terfiler örgütsel sinizmi etkileyen faktörlerden bazılarıdır (Abraham, 2000).

Örgütsel sinizmi etkileyen faktörler aşağıda belirtilmiştir.

1.7.1. Yaş

Çalışma hayatına yeni başlayan iş görenlerin ilk dönemlerinde istek ve beklentilerinin karşılanmaması, çalışanların iş yerlerine karşı negatif tutum sergilemelerine ve hayal kırıklığı dolayısıyla örgütsel sinizm yaşamalarına sebep olabilmektedir. 1997 yılında Andersson ve Bateman örgütte yaşanan sinizmin bazı nedenlerini ve etkilerini incelemek için yaklaşık iki yüzden fazla çalışan/uzman ve yöneticiler ile yaptıkları çalışmalar neticesinde; yaş ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmışlardır (Andersson & Bateman, 1997).

Fero. H. C.'de 2005 yılında yaptığı çalışmasında iş yerlerinde örgütsel sinizmin yüksek olmasının sebeplerini ve sonuçlarını incelemek için üç firmada yaklaşık 252 çalışan ile yaptığı araştırma sonucunda; yaşın örgütsel sinizm üzerinde herhangi bir olumlu ya da olumsuz etkisinin olmadığı sonucunu bulmuştur (Fero, 2005).

Yapılan araştırmalar incelendiğinde Mirvis ve Kanter'in 1991 yılında yaptığı araştırma neticesinde, yaş ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırma içeriğinde 18–25 yaş aralığındaki çalışanların, 55 yaş ve üstü çalışanlara göre daha sinik olduğu sonucunu bulmuşlardır (Mirvis & Kanter, 1991).

Yapılan araştırmaların sonuçlarından da görüldüğü üzere yaş ile örgütsel sinizm arasında kesin bir anlamlı ilişki vardır denilemez.

1.7.2. Cinsiyet

Kadınların ve erkeklerin genellikle farklı çalışma tarzları yaygın olmakla birlikte, birbirleriyle benzer tepkilerde verebildikleri görülmüştür. Cinsiyet faktörü, iş görenin örgütsel sinizm tutumunu anlamlı bir şekilde etkileyen kişisel özelliklerden biri olarak ifade edilmemektedir (Erdost, Karacaoğlu, & Reyhanoğlu, 2007).

2007 yılında Bernerth vd.'in yapmış oldukları çalışmasında yaklaşık yüzün üzerinde iş görenle gerçekleştirdiği ve örgütsel değişim sinizmi, adalet ve bağlılık arasındaki ilişkileri inceledikleri çalışmalarının neticesinde; cinsiyet ile örgütsel sinizm arasında herhangi bir ilişki olmadığı sonucunu saptamışlardır (Bernerth, Armenakis, Field, & Walker, 2007).

1.7.3. Eğitim Durumu

Eğitim durumu iş görenlerin çalışma hayatına bakış açılarını ve çalışma hayatından beklentilerini açıklayan en önemli faktörlerden birisidir. Eğitim düzeyi yükseldikçe çalışanların iş yerlerinden ve çalışma hayatından beklentileri yükselecek ya da sürekli değişiklik gösterecektir (Tokgöz & Yılmaz, 2008).

Tokgöz ve Yılmaz 2008 yılında yaptıkları çalışmalar neticesinde ilköğretim mezunu olan çalışan kişilerle lisans-lisansüstü mezunu olan çalışanlar arasında büyük farklılıklar olduğunu, eğitim durumu ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu kabul etmişlerdir (Tokgöz & Yılmaz, 2008).

Araştırmacılar az gelire sahip olan ve eğitim durumu düşük olan çalışanların örgütlerinden ve çalışma hayatından çoğunlukla beklentilerinin kısıtlı olduklarını belirtmişlerdir dolayısıyla düşük gelirli ve eğitim durumu düşük olan çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri de düşüktür ama kesin bir ilişki vardır denilemez.

1.7.4. Medeni Durum

Çalışanların medeni durumları yani evli ya da bekâr olma durumları örgütsel sinizmi etkileyebilir. Kanter ve Mirvis 1989 yılında yaptıkları çalışmaların sonucunda boşanmış ya da ayrı yaşayan iş görenlerin, bekâr olan çalışanlara oranla daha fazla sinik oldukları anlaşılmıştır (Mirvis & Kanter, 1989).

2007 yılında Efilti vd.'nin üniversite'de gören yapan yönetici sekreterlerinin kişisel ve örgütsel sinizm düzeylerini araştırmak için yaptıkları çalışmalarının neticesinde; medeni durum ile örgütsel sinizm arasında anlamlı fark görülmemiştir (Efilti, Gönen, & Ünal-Öztürk, 2008).

1.7.5. Gelir Düzeyi

İş görenler için gelir düzeyleri farklılıklarının örgütsel sinizm düzeyleriyle ilişkili olabilir. Howard C. Fero'nun 2005 yılında yaptığı çalışmasında çalışanların gelir düzeyleri ile örgütsel

sinizm arasında anlamlı farklılık olduğunu belirlemiş, düşük gelire çalışan bireylerin daha sinik tutumlar gösterdiği anlaşılmıştır (Fero, 2005).

1.7.6. Hizmet Süresi

James'in 2005'te yaptığı araştırmalar neticesinde hizmet süresi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu gözlenmektedir fakat anlamlılık düzeyinin düşük olduğu belirtilmiştir (James, 2005). Sürekli aynı pozisyonda uzun süreler çalışan iş görenin, daha az mesleki tecrübeye ve ilgili pozisyonda daha az çalışan iş görene kıyasla daha fazla sinik olduğu gözlemlenmiştir.

Örgüt çalışanları monotonluktan ve aynı işi yapmaktan bir süre sonra sıkılacakları için işlerine karşı olumsuz duygular beslemektedirler, yeni işe başlayan çalışanların hem mesleki anlamda öğrenecekleri birçok şeyin olması hem de hevesli oldukları göz önünde bulundurulsa hizmet süresi ile örgütsel sinizm arasında ilişki kurulabilir. Ancak kesin bir ilişki vardır demek doğru olmaz (James, 2005).

1.7.7. Mesleki Kıdem – Unvan – Statü

Üst birimdeki yöneticilerin alt birimlerde çalışanlara oranla daha az sinik oldukları belirlenmiştir. Bunun başlıca sebepleri ise sorumluluk sahibi olma, yetenekler, karar verme yetkisidir. Mesleki olarak kıdem arttığında çalışanların gelir düzeylerinde de iyileşme olduğundan ve işin detay kısımları ile değil de sonuç kısımları ile ilgilenildiğinden ve direkt karar verme yetkisine sahip olunmasından dolayı üst yöneticilerin örgütsel sinizmi daha az yaşadıkları belirlenmiştir (Bhuiyan & Mengüç, 2002).

1.8. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Örgütsel sinizm ile yapılan araştırmalar sonucunda örgütsel sinizme ait farklı boyutlar tespit edilmiştir. Yapılan araştırmalar sonucunda örgütsel sinizmin temel olarak dört boyuttan oluştuğu söylenebilir. Bu boyutlar aşağıda detayları ile incelenmiştir.

1.8.1. Duygusal (Duyuşsal) Boyut

Duygusal boyut, örgüt çalışanlarının kendi iç hissiyatlarını sorguladığı sinizm boyutudur. Bu boyutta, çalışanların iş ortamlarında ve çalıştıkları kurumlara yönelik genel hislerini ve düşüncelerini belirtmektedir. Bu sonuca o kurumdaki tüm çalışma süreci dâhil edildiğinde,

şimdiye kadar çalışanın yaşadığı, gördüğü ve duyduğu bütün etkenlerin birikimidir (Luczywek, 2007).

Lisa Firestone'a göre sinizme düşmek çok kolay, ancak çıkması çok zordur. Duygusal sinizm kendimizi koruma amacıyla büründüğümüz savunmacı bir tutumdur ve genellikle bir şeyden duygusal olarak zarar gördüğümüzde veya ona karşı kızgınlık hissettiğimizde ortaya çıkar. Bir sinik olduğumuz zaman genellikle kendini beğenmişlik taslar ve insanların belirli bir şekilde davranması gerektiği beklentisi içine gireriz. Sinizm çoğu zaman kendimize karşı duyduğumuz olumsuz duyguları veya algıları dışa doğru, çevremizdeki insanların üzerine yönlendirdiğimizde ortaya çıkmaktadır. Bu duygularımızın büyük bir kısmı kendimizi savunmasız hissettiğimiz zaman ortaya çıkmaktadır (Firestone, 2012).

Korunmasız hissettiğimiz ve hayal kırıklığına uğradığımız anlarda sert bir tavır alarak savunmaya geçme olasılığımız daha yüksek olmaktadır. Sinizme yatkınlığımızın yüksek olması kendimize karşı bir cephe aldığımızın işareti olabilir. Kendi iç sesimiz bizim en ağır eleştirmenimizdir, bize yeteri kadar iyi olmadığımızı veya bulunduğumuz ortama uyum sağlayamayacağımızı söyler. Sinizm bu iç sesimizi dışa yansıtmaya başlamamızdır. En yakın arkadaşımızdan tutun en uzak akrabamıza kadar herkesi kusurlarıyla görmeye, onların kendi çabalarına ve uğraşlarına duygusuzlukla bakmaya başlarız (Firestone, 2012).

Kalağan'a (2009) göre, sinik tutumların duygusal tarafının kavramsallaştırılmasında ilgi-heyecan, zevk-neşe, sürpriz-şaşkınlık, acı-ıstırap, kızgınlık-öfke, tikslenme-nefret, hor görme-küçümseme, korku-dehşet, utanç-aşağılama olmak üzere dokuz temel duygu olarak tanımlanmıştır. Örgütsel sinizm düzeyleri yüksek olan bireyler belirtilen duygulardan bir kısmını yaşayabilmekte, örgütlerini küçük görme ve örgütlerine karşı kızgınlık duygusu hissedip, örgütlerini düşündüklerinde sıkıntı, nefret ve hatta utanç duyabilmekte ve bununla birlikte örgütte dürüst olmama, samimiyet eksikliği olduğu konusunda net ifadeler içeren farklı üsluplarda sert eleştiriler yapabilmektedirler. Örgüte karşı bu tür negatif tutumlar gösteren bireyler, örgütsel yönlü seçimlerin kişisel menfaatlere dayandığına ve insanların davranışlarında tutarlı olmadıklarını ve güvenilmez olduklarına inanabilmektedirler (Kalağan, 2009; Brandes, Dharwadkar, & Dean, 1999).

1.8.2. İnançsal (Bilişsel) Boyut

İnançsal sinizm, çalışanın örgüte, örgüt çalışanlarına, yöneticilerine, politika ve amaçlarına, ödüllendirme, performans değerlemesine ve bu alanlardan gelen bilgi ve talimatlara karşı duyduğu ve verdiği negatif tutumdur (Mirvis & Kanter, 1989).

Kanter ve Mirvis (1989) inançsal sinizmin ortaya nasıl çıktığını çok güzel bir şekilde anlatırlar; “insanların umutlarını yükselt, hayal kırıklığına uğrat ve sonrasında tamamen düş kırıklığı yaşayana dek onları suiistimal et.” (Mirvis & Kanter, 1989). Bu sürecin sonunda insanlar herkese kuşku ve kötümserlikle bakmaya başlarlar.

Bu yönden sinizm, bireylerin davranışlarının ve hissiyatlarının iyiliği ve samimiyeti ile ilgili inançsızlığa olan eğilimdir. Bu sebeple sinikler; adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi prensiplerin yoksun olması nedeniyle, örgütlerinin uyguladıkları prosedürleriyle kendilerine “ihamet” ettiklerine inanmaktadırlar (Özler, Atalay, & Şahin, 2010). İnançsal sinizm incelendiğinde; sinik tutuma sahip bireylerin, işyerlerindeki uygulamaların örgütsel ilkelerden yana eksik olduğuna, örgütte yapılan resmi açıklamaların iş görenler tarafından önemsenmediğine, örgüt içindeki ilişkilerin kişisel çıkarlara bağlı olduğuna ve örgütlerdeki çalışanların tutarsız ve güvenilmez olduğuna dair inançlara sahip oldukları görülmektedir (Kalağan, 2009).

Reichers ve arkadaşları (1997), örgütün değişim yaptığı dönemlerde inançsal sinizmi azaltmak ve yönetmek için birçok tavsiyede bulunmuşlardır. Bu tavsiyelerden bazılarını şu şekilde belirtebiliriz (Reichers, Wanous, & Austin, 1997):

- Çalışanların kendileriyle ilgili kararlara katılımı sağlanmalı
- Yöneticilerin iletişim çabaları ödüllendirilmeli ve önemi vurgulanmalı
- Çalışanlar değişimin önemi konusunda eğitilmeli ve bilgilendirilmeli,
- Örgüt içerisinde adaletli ve sürekli bir disiplin sistemi oluşturulmalı
- Zamanlamanın etkinliği artırılmalı,
- Sürprizler minimum düzeyde tutulmalı,
- Örgüt içerisindeki rekabet yönetilmeli,
- Güvenirlilik artırılmalı,
- Geçmişten dersler çıkarılmalı, geçmişle ilgilenilmeli,
- Başarılı değişiklikler ilan edilmeli,
- Değişikliklere çalışanların bakış açısından da bakılmalı,
- Çalışanlara duyguların ifade etmeleri için fırsatlar sağlanmalıdır.

1.8.3. Davranışsal (Davranış) Boyut

Örgütsel sinizmin son boyutu olan davranışsal boyut çoğu zaman olumlu olmayan ve küçük düşürücü davranışlardır. İşyerine karşı negatif tutumlar gösteren sinik çalışanlar gerçekleştirilecek olan yeni faaliyetlere ve yapılacak olan değişikliklere karşı dururlar ve heyecansız ve umutlu olmayan tahminler yapma eğiliminde bulunabilirler.

Tablo 2. İnançsal, Duyusal ve Davranışsal Boyutlar Kapsamında Sinizm Yaklaşımlarının Karşılaştırılması

Referans	İnançsal Boyut	Duyusal Boyut	Davranışsal Boyut
Psikolojik Değerlendirmeler	Çoğunlukla insanlara güvenilmez. Egoist ve tembeldirler.		
Polis Sinizmi	Çeşitli amaçlara yönelik negatif etkileri bulunmaktadır.		
Goldner, Ritti, Ference (1977)	Mevcutta bulunan örgütsel yapıyı ve otoriter ilişkileri korur.		
Kanter ve Mirvis (1989)	Geleceğin beklentilerini belirleyen bireylerin, yöneticilerin, iş yerlerinin ve toplumların gerçekçi olmayan beklentileri bulunmaktadır.	Kişinin kendine ya da başkalarına karşı duyduğu hayal kırıklığını yansıtır.	
Wanous, Reichers, Austin (1994,1995)	Örgütsel yenilenmeler için emek sarf eden çalışanlar tembel ve yetenekli değildir.		
Vance, Brooks ve Tesluk (1996)	Örgütün değişim ve gelişim için gösterdikleri çabalar her zaman başarıyla sonuçlanmayabilir.		
Andersson ve Bateman (1996)	Kişiyeye, iş yerine ve ideolojiye karşı güvensizlik inancı bulunmaktadır.	Umduğunu bulamama ve hüsrana duygusu vardır.	

(Brandes, 1997)

1.9. Örgütsel Sinizm Kuramları

Örgütsel sinizme kavramı ilişkili pek çok kuramın varlığından bahsedilmektedir. Bu kuramların bazıları aşağıda kısaca tanımlanmıştır.

1.9.1. Beklenti Kuramı

Beklenti kuramı; güdülenme kuramlarından birisi olup, genel olarak her bir çalışanın göstermesi gereken istek ve bu isteklerin beklenen sonuçlara ulaşma olasılığı olarak tanımlanmaktadır. Robbins'e göre beklenti kuramı üç temel değişkenden oluşmaktadır (Robbins, 2000; Kalağan, 2009).

- **Çekicilik:** Çalışan, işinde gösterdiği başarı sonucunda ödüller istemekte ve beklemektedir. Aldığı ödüller iş gören için bir anlam ifade etmekte ve iş yerinde görmüş olduğu değer yüksek olması çalışanın işinde daha fazla gayret göstermesine sebep olmaktadır.
- **Performans-ödül ilişkisi:** İş gören, işinde gösterdiği emek sonucunda göstermiş olduğu çabaların kendisine bazı ödüller kazandıracağına inanmaktadır.
- **Performans-çaba ilişkisi:** İş görenin işini yaparken göstermiş olduğu çaba, performansını etkilemektedir. Beklenti kuramı çalışanların bireysel beklentileri ile ilgilidir ve bencillığe dayanmaktadır. Örgütsel sinizm kavramı içerisinde bulunan bencillik ifadesi ile ilgili olduğu açıklanabilir (Kalağan, 2009).

1.9.2. Atfetme Kuramı

Bu kuram insanların göstermiş oldukları davranışların altında yatan sebepleri anlama isteğini belirtir. Bu sebepler sempati duyma, öfkelenme, hırslanma, umutlanma veya sorumluluk kararı alma gibi beklentilere sebep olur.

Atfetme kuramı ile örgütsel sinizmin durumsal yönleri açıklanmaya çalışılmaktadır. Atfetme kuramı; örgütsel sinizm çeşitlerinden örgütsel değişim sinizmi ile ilişkilidir. Örgütler de bir iş görenin değerlendirilmesini anlamak için örgütsel sinizmle ilişkilendirilmiştir (James, 2005).

1.9.3. Tutum Kuramı

Tutum kuramı Pratkanis ve Greenwald tarafından geliştirilmiş olup tutumların temsili ve değerlendirici taraflarını değerlendirme çabasıdır. Pratkanis ve Greenwald tutumların sorunları çözmek için ne tür yaklaşımlar sağladığını açıklamışlardır. Bu kuramda tutumlar üzerine birçok araştırma olmasına rağmen, üzerinde anlaşmaya varılmış herhangi bir tanım bulunmamaktadır. Her ne kadar uzlaşmaya varılmış bir tanıma olmasa da konu üzerinde çalışan araştırmacıların ortak noktada birleştikleri bazı hususlar bulunmaktadır (Pratkanis & Greenwald, 1989). Bunlar;

- Değerlendirme tutumunun merkezi olası baskın yönünü teşkil eder.
- Tutum bellekte temsil edilir.
- Tutumların duygusal, bilişsel, davranışsal öncülleri tutumların duyuşsal, bilişsel, davranışsal sonuçları gibi ayırt edilebilir (James, 2005).

1.9.4. Sosyal Değişim Kuramı

Sosyal değişim kuramı, bireylerin ihtiyaçlarını karşılamak ve hayatını devam ettirebilmesi için insanlarla iletişim ve ilişki kurması gerektiğini savunur. Bu kurama göre sinizm, iş görenlere verilen belirli sözlerin veya genel beklentilerin karşılanmaması sonucunda ya da gözlemlenen diğer ihlal tecrübelerinin sonucunda ortaya çıkmaktadır (James, 2005).

1.9.5. Duygusal Olaylar Kuramı

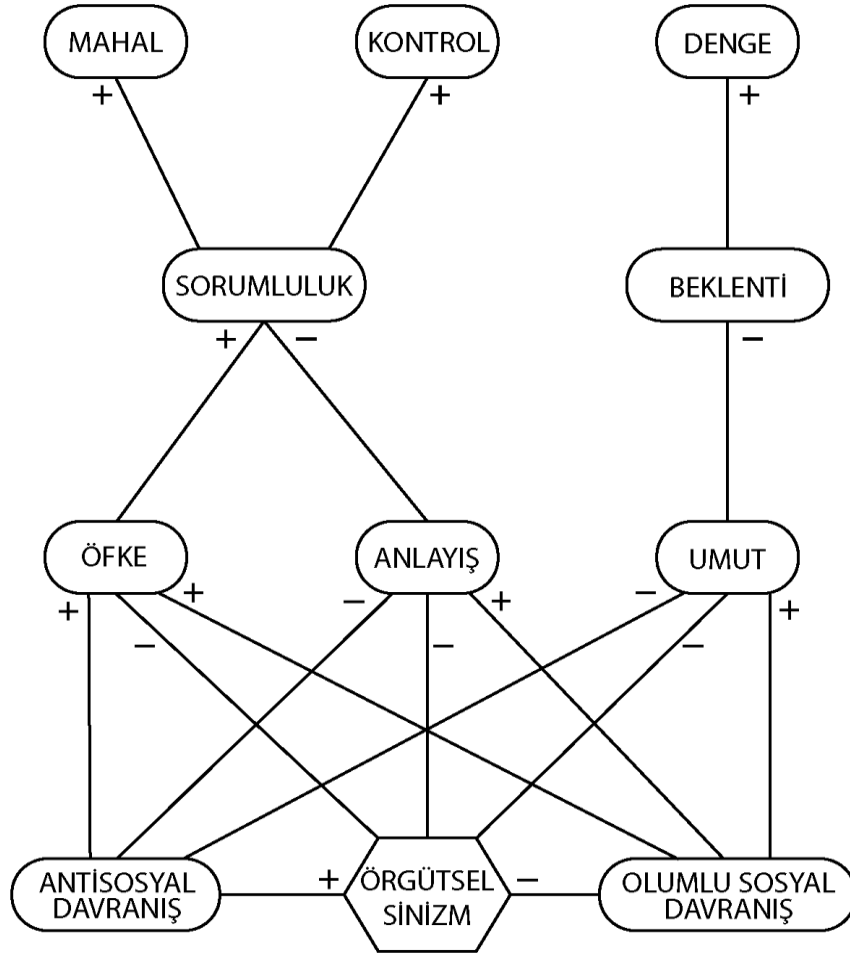
İş görenlerin iş yaşamlarındaki duygu ve davranışların sebebi olarak bireysel ya da örgüt özelliklerinin dışında bireyin kendi dünyasında yaşadığı duygusal olaylar yatmaktadır. Çalışanların geçmişte yaşadıkları ve etkilendikleri duygusal tecrübeler bugünkü iş yaşamındaki davranışlarını etkilemektedir (Weiss & Cropanzano, 1996).

1.9.6. Sosyal Güdülenme Kuramı

1985 yılında Weiner tarafından geliştirilen sosyal güdülenme kuramı; örgütsel sinizme sebep olan örgütsel olayları açıklamaktan çok olayların çalışanlar tarafından nasıl algılandığını ve yorumlandığını, yorumların örgütsel sinizm üzerindeki etkisini incelemektedir (Eaton, 2000).

Sosyal Güdülenme Kuramında 3 temel faktör yer almaktadır:

- Konum
- Kontrol Edebilirlik
- İstikrar



Şekil 3. Weiner (1985) Sosyal Güdülenme Kuramı Doğrultusunda Geliştirilen Örgütsel Sinizm Modeli

(Eaton, 2000)

1.10. Örgütsel Sinizmin Çeşitleri

Yapılan çalışmalarda çeşitli örgütsel sinizm türleri olduğu tespit edilmiştir. Yapılan çalışmalarda elde edilen örgütsel sinizm türleri aşağıda kısaca tanımlanmıştır.

1.10.1 Kişilik Sinizmi

Genel Sinizm olarak da adlandırılan kişilik sinizmi insanların yapmış oldukları davranışlarının genel olarak negatif yönlerini yansıtan, doğuştan geldiğine inanılan, kararlı ve değişmez bir örgütsel sinizm çeşidi olup, sinik çalışanlarınca küçük görme ve karakteri zayıf kişiler tarafından kurulan bağlar olarak tanımlanmaktadır (Dean, Brandes, & Dharwadkar, 1998).

Kişilik sinizminde iş görenlerin hayata karşı olumsuz duygular duydukları anlaşılmış olup, insanların sahtekâr, bencil ve işbirlikçi olduklarını düşünmektedirler. Doğuştan gelen kişilik sinizmin örgütsel sinizmin diğer çeşitleri ile etkileşim halinde olacaktır.

1.10.2. Toplumsal Sinizm

Toplumsal sinizm bireylerin örgütlerine ve ülkelerine karşı duydukları güvensizlik olarak adlandırılmaktadır (Abraham, 2000). Çalışanlar iş yerlerine zarar vermek düşüncesine sahip olmakta ve işyerindeki arkadaşlarını bu görüşe ortak etmeye çalışmaktadırlar. (Abraham, 2000)

Toplumsal siniklerin genel özelliği iş görenlerin kurumlara karşı yabancılaşmış olmasıdır. Örneğin işyerindeki çalışma arkadaşlarının aldıkları terfi kendileri için çıkarıcılık özelliğine dönüşmekte, ‘benim için hangi terfi var?’ gibi negatif ve sabırsız yaklaşımlar içinde bulunmaktadır (Abraham, 2000).

1.10.3. Mesleki Sinizm

Mesleki sinizm kişinin yaptığı işe karşı olumsuz duygular beslemesi yani yaptığı işi sevmemesi olarak tanımlanabilir. Örgütsel sinizmin bu çeşidi çalışanın işi bunaltıcı olarak görmesi, herhangi bir ödüllendirme olmadığı ve bu tüm nedenlerden dolayı herhangi bir çaba sarf etmeye gerek duymadığını açıklar (Abraham, 2000).

Mesleki sinizmin ortaya çıkma sebepleri iki çatışmada açıklanabilir.

- Kişi-Rol Çatışması
- Rol Belirsizliği ve Çatışması

Kişi-Rol Çatışması, çalışanın değerleri ve örgütün değerleri arasındaki çatışmadır. Örnek olarak hasta bakımı ya da çocuk bakımı gibi bazı mesleklerde iş görenin kendi gerçek duygularından farklı olarak başka duygular göstermeleri gerekebilir (Abraham, 2000).

Rol belirsizliği ve çatışmasını açıklayacak olursak, rol belirsizliği, iş görenin işiyle ilgili yaptıklarında görev tanımını bilmemesi, Rol çatışması ise, yöneticilerin ve diğer ilgili tarafların istekleri ve beklentileriyle iş görenin rol beklentisinin çoğu zaman örtüşmemesidir (Andersson, 1996).

1.10.4. İş gören Sinizmi

Çalışan sinizmi iş görenlerin örgüte, amirlerine, çalışma arkadaşlarına ve diğer objelere karşı engel olma, güven duymama, hayal kırıklığı sebebiyle takındığı olumsuz tutum olarak açıklanabilir (Andersson, 1996).

Çalışan sinizmi örgütlerin yöneticilerine, sermaye sahiplerine ya da örgütteki diğer bireylere veya birimlere olabilir.

1.10.5. Örgütsel Değişim Sinizmi

Wanous vd. (1994)'a göre örgütsel değişim sinizmi, iş yerlerinin istedikleri başarıya ulaşmak için yaptıkları değişimin sonucunda çalışmalarının sonuçları ve gösterdikleri emeklere ilişkin iyimser olmayan bir bakış açısı olarak tanımlanır (Wanous, Reichers, & Austin, 1994).

Örgütsel değişim sinizminde kötümserlik boyutu ve kötüleme boyutu olmak üzere iki çeşit boyut bulunmaktadır. Kötümserlik boyutu iş görenlerin değişimlere karşı gösterdiği direnç ve akabinde gelecekteki başarıların olumlu olarak değerlendirilmeyeceğini düşünmesi ve tepki vermesi olarak adlandırılır (Abraham, 2000).

Kötüleme boyutu ise örgütte daha iyi işlerle yükümlü olan sorumluların tembellik ya da yeteneksizlik sebebiyle işlerini iyi yapamadıkları gözlemlenir (Abraham, 2000).

Tablo 3. Örgütsel Sinizmin Farklı Alt-Formlarına Bir Bakış

Sinizm Türü	Eylem	Hedef	Bağlam	Zaman
Örgütsel Değişim Sinizmi	Hüsran, Kötümserlik	Değişim	Başarısız Değişim	İstikrarsız
Çalışan	Hoşnutsuzluk, Mahrumluk	Her Hangi Bir Şey	Psikolojik Sözleşme İhlali	İstikrarsız
Mesleki	Kopma, Aşağılama	Müşteriler	Hizmet Örgütleri	İstikrarsız
Kişilik	Hoşnutsuzluk, Öfke	İnsan Doğası		İstikrarlı Özellik
Toplumsal / Kurumsal	Yabancılaşma, Çaresizlik	Kurumlar		İstikrarsız

(Delken, 2004)

1.11. Örgütsel Sinizmin Olumsuz Etkileri

Örgütsel sinizmin etkileri felaket getirici olabilir, özellikle sinizmi uygulayan bir yönetici ise. Kanter ve Mirvis'e göre bir yöneticinin sinizm uygulaması işyerinde geçici olma hissiyatı uyandırır ve örgütün neye hizmet ettiğini bilgisini ortadan kaldırır. Yöneticinin sinizmi zaman içinde çalışanlara da geçer (Mirvis & Kanter, 1989).

Örgütsel sinizmin olumsuz etkileri arasında aşağıdaki etkiler sıralanabilir:

- İş yerine güven duymama
- İş yerine bağımlı hissetmeme
- İşe karşı yabancılaşma
- Düşük performans
- İşten ayrılmaların artması
- Özgüven eksikliği
- Kendini değersiz hissetme
- Tükenmişlik
- Kurallara uymama
- Örgütsel gelişim için gösterilen çabalardaki azalış
- Bireysel çıkarların öncelikli gelmesi
- Çalışanlar arasında inisiyatif alma eksikliği
- İletişim problemleri
- İşten çıkarılmaların artması
- İşte devamsızlıkların artması
- Dikkat eksikliği

Örgütsel sinizm yönetime karşı genel bir güvensizlik ve bunun sonucunda yöneticilere ve kurumsal misyonu aşağılamaya yol açar. Bu durum etkili örgüt geliştirme eylemlerinin gereksinimlerini doğrudan olumsuz etkiler (Mirvis & Kanter, 1989).

1.12. Örgütsel Sinizmin Olumlu Etkileri

Andersson ve Bateman'ın (1997) de yaptıkları çalışmalarının en farklı sonuçlarından biri de iş görenlerin şirket yönetiminin ahlaki olmayan isteklerine karşı verdikleri tepki ile ilgili olmaktadır. Örgütlerine karşı daha sinik olan iş görenler şirket yöneticilerinin talep edeceği ahlak dışı isteklerine karşı daha problemsiz istekleri yerine getirmekte duyarlıdırlar. Kişinin tabiatına

karşı oldukça fazla bir sinizm geliştiren katılımcılar yöneticilerin talep edeceği ahlak dışı istekleri yerine getirmekte daha umursamaz oldukları görülmüştür. Sürekli olarak negatif bir tutum şeklinde tanımlanan sinizmin pozitif bir yansımasının olduğunu görülmüştür. Şirket yönetimine ya da yöneticilerine tepki olarak geliştirilen sinizm şirketin ahlaklı olmayan ve kurallar dışı taleplerine boyun eğme oranını azaltabilir (Andersson & Bateman, 1997).

Örgüt bilimleri üzerine yapılan belirli çalışmalarda; davranış, düşünce ve tutumların ahlaki eğilimlerle ilişki içerisinde olduğu belirlenmiştir. Ahlaki karar almanın iki ayrı kapsamı özgecilik ve sinizmdir (Turner & Valentine, 2001).

Örgütsel sinizm, başka bir bakımdan da şirketin içinde bulunduğu ortam için değişim gösterebilir. Bir örgütün değişim ortamı, istenilen yeni davranış biçimlerini sağlama, yönetimin desteği olması gerektiğini savunan, vizyonu olan, çalışanların katılımlarını sağlayan, ödüllendirme politikalarını destekleyen vb. bunun gibi değişimi engelleyen durumları ortadan kaldırıp, şirkette sinik çalışanlar ve örgütsel sinizm olmaması için yeni ve gelişen değişim ortamını destekleyen şartlar ve uygulamaları içerir (Wanous, Reichers, & Austin, 1994).

Sinizm, fikirlerin kendini gerçekleştirebilme olgusundan ötürü değişim ortamı için önemli perspektif olabilir. Başarılı bir değişim için iş gören kişiler sinik ise, değişime katılmayı kabul etmeyecek ve başarılı olmamayı kesinleştireceklerdir. Sinik çalışanlar isteğe bağlı katılım fırsatlarını reddedecek ve zorunlu katılıma karşı direnç göstereceklerdir. Sinik iş görenlerin şirketteki değişime katılmayı içtenlikle reddedecekleri oranda değişim için yapılan teşebbüsler başarılı olamayacak ve başarılı olamam durumu yine sinizmi güçlendirecektir. Bir bölümüyle başarılı olan değişimler anlaşılması zor olduklarından, sinik çalışanlar tarafından başarısızlık olarak yorumlanabilir ve sinizmi olumsuz döngüde destekler. Bu, ayrıca inançlar ile gerçeğin algılanışı arasındaki tutarlı olma durumunu desteklemek amacıyla anlaşılması zor olayların yorumlanmasını sağlayacak algı ile ilgili perde sunar (Wanous, Reichers, & Austin, 1994).

Sinizm, literatürde bilinen olumsuz anlamının dışında örgütsel farklılaşma için iyimser bir güç de oluşturabilir. Örneğin sağlıklı karşılıklı iletişimlere yerine fısıltılar olan bir örgütte, sinizm bize anlatılanlarla, insiyaki (içgüdüsel) olarak ne hissettiğimiz arasında bir bağlantı kurar (Cutler, 2000).

Sinizm etraftaki olayları algılamak ve işyerlerindeki güç ilişkilerini görmek için yöneticilere yardımcı olabilir. Yöneticiler, işyerleri ile ilgili yönelimlerin kişisel çıkarlardan etkileneceğini ve kişilerin hareketlerinde gizlenen sebepler olduğunu bilebilirler (Clarke, 1999).

Sinik bireylerle beraber çalışmak problemlili olabilir ve iyimser olmayan tutumları ilişkileri zedeleyebilir fakat sinizm bireyler ve örgütler için en azından belirli bir noktaya kadar işe yarar olabilir. Bireysel seviyede diğler insanların doğru ve dürüst olduklarına inanan insanlar genelde kandırılırlar. O halde sinizm yapılan eylemle ilgili bir savunma mekanizması olarak kullanılabilir. Örgüt anlamında ise sinikler örgütteki normların tam olarak uygulanıp uygulanmadığı ve bireysel çıkarların toplam çıkarların önüne geçip geçmediğinin sürekli olarak kontrol edilmesini sağlayabilirler. Yani sinikler işyeri bilinci ya da vicdanının sesi olarak hareket edebilirler. Anlaşılacağı üzere örgütsel sinizmi ne bir şeytan ne de bir melek olarak görmeliyiz (Dean, Brandes, & Dharwadkar, 1998).



2. BÖLÜM

YABANCILAŞMA

2.1. Yabancılaşmanın Tanımı

Yabancılaşma, Georg Friedrich Wilhelm Hegel, Karl Marx, Erich Fromm, Emile Durkheim, George Simmel ve Melvin Seeman gibi klasik ve modern kuramcılar tarafından geliştirilen ve “ortak değerlerin ve bütünleşmenin düşük olduğu, bireyler veya birey ve topluluk veya örgütün arasından mesafenin veya izolasyonun yüksek olduğu bir sosyal ilişki durumudur” (Ankony, 1999). Kelimenin aslı Latince “başka bir yerden veya kişiden” anlamına gelen “Alienus” kavramından gelmekte ve insanın ilk olarak kendisinden, çevresinden, işinden uzaklaşma veya ayrılma anlamına gelmektedir (Vocabulary.com, 2016).

Yabancılaşma, kavram olarak kişinin kendini bütün olarak hissedememesine ve bilincine yönelik bölünmelere yol açan eylemler ve deneyimler şeklinde ifade edilmektedir. (Bonjean & Grimes, 1970).

Yabancılaşma kavramını ilk olarak Georg Friedrich Wilhelm Hegel kullanmıştır. Hegel’e göre yabancılaşma, insanın fiziki ve ruhi varlığı arasındaki ayrım sonucu ortaya çıkmaktadır. Hegel, yabancılaşma kavramını çoğunlukla “ben”in kuşatılması yoluyla bağımsız varoluştan vazgeçmesi ve hatta kişilikten uzaklaşma anlamında kullanmıştır. Yabancılaşma, “özne, doğa ve diğer özneler arasındaki ayrılmış ilişkilerden ve fiziksel nesnelere dışsallaşmasından oluşan toplumsal gerçeklik” olarak da ifade edilmektedir (Kulak, 2010).

Yabancılaşmanın farklı disiplinlerde pek çok tanımı mevcuttur. Bir tanıma göre yabancılaşma, kişinin, kendi emekleriyle kazandığı sonuçlardan kopması, hayata kayıtsız kalması ile sonuçlanan toplumsallıktan ayrı düşme olarak tanımlar (Güçlü, Uzun, Uzun, & Yolsal, 2003).

Sosyal bilimciler, insanın taşıdığı amaçlar ve benimsediği ilkelerle çelişir bir konum ve ilişkiler ağı içerisine düşmesi ve büyük ölçekli işletmelerde, üretim sürecindeki işbölümünün bir sonucu olarak, üretimi gerçekleştiren emek sahibinin, ürün üzerindeki denetimini kaybetmesine emeğin yabancılaşması; bir toplumun içsel veya dışsal dinamiklerle tarih mirası ve kültür değerlerine yabancı hale gelmesine kültürel yabancılaşma; bir toplumun aydın kesiminin, içinde yaşadığı topluma ait değerleri reddederek yahut hafife alarak farklı bir toplumun değerlerini

benimsemesi sonucu, halk kitleleri ile aydınlar arasında kopukluk veya ikilik oluşmasına da aydın yabancılaşması olarak tanımlar (Sosyal Bilimler Sözlüğü, 2016).

Erich Fromm (1961) bir psikanalizci olarak yabancılaşmayı, bireyin dünyayı ve kendisini pasif ve alıcı biçimde, yani edilgin olarak kabul etmesi ve bu doğrultuda davranımlarda bulunması olarak tanımlar (Fromm, 1961).

Sosyal Psikolog Seeman'a (1959) göre yabancılaşma toplumsal, kurumsal ya da kişiler arası sorunların birey üzerinde yarattığı etkiye bağlı olarak ortaya çıkan güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma duyguları olmaktadır (Seeman, 1959).

Hukuk alanında yabancılaşma; hukuk kurallarının çoğalması, çapraşıklaşması birbirini tutmayan ve ters yöne iten bir nitelikte olması, zamanında çıkmaması, iş gerekçelerinin uymaması ve ihtiyaçlarına cevap vermemesi gibi durumlarda çalışanların işlerinden soğumaları ve uzaklaşmalarıdır (Drake & Smith, 1973; Fettahlıoğlu, 2006).

Ekonomik yabancılaşma; ekonomi politikalarının ekonomik sorunları çözmede yetersiz kalışı, para ve sermaye piyasası arasındaki istikrarsızlıklar, enflasyonun yarattığı, çözümsüzlüğün dayattığı baskılar gibi durumlarda ortaya çıkan kayıtsızlık durumu olarak tanımlanırken, teoloji de yabancılaşma; Tanrıdan kopma veya koparıma, onun bilgisinden veya merhametinden kopma, uzaklaşma olarak tanımlanmaktadır (Williams, 1985).

Eğitim alanında yabancılaşma; okul eğitiminin (Williams, 1985) ekonomik ve kültürel yeniden üretimi gerçekleştirememesi ya da bireysel hak ve özgürlükleri artırma işlevini yitirmesi; bireyi toplumsal eşitlik ve özgürlükten uzaklaştırması ve bunların bir sonucu olarak da yönetici, öğretmen, öğrenci ve velinin, eğitimsel etkinlikleri anlamsız bulması; kendisini yetersiz ve güçsüz hissetmesi; kendisini okuldan soyutlaması ve bunların neden ya da sonucu olarak da eğitime karşı olumsuz tutumlar beslemesi olarak tanımlanır (Kılıç, 2007). Tüm bu tanımlamalarda da görüldüğü yabancılaşmanın toplumsal yaşamın her alanında yaşandığını ve her disiplinin kendine özgü bir yabancılaşma tanımı oluşturduğunu söyleyebiliriz.

2.2. İşe Yabancılaşma

Her disiplininde olduğu gibi, işletme disiplini de yabancılaşma fenomeniyle oldukça sıklıkla uğraşmıştır. İşletme alanında işe karşı yabancılaşma ne olduğu, yabancılaşmanın çeşitli açılardan örgüte etkileri ve yabancılaşmaya sebep olan nedenler detayları incelenmiş ve

incelenmektedir. Yabancılaşma kavramı her zaman işletme alanında çalışma yapan araştırmacılar için her zaman popüler bir kavram olmuştur (Elma, 2003).

İşletme disiplininde yabancılaşma ya da diğer bir deyişle işe yabancılaşma kısaca, iş görenin işini anlamsız bulması; örgütünde kurduğu ilişkilerden doyum sağlayamaması; kendisini yalnız, yetersiz, güçsüz görmesi; geleceğe ilişkin umutlarını yitirmesi ve kendisini sistemin basit bir çarkı olarak algılaması biçiminde tanımlanmaktadır (Elma, 2003).

Karl Marx, 1844 yazdığı “Ekonomik ve Felsefi Elyazmaları” (1927) adlı eserinde kapitalist ekonomik sistemin endüstriyel üretiminde çalışan bir işçinin 4 çeşit yabancılaşma yaşayabileceğini öne sürmüştür:

1. Çalışanın işe ve emeğinin eserine karşı yabancılaşması
2. Çalışanın çalışmaya karşı yabancılaşması
3. Çalışanın bir üretici olarak kendisine karşı yabancılaşması
4. Çalışanın diğer çalışanlara karşı yabancılaşması

Marx, bu yabancılaşmaların başlıca sebebinin paranın zulmü olduğunu öne sürer. Kapitalist düzen altında çalışan servet üretir, ancak bu çalışanın veya üreticinin serveti değil, kapitalistin servetidir ve bu çalışanın durumunun zaman içinde daha da kötüleşmesine sebep olur. Çalışan ne kadar servet üretirse, kendi değeri o kadar düşmeye başlar ve zaman içinde kendisi de işçi piyasasında takas edilen bir ticari mala dönüşür. Aristo'nun praxis ve üretime atıf yaparak, insan etkinliği karşılığında insan ürünü vermek, insanın tanıtımlık bir etkinliği olduğunu ve insanın gerçek benliği ve varlığı sosyal aktivite ve sosyal memnuniyet için olduğunu öne sürmektedir (Marx, 1927).

Blauner (1964) ise işe yabancılaşmayı, “işin; özerklik, sorumluluk, toplumsal etkileşim ve kendini gerçekleştirme gibi bireyin insan olarak değerini ortaya koyan koşulların ve ortamların sağlanamaması” durumu olarak tanımlamaktadır (Blauner, 1964).

Çalışanın işe yabancılaşması, işin gerektirdiği roller ile çalışanın kendi öz doğası arasındaki uyumsuzluğun bir sonucu olarak gösterilmektedir (Mendoza & de-Lara, 2007; Mottaz, 1981) Aiken ve Hage (1966) tarafından yapılan tanıma göre, çalışanların kariyer hedefinden uzaklaşma ve profesyonel kurallara uyum sağlayamamalarından oluşan olumsuz duygular olarak açıklamışlardır (Aiken & Hage, 1966).

İşe yabancılaşma yöneticiler tarafından bakıldığında çok önemli bir sorundur. Çünkü işe yabancılaşma doğrudan çalışanın performansını ve verimliliğini etkiler bu yüzden işverenler ve

yöneticiler çalışanlarının işe yabancılaşmasını istemezler. Çalışanlar yaptığı işe karşı bir güvensizlik ve isteksizlik duyar ve yaptığı işin topluma yararı olmadığını, sürekli iş hayatı hakkında olumsuz düşünceler sahibi olup, yeni bir iş hayatı ya da sektör değişikliği yapması gerektiğini ve yaptığı işin değerlerini yansıtmadığını düşünür (Aiken & Hage, 1966).

Daha önce yapılan çalışmaları göz önünde bulundurursak yöneticilerin çalışanlar üzerindeki tutumları da işe yabancılaşma üzerine etkilidir. Örnek olarak Sarros yaptığı çalışmalarda değişimci liderliğin işe yabancılaşmayı azalttığı fakat geleneksel liderliğin işe yabancılaşmayı artırdığı yönde olduğunu vurgulamıştır (Sarros, 2002).

2.3. Örgütlerde Yabancılaşma ve Sonuçları

Örgütlerde işin/görevin sıkıcı olması, monoton çalışma ortamı, kötü çalışma koşulları, yapılan işe bir anlam verilememesi ve yapılan iş üzerinde kontrol mekanizmasının olmayışı, rutin kariyer durumu, işte gelişme fırsatlarının olmayışı, işin kolay olması vb. pek çok neden iş görende yabancılaşmaya sebep olmaktadır (Mahmud, 1993). İş yeri içerisinde yabancılaşmanın en temel nedenleri olarak tatminsiz çalışma çevresi ve şartları görülmektedir. Örgütlerdeki olumsuz çalışma şartları iş görenlerin işlerinden tatminsizlik duyarak yabancılaşmalarına, salt maddi kazanç için örgüte bağlanmalarına neden olmaktadır. Bu durum iş göreni çeşitli bunalımlarla karşı karşıya getirirken örgütsel hedeflere ulaşılmasında gerekli çaba ve isteği göstermemesine de neden olur (Örnek & Aydın, 2008).

İşyerlerinde yabancılaşmaya neden olan örgüt içi ve örgüt dışı çeşitli etkenler vardır.

Bunlar aşağıda kısaca anlatılmıştır.

2.3.1. Bürokrasi / Örgüt Yapısı

Örgüt içerisindeki katı bürokratik yapı iş gören üzerinde baskı yaparak, kişinin özgürce hareket etmesine ve fikirlerini özgürce ifade etmesine engel olmaktadır. Bu durum kişiyi kendi benliğinden uzaklaştırarak belirli normlar üzerinden hareket etmeye ve dolayısıyla çeşitli bunalımlara sebep teşkil etmektedir. Sarros'a (2002) göre yabancılaşma; merkezi karar alma, katı kurallar, politikalar, prosedürler vb. bürokratik ortamdaki yapısal şartların bir sonucu olarak meydana gelmektedir (Sarros, 2002). Pek çok araştırmacıya göre büyük bürokratik yapılanmalarda merkezi otorite hiyerarşisi, negatif etkilerini doğrudan iş faaliyetleri üzerinde kontrol sağlayamayan ve iş faaliyetlerini değiştiremeyen işçinin yabancılaşması üzerinde göstermektedir (Aiken & Hage, 1966; Gaziel & Weiss, 1990; Hoy, Blazovsky, & Newlan,

1963; Zeffane & MacDonald, 1981; Sarros, 2002). Aiken ve Hage (1966), onaltı sağlık kuruluşunda yaptıkları çalışmada merkeziyetçi ve biçimselci örgütlerle yabancılaşma arasında önemli bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Bu çalışmaya göre, yüksek formalizasyon/biçimselleşme ve yüksek merkezileştirme yüksek düzeyde yabancılaşmaya neden olmaktadır. Çalışmada ayrıca, iş görenin organizasyonel politikalara katılmamasının, katı otoritenin ve esnek olmayan kuralların yabancılaşmaya yol açtığı gözlenmiştir (Aiken & Hage, 1966).

2.3.2. Denetim

İşlerin daha iyi yapılabilmesi için süreklilik arz eden denetim iş görende kırgınlık ve kızgınlığa yol açabilir. Grint ve Sabel'e göre aşırı doğrudan denetleme, çalışanların yaptıkları işe katılım sağlayabilmeleri için fırsatların kendilerine kapatıldığını düşünen işçileri yabancılaştırır (Giddens, 2012).

2.3.3. İş bölümü

Yabancılaşmaya sebep olan başka bir diğer etmense iş bölümüdür. Feminist sözcüğünü icat eden Charles Fourier'e göre iş bölümü yapmak çalışanların rutin olarak zorunlu çalışma süreleri boyunca tek tip işte çalışmak zorunda kaldıklarını ve bu sürekliliğin ve zorlamanın işin tekrarı, basitliği ve sürekliliği nedeniyle insan beyninin ve vücudunun tüm parçalarını birbiri ardına çalıştıramaz hale getirdiğini anlatır (Eren, 2004).

Anlatılan yöntem yapılan işte sürekli kendini tekrarlamayı değişken olmayan iş süreci ve çalışanı iyimser olmayan düşüncelere iterek sıkıntıya, bezginliğe yılgınlığa, psikolojik gerilime neden olur. Bu sebeple Fourier çalışanın sürekli olarak aynı işi yapmaması gerektiğini savunmuştur (Eren, 2004; Sabuncuoğlu, 1984).

Devalı olarak aynı işi yapan çalışanların, iş yeteneklerinin ve üstünlüklerini kullanamaz hale gelmesi ve yaptığı işin rutin bir hale alışkanlığa dönüşmesi dolayısıyla bu durum çalışanın körelmesine, yetenek ve becerilerini giderek kaybetmesine sebep olur (Sabuncuoğlu, 1984).

2.3.4. Makina ve Teknoloji

İnsanların faydalı şeyler üretmek üzere harekete geçirmek, kullanmak zorunda oldukları fiziksel ve düşünsel doğal yatkınlıklar yani işgücünün, teknoloji ile ilgili tasarımların bir parçası ve unsuru haline dönüşmesine sebep olan makineleşme hala yabancılaşmanın temel noktasında yer almaktadır (Giddens, 2012).

Makinelerin sürekli ve yoğun bir biçimde kullanılmaya başlanmasıyla birlikte çalışanların yaptıkları işleri üzerindeki hâkimiyetleri kalmamış, makineleşme, çalışanları makinenin bir uzantısı ya da parçası konumuna getirmiştir. Bu durum, makinenin bir parçası durumu haline getirilen çalışanın yaptığı iş üzerindeki hâkimiyetini kaybetmesine sebep olmakla birlikte ve icra ettiği işine bir anlam verememesine sebep olmuştur. Bunun sonucunda çalışanlar iş yeri içerisinde bir makine ya da bir robot muamelesiyle karşılaştıklarından çeşitli psikolojik problemlerle yüz yüze gelmektedir (Pars, 1982).

2.3.5. Yabancılaşma ve Monoton Çalışma

Foucault, çalışanları fiziksel olarak dış dünyadan uzun bir süre ayrı tuttuğu için iş yerlerini bir çeşit hapishane olarak gören örgütlerin çalışanlarını sosyal çevreden ya da dış dünyadan uzak tutarak hapsedtiğini düşünür (Giddens, 2012).

Bununla birlikte yalnız, sosyal çevresinden ve iş yerindeki çalışma arkadaşlarından ayrılmış, sürekli bir şekilde aynı işin yapılmasını gerektiren monoton ve sıkıcı çalışma ortamında iş gören kendini bir çeşit hapishane de hisseder. Özellikle işin özelliklerine göre rutin işlerde çalışanlar, yaratıcılığı gerektiren, hızlı bir şekilde aksiyon almasını gerektiren ve çok yönlü insani ve iş ilişkilerine dayanan işlerde çalışanlara göre işlerinden daha fazla tatminsizlik duymaktadırlar (Erkal, 1996). Fabrikadaki çalışanlardan, yüksek mekanize edilmiş ya da montaj tipi üretim işlerinde çalışan işçiler, yaratıcılık gerektiren işlerde çalışan işçilere göre daha fazla yabancılaşma yaşamaktadırlar (Shepard, 1971).

Yabancılaşmanın meydana getirdiği sonuçlar modern örgütlerle birlikte çalışanlarda sıkıcılık, monotonluk, eş tutum sergileme, yürürlükteki tüm ölçütlere herhangi bir eleştirel değerlendirme yapmaksızın sorunlara maruz kalarak yabancılaşmaya sebep olmakta ve çalışanların yaşadığı bu yabancılaşma duygusu bireysel, toplumsal ve örgütsel bakımdan birçok sonuca sebep olmaktadır (Andersson & Bateman, 1997).

Psikolojik problemler, yüksek iş gücü devri, çalışanların performans düşüklüğü, düşük üretim, zihinsel deformasyon, ruhsal temelli fiziksel hastalıklar (psikosomatik) yabancılaşmanın belli başlı sonuçlarındandır (Aytaç, 2005). Walton, yaptığı bir çalışmada yabancılaşmanın yüksek işgücü devri gibi iş yerinden ayrılma davranışları ile sonuçlandığını vurgulamıştır (Mahmud, 1993).

Phillips-Arikian (2001) yaptıkları çalışmada ise hemşirelerin yabancılaşması üzerine yapmış olduğu çalışmasında yabancılaşma ve iş tatmini arasında pozitif olmayan bir ilişki olduğu;

işinden daha çok mutlu olduğunu bildiren iş görenlerde yabancılaşmanın yaşanmamasının muhtemel olduğu sonuçlarına ulaşmıştır (Phillips-Arikian, 2001).

Yine yukarıda belirtilen çalışmada, iş gücü devri ile yabancılaşma arasında da pozitif bir ilişki bulunmuştur; yabancılaşma arttıkça iş yerindeki işgücü devir oranı da artmaktadır. Yabancılaşmanın yaşandığı yerlerde yalnızca kişiler değil, iş yerleri ve toplum da negatif yönde etkilenir. Yaptığı işte kendini özgür hissetmeyen, karar verme yetkisi olmayan ya da kısıtlanan, iş yeri prosedürlerin de ve politikalarında herhangi bir etkisi olmayan sürekli ve rutin çalışma süresi boyunca sürekli aynı işleri tekrar eden, çalışma arkadaşlarından tecrit edilmiş çalışanın belirtilen sebeplerle yabancılaşma yaşaması çalışanda kalıcı fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklara sebebiyet verir (Phillips-Arikian, 2001).

Yabancılaşma, çalışanların çeşitli psikolojik çöküntüler yaşayarak mutsuz bir birey olmasına sebep olurken, işyeri açısından işe devamsızlık, yüksek iş gücü devri, çeşitli iş kazaları gibi pek çok olumsuzluklara sebebiyet vermiştir (Turan & Parsak, 2011).

2.4. Örgütsel Sinizm ve İşe Yabancılaşma

Yapılan araştırmalar neticesinde örgütsel sinizm tutumu ile işe yabancılaşma arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır.

Yaşadığımız modern toplumlarda sosyo-kültürel, politik ve ekonomik değişimler hızlı bir şekilde yaşamımızı etkilemekte, içinde bulunduğumuz ekonomik sistem de adaletsizliklerin, insanların robot olarak görülmesinin ve kendilerini değersiz hissetmelerini sağlamaktadır. Zaten örgüte karşı beslenen olumsuz duygular, işi kötüye kullanma isteği, yaptığı işi sıradan ve basit olarak görme, günlük aktivitelerin kişinin kendi değerlerini yansıtmadığını düşünmesi doğrudan iş görenlerin işe yabancılaşmasına sebep olmaktadır (Fromm, 1961).

İş görenlerin sosyo-demografik özellikleri yani yaş dönemleri, cinsiyetleri, eğitim durumları, ekonomik durumları örgütsel sinizmi yani dolayısıyla işe yabancılaşmayı etkileyen sebepleri barındırmaktadır (Fromm, 1961).

Kısaca açıklayarak ve örnekleyerek gidersek, yaş dönemleri kişinin işe karşı beklentilerini ve gelir düzeyindeki değişikliği etkiler. Örneğin yeni işe başlayan bir iş gören çalışma hayatında daha tecrübesiz ve ne istediğini bilmediği için kendini verilen komutlara direk uymak zorunda hissedecek, işe ve iş yerine karşı otomatik olarak böyle olması gerektiği gibi bir algı oluşacaktır. Günümüzdeki iş bulma oranlarının çok düşük olduğunu göz önünde bulundurursak yine ücret

beklentisinin düşük olacağı kanaatine varabiliriz. Buda işe yeni başlayan ve gelir adaletsizlikleri hakkında ya da iş yerine karşı henüz bir negatif tutum beslemeyen çalışanın örgütsel sinizm yaşamayacaktır (Mirvis & Kanter, 1989).

Fakat eğitim ve kişisel donanımına göre iş arayan çalışanların işleri beklentilerini karşılamaması durumunda örgütsel sinizmi yaşayacak ve doğrudan işe yabancılaşacaktır (Chiaburu, Peng, Oh, Banks, & Lomeli, 2013).

İş görenlerin ekonomik algı düşüncesi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ilişkiler olduğu, geliri yüksek olan bireylerin örgütsel sinizm yaşamadıkları fakat geliri düşük olan çalışanların örgütsel sinizmi doğrudan yaşadıkları belirlenmiştir. Bunun tam tersi olarak Delken (2004), yaptığı çalışmada iş görenlerin çalışma türüne göre gelirlerini parça başı, saat başı ve sabit maaş türü olmak üzere üç bölüm olarak gruplandırmış ve sabit bir gelire çalışanların örgütsel sinizme daha duyarlı olduklarını tespit etmiştir. Ayrıca, örgütte Sinik tutum yüksek maaşla çalışanların daha çok giderleri olduğu ve daha çok harcama yaptıklarından dolayı ücretlerini daha çabuk bitirmekte olduklarını ve örgütsel sinizm düzeylerinin de daha yüksek olduğunu tespit etmiştir (Delken, 2004).

3. BÖLÜM

ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amaçları

Bu araştırmada, vakıf üniversitesi çalışanlarının örgütsel sinizm tutumlarının işteki yabancılaşmaları üzerine etkisini araştırmayı amaçlamaktadır. İstanbul’ da eğitim-öğretim veren 3 adet vakıf üniversitesinde çalışanların örgütsel sinizmin durumlarının işlerine karşı yabancılaşmayı ne derece etkileyeceği konusu incelenecektir.

3.2. Metodoloji

Veriler nicel olarak analiz edilmiş olup örnekleme oluşturan çalışanlarda Debora R. Luczywek (2007), in ‘Örgütsel Sinizm Ölçüm Ölçeği’ ve Korman’ın (1981) geliştirdiği kendine yabancılaşma ölçeği ve Hirschfeld ve Field’ in (2000) geliştirdiği “Yabancılaşma Ölçeği” kullanılmıştır.

Luczywek tarafından geliştirilen “Örgütsel Sinizm Ölçüm Ölçeği” , örgütte bulunan üç ayrı sinizm tipini ölçmek için geliştirmiştir. Ölçekte yer alan ilk sinizm tipi “Duygusal” (*affective*) sinizmi ölçen maddelerdir. Bu sinizm tipi Luczywek tarafından geliştirilmiştir. İkincisi sinizm tipi “İnançsal” (*cognitive*) sinizmi ölçmek amacıyla ölçeğe eklenmiştir. İnançsal Sinizmi ölçek amacıyla ölçeğe eklenen maddeler, Brandes (2004)’te gerçekleştirdiği çalışmadan alınmış ve yeniden uyarlanmıştır. Sonuncusu sinizm tipi olan “Örgütsel Sinizm” ise Vance, Brooks ve Tesluk’in (1994) de gerçekleştirdiği çalışmadan alınmış ve yeniden uyarlanmıştır. Luczywek bu üç tip sinizm tipine ek olarak ölçeğe iş tatminini ölçen beş adet madde eklemiştir. Örgütsel Sinizm Ölçeği ile yapılan çalışmanın iç güvenilirlik dereceleri (Cronbach Alpha) sırasıyla 0,91, 0,85 ve 0,80 ve 0.92 olarak bulunmuştur. Bu değerler ölçeğe ait maddelerin iyi derecede güvenilir olduğunu ispatlamaktadır. Bu çalışmada Örgütsel Sinizm Örgütsel sinizm “Duygusal Sinizm”, “İnançsal sinizm”, “Örgütsel (Davranışsal) Sinizm” ve “İş Tatmini” olarak dört boyutta incelenmiştir.

Türkiye’de bu ölçek ilk olarak Türkiye’de 2010 yılında kullanılmıştır. Türkiye bu ölçeği uygulamadan önce, öncelikle dil hâkimiyeti konusunda yetkin ve bağımsız üç kişi ile Türkçeye çevirtmiştir. Daha sonra üç ayrı İngilizce okutman, geri çeviri (*back-translation*) yöntemi ile Türkçe soruları İngilizce yeniden çevirmiştir. Daha sonra orijinal ölçek ve yeni elde edilen ölçek karşılaştırılmış ve önemli farklar olmadığı görülmüştür. Daha sonra da pilot çalışma olarak beş kişiye cevaplandırılmış ve yanlış anlaşılabilir maddeler üzerinde çalışılmış ve gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Ölçek tekrar 33 kişiye yapılan bir pilot çalışmayla güvenilirlik testine tabi tutulmuştur. Ölçeğe yapılan iç güvenilirlik testinde (Cronbach Alpha) katsayısı 0,862 olarak bulunmuştur. Diğer bir deyişle Türkçeleştirilen ölçeğin iyi derecede güvenilir olduğu saptanmıştır.

Çalışmada kullanılan “Yabancılaşma Ölçeği” Korman’ın (1981) geliştirdiği kendine yabancılaşma ölçeği ve Hirschfeld ve Field’in (2000) geliştirdiği yabancılaşma ölçeğinden elde edilen 14 ifadeden oluşmaktadır. Yabancılaşma ölçeğinin iç güvenilirlik (Cronbach Alpha) katsayısı sırasıyla 0,918 olarak tespit edilmiştir. “Kendine yabancılaşma ölçeği” ve “Yabancılaşma Ölçeği” 2010 yılında Türkçe’ye çevrilmiş ve yapılan iç güvenilirlik (Cronbach Alpha) testi sonucunda, katsayı 0.896 olarak bulunmuştur. Bu da, kullanılan ölçeğin iyi derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

3.3. Örneklem ve Veri Toplama Metotları

Araştırmada kullanımı ve istatistiği çok yaygın olan anket yöntemi kullanılmıştır. Katılımcılara uygulanan anket 34 adet sorudan oluşmuş olup, ankete deneklerin demografik özelliklerini öğrenmek için ilave olarak 5 adet daha soru eklenmiştir. Bu araştırmada kullanılan gerekli tüm verilen birincil kaynaklardan toplanmış olup anketlerin toplama sürecinde 225 adet anket dağıtılmış, bunların 177 tanesi geri dönmüştür. Anketlerin geri dönüş oranı yaklaşık %79 ‘dur. Araştırmada rastgele örnekleme metodu kullanılmıştır.

3.4. Veri Analiz Metotları

Verilerin analizi SPSS.23 ve AMOS 23 paket programında yapılmıştır. Veriler betimleyici istatistikler, “Mann Whitney U Testi”, “Kruskal Wallis Testi”, “Doğrulamalı Faktör Analizi” ve “Yapısal Eşitlik Modeli” teknikleri kullanılarak analiz edilmiştir. “ $p < 0.05$ ” için tüm sonuçlar istatistiki olarak anlamlı kabul edilmiştir.

Çalışmanın veri analiz kısmında değişkenlerin ölçülmesi ve değişkenler arası ilişkilerin yorumlanması için temel olarak kısaca YEM olarak isimlendirilen “Yapısal Eşitlik Modeli” kullanılmıştır. YEM, değişkenler arasındaki çoklu ilişkilerin açıklanmasında kullanılan istatistiki bir yöntemdir. Genel olarak YEM ölçülebilen değişkenler ile, gizli değişkenler arasındaki ilişkileri tanımlamayı amaçlayan istatistiki bir yöntemdir. (Çokluk ve diğerleri, 2010). YEM’de literatürde belirlenmiş modellerin sınanması amaçlanmaktadır. (Şimşek, 2007)

Son yıllarda sıklıkla kullanılmaya başlanan modelleme süreci kurumsal yapının (modelin) oluşturulması ile başlar. (Çokluk ve diğerleri, 2010) İkinci aşamada teoriyi temel alarak yapısal eşitlikler kurulmakta ve modele ait parametreler tahmin edilmektedir. Sonraki aşamada, tahmin sonuçlarının uygunluğu, uyum iyiliği indeksleri ile değerlendirilmekte ve gerekli olduğu takdirde modelde düzenleme ve değişiklikler yapılarak modelin son hali elde edilmektedir. En son aşamada modele ait sonuçlar yorumlanmaktadır. (Çokluk ve diğerleri, 2010).

YEM’de doğrudan gözlenebilen ve gözlenemeyen değişkenler ile analiz yapılabilmektedir. Örtük değişkenler, doğrudan gözlemlenemediklerinden, doğrudan da ölçülemez. Dolayısıyla, tüm örtük değişkenler bir ya da daha fazla gözlemlenen değişkene bağlıdır ve o şekilde ölçülebilmektedir (Meydan ve Şeşen, 2011). YEM modelindeki bir değişken aynı anda hem bağımlı hem de bağımsız değişken olabilmektedir. Bu nedenle model araştırmada kullanılan değişkenleri bağımlı veya bağımsız değişkenler olarak gruplandırılmamaktadır (Şimşek, 2007). Modelde kullanılan değişkenler dışsal(exogenous) ve içsel(endogenous) değişken tanımlamaları kullanılır Dışsal değişkenler, modeldeki bağımsız değişken olarak ele alınırken, içsel değişkenler ise modelde bulunan diğer örtük değişkenler tarafından açıklanan ve başka bir örtük değişkeni etkileyen değişkenlerdir. Bu yüzden içsel değişkenler aynı anda hem bağımlı hem de bağımsız değişken olabilmektedirler. (Meydan ve Şeşen, 2011).

YEM temel olarak iki modelden oluşmaktadır. İlk model “Ölçüm Modeli”dir. Bu model YEM deki ilk adımdır. Ölçüm modelinde tüm örtük değişkenleri açıklayan gözlenen değişkenler ile ilişkilerinin gösterilmektedir. Ölçme modelini test edilirken doğrulayıcı faktör analizinden yararlanılmaktadır. YEM’deki ikinci model olan “Yapısal Model” de ise örtük değişkenler arasındaki ilişkileri gösterilmektedir.(Eroğlu, 2003). Yapısal modeli test etmek için çoklu regresyon ile yakından ilişkisi olan yol analizi kullanılmaktadır. Yol analizi, birden fazla bağımlı değişkeni içerebilmektedir. Ayrıca yol analizi içsel ve dışsal değişkenlerin aynı anda kullanılabilmesine izin vermesinden dolayı analiz olmasına çoklu regresyona göre çok daha fazla açıklayıcı ve kapsamlı bir analizdir. (Meydan ve Şeşen, 2011). Bu yöntemin kullanılabilmesinin şartlarından birisi veri setinin normal dağılıma uymasıdır. YEM modelinin kullanılabilmesi için modelin uygunluğunun değerlendirilmesi gereklidir. Modelin uygunluğunun değerlendirilmesinde, uyum iyiliği (goodness of fit) indeksleri kullanılmaktadır. Kısaca Uyum iyiliği, modele ilişkin tahmini kovaryans matrisi ile gözlenen, örnekleme ait kovaryans matrisinin yakınlığını temel alınarak hesaplamaktadır. (Şimşek 2007)., Pek çok uyum indeksi mevcuttur. Fakat uyum indeksleri genel olarak , mutlak uyum indeksleri, artımlı uyum indeksleri ve sıklık (parsimony) uyum indeksleri olarak sınıflanmaktadır. Araştırma kullanılan analizlerin de istenilen farklı endekslere yer verilmektedir. Literatürde her bir sınıftan en az birer tane olmak üzere birkaç endeksinin sonuçlarının birlikte vermesi tavsiye edilmektedir (Hair ve diğ, 2010).

Bu çalışmada, Mutlak uyum indekslerinden, normlu ki-kare değeri (χ^2/df), GFI (Uyum iyiliği indeksi-Goodness of fit index), RMSEA (Yaklaşık hataların ortalama karekökü-Root mean square error approximation) ve RMR (Ortalama hataların karekökü-Root mean square residual) rapor edilmiştir. Artımlı uyum indekslerinden CFI (karşılaştırmalı uyum indeksi-Comperative fit index) verilirken, sıklık uyum indekslerinden AGFI (Uyarlanmış uyum iyiliği indeksi-Adjusted goodness of fit index) verilmiştir.

Tablo 4. Uyum ölçüleri ve Kesim Noktaları

Uyum Ölçüleri	Mükemmel Uyum	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$
RMSEA	$0 < RMSEA < 0,05$	$0,05 \leq RMSEA < 0,08$	$0,08 \leq RMSEA < 0,10$
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	$0,90 \leq CFI < 0,95$
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	$0,85 \leq GFI < 0,90$
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	$0,80 \leq AGFI < 0,85$

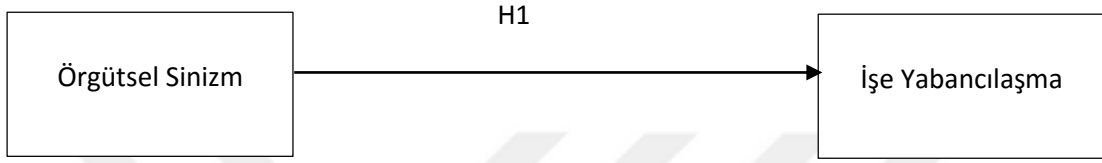
YEM’de daha doğru bir model oluşturulmak için modifikasyon indekslerine de bakmak gerekir. Modifikasyon indeksleri gözlenen ve örtük değişkenler arasındaki kovaryansa bakarak gerekli durumlarda modele ait bir takım modifikasyonlar önerir. Modifikasyon indeksleri ile yapılan değişiklikler teorik modeli değiştirebilecektir. Bu yüzden modelde yapılacak her düzeltmenin mutlaka kuramsal olarak bir gerekçeye dayanması gerekmektedir. Kurumsal olarak gerekçelendirilmeyen modifikasyonlar hiç olmayacak bir modelin test edilmesi sonucu çıkabilir. (Meydan ve Şeşen, 2011).



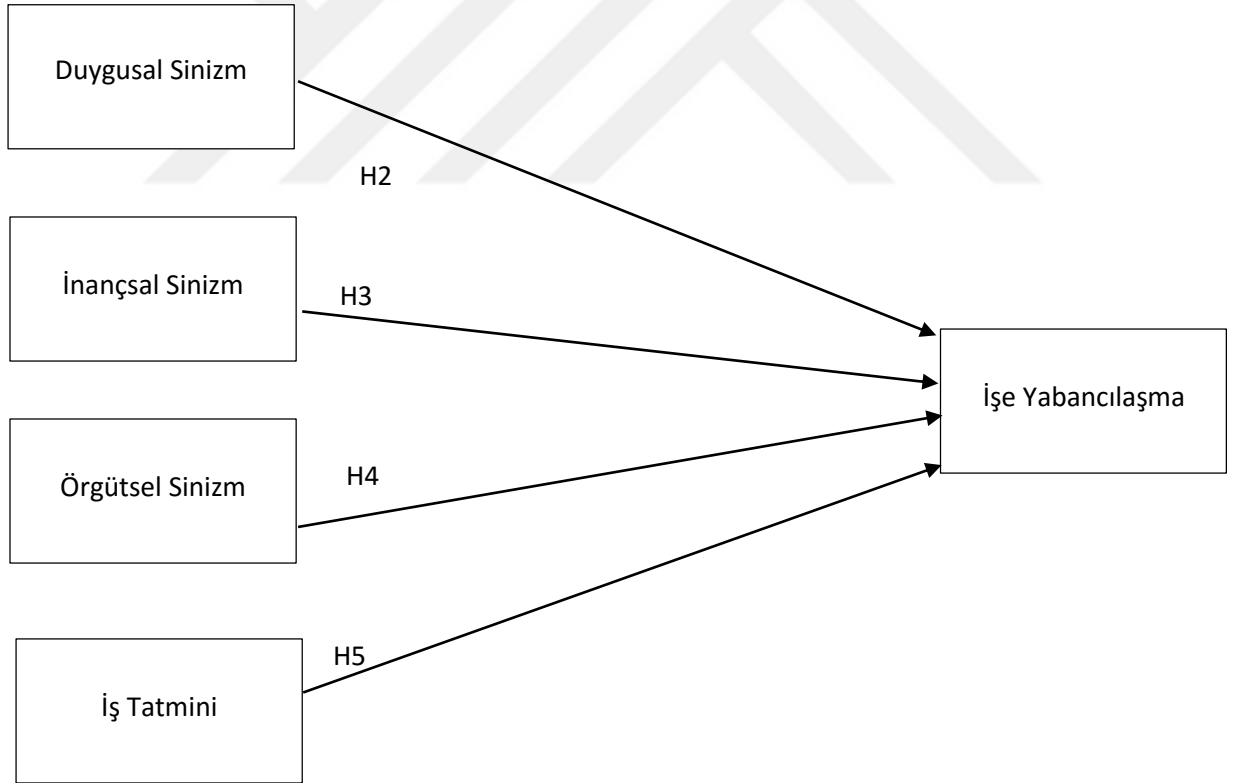
3.5. Araştırmanın Modelleri ve Temel Hipotezleri

Araştırmaya ait iki temel model kurulmuştur. İlk model, örgütsel sinizmin ile işe yabancılaşma arasında kurulmuştur. İkinci model ise örgütsel sinizmin alt boyutları ile işe yabancılaşma arasında kurulmuştur. Çalışmaya ilişkin modeller Şekil 4’de verilmiştir.

I. Model



II. Model



Şekil 4. Araştırma Modelleri

Şekil 4’te de görüldüğü gibi, araştırmada Sinizmin dört alt boyutu olan “Duygusal Sinizm”, “İnançsal Sinizm”, “Örgütsel (Davranışsal) Sinizm” ve “İş Tatminin”nin “İşe Yabancılaşma” üzerindeki ve “Örgütsel Sinizm”in, “İşe Yabancılaşma” üzerindeki etkisi incelenecektir. Model iki aşamalı olarak analiz edilecektir. İlk olarak önce değişkenlere doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve yapılan modifikasyonlarla nihai ölçümler elde edilmiştir. Daha sonra hipotezlerde belirtilen ilişkiler eklenerek korelasyon ve regresyon analizleri ile test edilmiştir. Çalışma kapsamında yapılan analizlerde, SPSS 23 ve AMOS-23 programı kullanılmıştır.

Analizlerde kullanılan 5 tane gözlenen değişken, 14 tane birinci seviye örtük değişken ve 20 tane ikinci seviye örtük değişken kodları ile birlikte Ek’de verilmiştir. Modellerde hata değişkenleri eklendiği için sadece işbirliği ağları değişkeni dışsal değişken olup, diğerleri içsel değişkendir. Analizler kapsamında ilk olarak ölçüm modelleri test edilmiştir.

Araştırmaya ait temel hipotezler aşağıda sırasıyla verilmiştir:

H1: Çalışanların örgütsel sinizmlerindeki artış işe yabancılaşmalarını artırır.

H2: Çalışanların duygusal sinizmlerindeki artış işe yabancılaşmalarını artırır.

H3: Çalışanların inançsal sinizmlerindeki artış işe yabancılaşmalarını artırır

H4: Çalışanların örgütsel (davranışsal) sinizmlerindeki artış işe yabancılaşmalarını artırır

H5: Çalışanların iş tatminindeki artış çalışanların işe yabancılaşmalarını azaltır

3.6. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmada bir takım kısıtlamalar kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ilk kısıtlama bölge seçimidir. İstanbul dışında herhangi bir üniversite de veri toplanılmamıştır. İkinci kısıtlamamız ise veri toplayacağımız üniversitelerimizin vakıf üniversitesi olmak zorunda olmasıdır.

3.7. Deneklerin Demografik ve Sosyo-Ekonomik Statülerine Ait Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları

Araştırma yapılan grubun tanımlayıcı istatistik sonuçları Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5. Katılımcıların Tanımlayıcı İstatistikleri

		Sıklık	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Cinsiyet	Bayan	75	42,4	42,4
	Erkek	102	57,6	100,0
Medeni Durum	Evli	106	59,9	59,9
	Bekar	71	40,1	100,0
Meslek Grupları	İdari Personel	108	61,0	61,0
	Akademik Personel	69	39,0	100,0
Ekonomik Algı Düşüncesi	Düşük	31	17,5	17,5
	Orta	128	72,3	89,8
	Yüksek	18	10,2	100,0
Eğitim Durumu	Lise	18	10,2	10,2
	Üniversite	57	32,2	42,4
	Yüksek Lisans	51	28,8	71,2
	Doktora	51	28,8	100,0

Araştırmaya toplam 177 denek katılmıştır. Bu katılımcıların 75 tanesi bayan, 102 tanesi erkek’ tir. Katılımcıların % 59,9 ‘ u evli, %40.1 ‘ i bekar’ dır. Katılımcıların %61’ i idari personel, %39’ u akademik personelden oluşmaktadır. Katılımcıların ekonomik algı düşüncelerinin %17.5 düşük, %72.3 orta, %10.2 yüksek olarak belirtilmiştir. Katılımcıların %10.2 ‘si Lise, %32.2 ‘ si Üniversite, %28.8’ si Yüksek Lisans, %28.8’ si Doktora mezunudur.

3.8. Araştırma Sonuçları

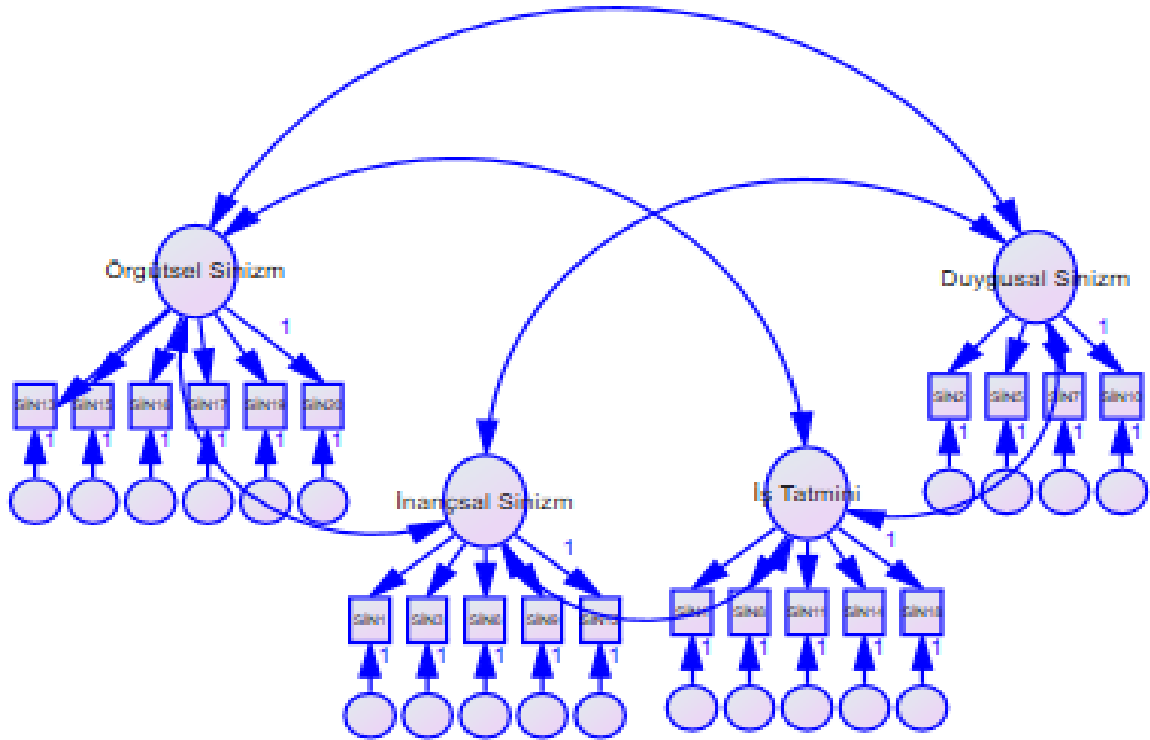
İlk olarak, çalışmada kullanılacak ölçüm modeli doğrulayıcı faktör analiz ile analiz edilmiş ve elde edilen sonuçlar çalışmaya ait modele aktarılmıştır. Modelde yer alan Sinizm değişkeni ikinci dereceden örtük değişkenlere sahiptir. Yabancılaşma değişkeninin ise birinci dereceden

örtük değişkenleri mevcuttur. Her bir değişken için ayrı ayrı analiz yapılmıştır. Bu aşama çalışmada ilk olarak kullanılan örtük değişkenlerin içsel güvenilirlik (Cronbach's Alpha) değerleri hesaplanmış, örtük değişkenleri modifikasyon indeks değerlerine göre gerekli modifikasyonlar yapılmış ve uyum endeksleri temel alınarak analizde kullanılacak örtük değişkenlere ve örtük değişkenlerin oluşturdukları faktörler belirlenmiştir.

3.8.1. Sinizm Değişkeninin Ölçüm Modeli

Sinizm değişkeninde yer alan 20 değişkenin İç güvenilirlik (Cronbach's Alpha) değeri 0.812 olarak bulunmuştur. İç güvenilirlik değerinin 0.60'dan büyük olması çalışmanın yeterli düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir. (Güriş, 2014)

Şekil 5'te görülen Sinizme ait ölçüm modeli AMOS programı yardımıyla oluşturulmuş ve test edilmiştir.



Şekil 5. Sinizm Ölçüm Modeli

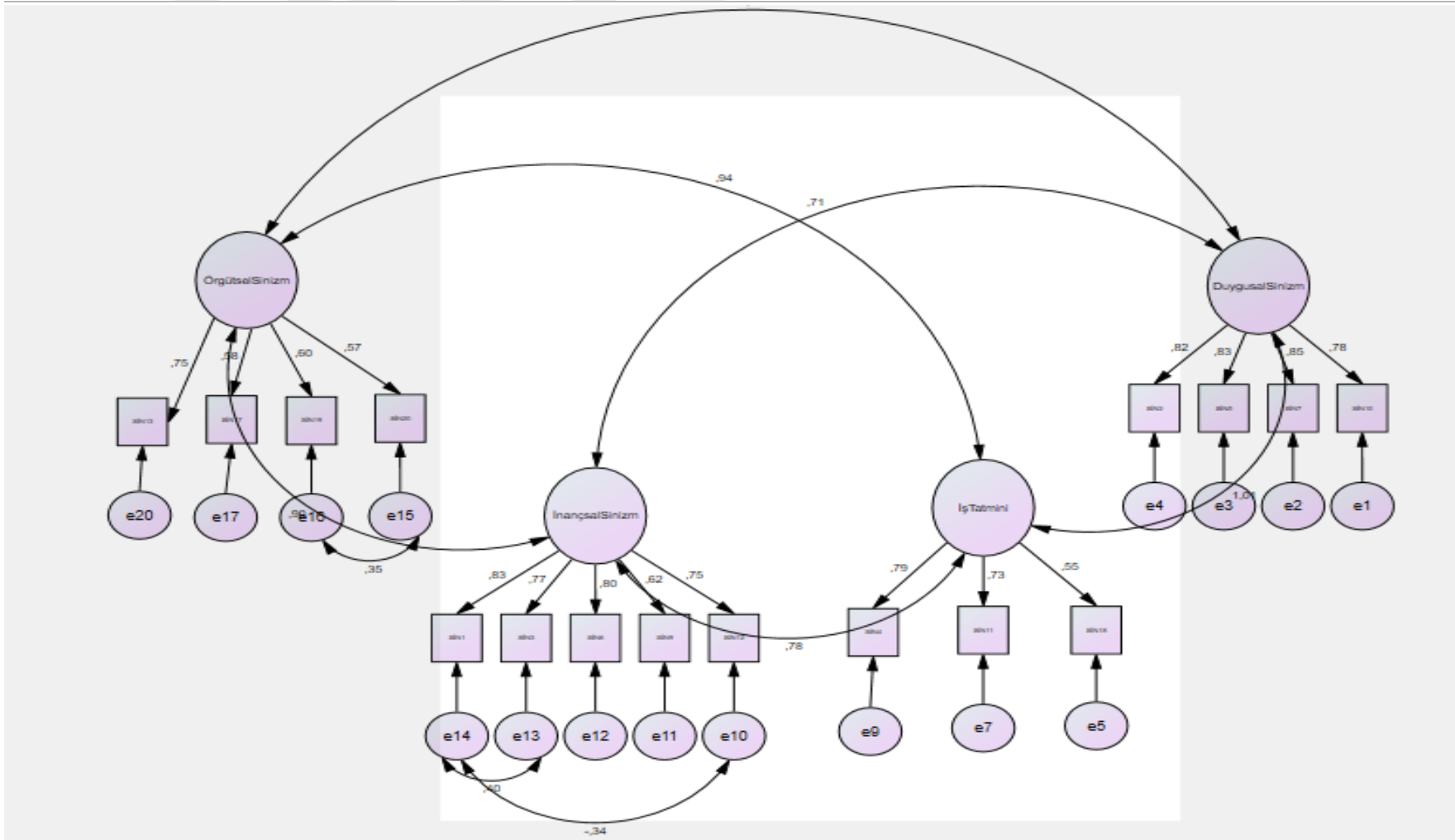
Yapılan bu adımlar sonucunda model uyum indeksleri, χ^2/df : 4,238; RMSEA:0,103; CFI: 0,844; GFI:0,807 ve AGFI: 0,826 olarak bulunmuştur ve bu indeksler ölçüm modeli için

yeterince uyum olmadığını göstermektedir. Bu nedenle ilk olarak örtük değişkenlerden standardize regresyon ağırlıkları (standardized regression weights) 0,70'nin altında olan, SİN8, SİN 14, SİN 15 ve SİN16 modelden çıkarılmıştır. Daha sonra modifikasyon indekslerine bakılıp uygun işlemler gerçekleştirilmiştir.

Yapılan gerekli değişikliklerle model uyum indeksleri, χ^2/df : 4,035; RMSEA:0,943; CFI: 0,924; GFI:0,917 ve AGFI: 0,938 olarak bulunmuştur ve bu indeksler ölçüm modeli için kabul edilebilir uyumu göstermektedir.

Tablo 6. Sinizm İle İlişkiler ve Katsayıları

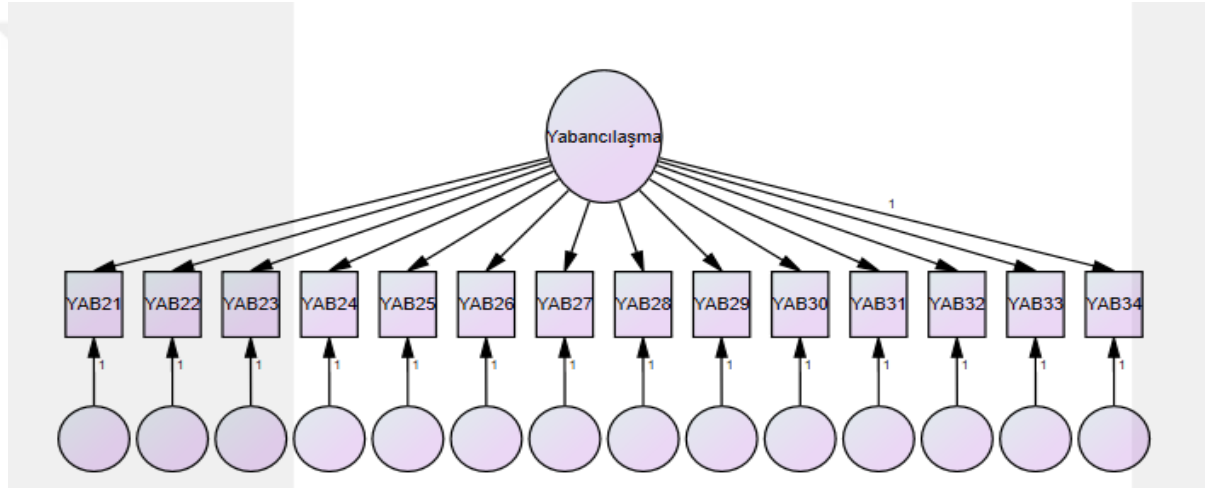
		Tahmin	Standart Tahmin	CR	P
SİN10	<--- Duygusal Sinizm	1,000			
SİN7	<--- Duygusal Sinizm	1,107	,090	12,311	***
SİN5	<--- Duygusal Sinizm	1,091	,092	11,844	***
SİN2	<--- Duygusal Sinizm	1,045	,089	11,728	***
SİN18	<--- İş Tatmini	1,000			
SİN11	<--- İş Tatmini	1,275	,174	7,329	***
SİN4	<--- İş Tatmini	1,416	,185	7,644	***
SİN12	<--- İnançsal Sinizm	1,000			
SİN9	<--- İnançsal Sinizm	,815	,103	7,927	***
SİN6	<--- İnançsal Sinizm	1,062	,103	10,339	***
SİN3	<--- İnançsal Sinizm	1,042	,105	9,885	***
SİN1	<--- İnançsal Sinizm	1,133	,122	9,324	***
SİN20	<--- Örgütsel (Davranışsal) Sinizm	1,000			
SİN19	<--- Örgütsel (Davranışsal) Sinizm	1,137	,146	7,799	***
SİN17	<--- Örgütsel (Davranışsal) Sinizm	1,041	,169	6,149	***
SİN13	<--- Örgütsel (Davranışsal) Sinizm	1,407	,194	7,250	***



Şekil 6. Sinizm Nihai Ölçüm Modeli

3.8.2. Yabancılaşma Değişkeninin Ölçüm Modeli

Kurumsal modelde kullanılacak yabancılaşma değişkene birincil seviye tek faktörlü model analizi ile test edilmiştir. Yabancılaşma değişkenin 14 örtük değişkeni mevcuttur. Yapılan içsel güvenilirlik (Cronbach's Alpha) testi sonucunda, değişkenlere ait değer 0,887 olduğu saptanmıştır. Bu nedenler değişkenin iç güvenilirliğinin yüksek olduğu söylenebilir. Şekil 7'de görülen ölçüm modeli test edilmiştir.



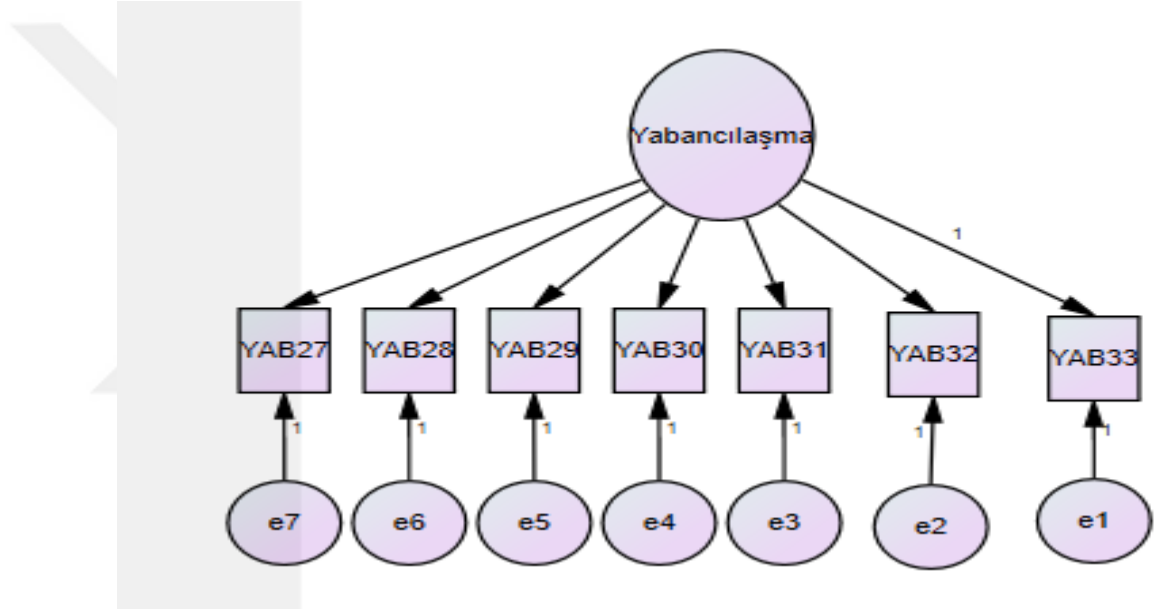
Şekil 7. Yabancılaşma Değişkeni Ölçüm Modeli

Yapılan bu adımlar sonucunda model uyum indeksleri, χ^2/df : 4,658; RMSEA:0,127; CFI: 0,744; GFI:0,687 ve AGFI: 0,724 olarak bulunmuştur ve bu indeksler ölçüm modeli için yeterince uyum olmadığını göstermektedir. Bu nedenle ilk olarak örtük değişkenlerden standardize regresyon ağırlıkları (standardized regression weights) 0,70'nin altında olan, YAB21, YAB22, YAB23, YAB24, YAB 25, YAB 26 ve YAB34 modelden çıkarılmıştır. Daha sonra modifikasyon indekslerine bakılıp uygun işlemler gerçekleştirilmiştir.

Yapılan gerekli değişikliklerle model uyum indeksleri, χ^2/df : 4,355; RMSEA:0,983; CFI: 0,914; GFI:0,908 ve AGFI: 0,889 olarak bulunmuştur ve bu indeksler ölçüm modeli için kabul edilebilir uyumu göstermektedir.

Tablo 7. Yabancılaşma İle İlişkiler ve Katsayıları

	Tahmin	Standart Tahmin	C.R.	P
YAB33 <--- Yabancılaşma	1,000			
YAB32 <--- Yabancılaşma	,927	,116	7,993	***
YAB31 <--- Yabancılaşma	1,131	,119	9,522	***
YAB30 <--- Yabancılaşma	1,192	,127	9,386	***
YAB29 <--- Yabancılaşma	1,227	,130	9,445	***
YAB28 <--- Yabancılaşma	1,201	,126	9,507	***
YAB27 <--- Yabancılaşma	,913	,124	7,390	***



Şekil 8. Yabancılaşma Nihai Ölçüm Modeli

3.8.3. Örgütsel Sinizmin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi

Araştırmanın bu bölümünde ilk olarak örgütsel sinizmin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi incelenmiştir. Örgütsel sinizmin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi basit doğrusal regresyon analizi ile analiz edilmiştir. Analizde ilk olarak basit doğrusal regresyonun ön varsayımlarına bakılmış ve analiz sonuçlarının anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Regresyon analize ait sonuçlar aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 8. Örgütsel Sinizm İle İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkin Korelasyon Tablosu

Korelasyon			
		Yabancılaşma	Örgütsel Sinizm
Pearson Korelasyon	Yabancılaşma	1,000	,344
	Sinizm	,344	1,000
Güv. (Tek taraflı)	Yabancılaşma	.	,000
	Sinizm	,000	.
N	Yabancılaşma	177	177
	Sinizm	177	177

Tablo 8’de de görüldüğü gibi işe yabancılaşma ile örgütsel sinizm arasında anlamlı pozitif orta düzeyde (0.344) bir ilişki vardır ($p=0.000<0.05$)

Tablo 9. Örgütsel Sinizmin İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi İlişkin Model Özet Tablosu

Model	R	R Kare	Düzenlenmiş R Kare	Hatanın Standart Hatası	Durbin-Watson
1	,344 ^a	,118	,113	8,65922	1,604

Tablo 9’da görüldüğü gibi, Düzenlenmiş R Kare değerinin 0.113 olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir değişle, yabancılaşmadaki değişimin % 11’i örgütsel sinizm tarafından açıklanmaktadır. Çok yüksek olmasa da, örgütsel sinizmin açıklama gücünün istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmektedir.

Tablo 10. Örgütsel Sinizmin İşe Yabancılaşma Üzerinde Etkisine İlişkin Regresyon Modeli Tablosu

Model		Standardize Edilmemiş Değişkenin Katsayısı		Standardize Edilmiş Değişkenin Katsayısı	t	Güv..
		B	Std. Hata	Beta		
1	Sabit	11,377	1,622		7,014	,000
	Örgütsel Sinizm	,162	,033	,344	4,849	,000

Tablo 10’da da görüldüğü gibi, örgütsel sinizmin işe yabancı üzerinde anlamlı pozitif bir etkisi vardır. Yapılan analiz sonucunda aşağıdaki regresyon modeli elde edilmiştir.

$$\text{İşe Yabancılaşma} = 11.377 + 0.162 (\text{Örgütsel Sinizm}) + \varepsilon_i$$

Bir birimlik örgütsel sinizmin işe yabancılaşmayı 0.162 kadar arttırdığı görülmektedir. Diğer bir değişle örgütsel sinizm ile işe yabancılaşma arasında pozitif bir ilişki vardır.

3.8.4. Örgütsel Sinizminin Alt Boyutlarının İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi

Araştırmanın bu bölümünde örgütsel sinizmin alt boyutlarının işe yabancılaşma üzerindeki etkisi / etkileri incelenmiştir. Örgütsel sinizmin alt boyutlarının işe yabancılaşma üzerindeki etkisi çoklu regresyon analizi ile analiz edilmiştir. Analizde ilk olarak çoklu regresyonun yedi ön varsayımı test edilmiş ve analiz sonuçların anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Çoklu regresyon analize ait sonuçlar aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 11. Örgütsel Sinizm Alt Boyutları İle İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkin Korelasyon Tablosu

		Korelasyon				
		Yabancılaşma	Davranışsal	İnançsal	Duygusal	İş Tatmini
Pearson Korelasyon	Yabancılaşma	1,000	,319	,439	,377	-,229
	Davranışsal	,319	1,000	,639	,665	-,610
	İnançsal	,439	,639	1,000	,528	-,720
	Duygusal	,377	,665	,528	1,000	-,626
	İş Tatmini	-,229	-,610	-,720	-,626	1,000
Güv. (1-taraflı)	Yabancılaşma	.	,000	,000	,000	,001
	Davranışsal	,000	.	,000	,000	,000
	İnançsal	,000	,000	.	,000	,000
	Duygusal	,000	,000	,000	.	,000
	İş Tatmini	,001	,000	,000	,000	.
N	Yabancılaşma	177	177	177	177	177
	Davranışsal	177	177	177	177	177
	İnançsal	177	177	177	177	177
	Duygusal	177	177	177	177	177
	İş Tatmini	177	177	177	177	177

Tablo 11’de de görüldüğü gibi işe yabancılaşma ile örgütsel sinizm alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Analizin sonucunda, “Duygusal Sinizm”, “Davranışsal Sinizm” ve “İnançsal Sinizm” ile işe yabancılaşma arasında anlamlı pozitif orta düzeyde ilişki olduğu, “İş Tatmini” ile işe yabancılaşma arasında anlamlı negatif düşük düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel adaletin alt boyutlarının birbirleri arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. “Duygusal Sinizm”, “Davranışsal Sinizm” ve “ İnançsal Sinizm”in aralarında anlamlı orta düzeyde ilişkiler tespit edilmiştir. “İş Tatmini” ile diğer örgütsel sinizm boyutları arasında ise anlamlı negatif orta ve yüksek düzeyde ilişkiler olduğu görülmektedir.

Tablo 12. Örgütsel Sinizminin Alt Boyutlarının İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi İlişkin Model Özet Tablosu

Model Summary ^d					
Model	R	R Kare	Düzenlenmiş R Kare	Hatanın Standart Hatası	Durbin-Watson
1	,439 ^a	,193	,188	13,74766	
2	,471 ^b	,222	,213	13,53650	
3	,518 ^c	,269	,256	13,16221	1,640
a. Tahmin edici: (Sabit), Duygusal Sinizm					
b. Tahmin edici: (Sabit), Duygusal Sinizm, Davranışsal Sinizm					
c. Tahmin edici: (Sabit), Duygusal Sinizm, Davranışsal Sinizm, İş Tatmini					
d. Bağımlı değişken: Yabancılaşma					

Tablo 12’de de görüldüğü gibi, “Duygusal Sinizm” tek başına “İşe yabancılaşmadaki değişimin %18.8’ini açıklayabilmektedir. Modele “Davranışsal Sinizm” eklendiğinde modelin açıklama gücünün yaklaşık % 3’ kadar arttığı ve toplam açıklama gücünün % 21.3’e ulaştığı görülmektedir. Modele üçüncü bir bağımsız değişken olana “İş Tatmini” eklendiğinde modelin açıklama gücünün % 25.6’a olduğu görülmektedir. Çok yüksek olmasa da, örgütsel sinizmin üç alt boyutu olan “Davranışsal Sinizm”, “Duygusal Sinizm” ve “İş Tatmini”nin açıklama gücünün istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Analiz sonucunda örgütsel sinizmin diğer alt boyutu olan “İnançsal Sinizm” modelde yer almamıştır.

Tablo 13. Örgütsel Sinizminin Alt Boyutlarının İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Modeli Tablosu

Model		Standardize Edilmemiş Değişkenin Katsayısı		Standardize Edilmiş Değişkenin Katsayısı	t	Güv.	Çoklu Doğrusal Bağlantı İstatistikleri	
		B	Std. Hata	Beta			Tolerans	VIF
1	(Sabit)	27,097	1,932		14,026	,000		
	Duygusal Sinizm	1,156	,179	,439	6,464	,000	1,000	1,000

2	(Sabit)	20,360	3,256		6,253	,000		
	Duygusal Sinizm	,877	,207	,333	4,228	,000	,721	1,387
	Davranışsal Sinizm	,460	,180	,201	2,550	,012	,721	1,387
3	(Sabit)	26,733	3,702		7,222	,000		
	Duygusal Sinizm	1,363	,249	,518	5,471	,000	,472	2,117
	Davranışsal Sinizm	,727	,193	,317	3,768	,000	,596	1,678
	İş Tatmini	-1,065	,321	-,342	-3,322	,001	,399	2,509

Tablo 13’de de görüldüğü gibi, örgütsel sinizmin alt boyutlarından “Duygusal Sinizm”, “Davranışsal Sinizm” ve “İşe Tatmini” nin işe yabancı üzerinde etkileri olduğu tespit edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda aşağıdaki çoklu regresyon modeli elde edilmiştir.

$$\text{İşe Yabancılaşma} = 26.733 + 1.363 (\text{Duygusal Sinizm}) + 0.727 (\text{Davranışsal Sinizm}) - 1.065 (\text{İş Tatmini}) + \epsilon_i$$

Bir birimlik duygusal sinizmin işe yabancılaşmayı 1.363 kadar arttırdığı, bir birimlik davranışsal sinizmin işe yabancılaşmayı 0.727 kadar arttırdığı, bir birimlik iş tatmini işe yabancılaşmayı 1.065 kadar azalttığı görülmektedir. Diğer bir değişle örgütsel sinizmin alt boyutlarından “Duygusal Sinizm” ve “Davranışsal Sinizm” ile işe yabancılaşma arasında pozitif, “İş Tatmini” ile negatif bir ilişki vardır.

3.8.5. Sinizm, Sinizmin Alt Boyutları ve Yabancılaşma

Yapılan doğrulayıcı faktör analiz sonucunda Sinizmi ölçen 16 değişken tespit edilmiştir. Araştırmada kullanılan ve sinizmin alt boyutları olan “Örgütsel (Davranışsal) Sinizm” boyutu SİN13, SİN 17, SİN 19 ve SİN 20 olarak isimlendirilen (Bkz. Ek 1) dört değişken ile, “İnançsal Sinizm” boyutu SİN 1, SİN 3, SİN 6, SİN 9, SİN 12 olarak adlandırılan beş değişken ile, “ Duygusal Sinizm” boyutu SİN 2, SİN 5, SİN 7, SİN 10 olarak adlandırılan dört değişken ile, “İş Tatmini” boyutu ise SİN 4, SİN 11 ve SİN 18 olarak adlandırılan üç değişken ile ölçümlenmiştir. Çalışmada “Yabancılaşma” boyutunu ölçen toplam 14 değişken mevcuttur. Yapılan, birincil seviye tek faktörlü faktör analizi ile yabancılaşma, YAB 27, YAB 28, YAB 29, YAB 30, YAB 31, YAB 32 ve YAB 33 (Bkz. Ek 1) olarak adlandırılan yedi değişken ile ölçümlenmiştir.

Sinizm, sinizmin alt boyutları ve yabancılaşmaya ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 14. Sinizm, Sinizmin Alt Boyutları ve Yabancılaşma İle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

	N	Min.	Mak.	Ortalama	Std. Sap.
Sinizm	177	16,00	96,00	44,5085	19,55357
İş tatmini	177	3,00	18,00	7,3672	4,11147
Örgütsel (Davranışsal) Sinizm	177	4,00	24,00	12,4407	5,39130
İnançsal Sinizm	177	5,00	30,00	15,5706	7,23759
Duygusal Sinizm	177	4,00	24,00	9,1299	5,79577
Yabancılaşma	177	7,00	42,00	18,5819	9,19642
Geçerli N	177				

Sinizm, 16 değişken ile ölçümlenmiştir. Bir kişinin Sinizm puanı en az 16 en fazla 96 olabilmektedir. 177 kişinin sinizm ortalaması 44,50 olarak tespit edilmiştir. Bu da katılımcıların orta düzeyde sinik olduklarını göstermektedir.

Sinizmin alt boyutu olan “İş tatmini”, 3 değişken ile ölçümlenmiştir. İş tatmini boyutunun en az puanı 3 en fazla 18 olabilmektedir. Katılımcıların iş tatmin düzeyi 7,36 olarak tespit edilmiştir. Diğer bir değişle katılımcıların iş tatmini çok fazla değildir.

Sinizmin diğer bir alt boyutu olan “Örgütsel (Davranışsal) Sinizm”, toplam 4 değişken ile ölçümlenmiştir. Örgütsel sinizm boyutu en az puanı 4 en fazla 24 olabilmektedir. Katılımcıların örgütsel (davranışsal) sinizm düzeyi 12,44 olarak tespit edilmiştir. Diğer bir değişle katılımcıların örgütsel sinizmin orta düzeyde olduğu görülmektedir.

“İnançsal Sinizm” boyutu toplam 5 değişken ile ölçümlenmiştir. İnançsal sinizm boyutu en az puanı 5 en fazla 30 olabilmektedir. Katılımcıların inançsal sinizm düzeyi 15,57 olarak tespit edilmiştir. Diğer bir değişle katılımcıların inançsal sinizmin orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Sinizmin en son alt boyutu olan “Duygusal Sinizm”, toplam 4 değişken ile ölçümlenmiştir. Duygusal sinizm boyutu en az puanı 4 en fazla 24 olabilmektedir. Katılımcıların duygusal sinizm düzeyi 9,13 olarak tespit edilmiştir. Diğer bir değişle katılımcıların duygusal sinizminin orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Çalışmada yabancılaşma boyutu, 7 değişken ile ölçümlenmiştir. Bir kişinin Yabancılaşma puanı en az 7 en fazla 42 olabilmektedir. 177 kişinin yabancılaşma

ortalaması 18,58 olarak tespit edilmiştir. Bu da katılımcılarda yabancılaşma düzeyinin az olduğunu göstermektedir.

Çalışmada bir sonraki aşamasında modelde kullanılan “Sinizm”, Sinizmin alt boyutları olan “İş Tatmini”, “Örgütsel (Davranışsal) Sinizm”, “Duygusal Sinizm”, “İnançsal Sinizm” ve “Yabancılaşma” değişkenlerinin normal dağılıp dağılmadığı analiz edilmiştir. Değişkenlere ait Kolmogorov Smirnov Test sonuçları Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 15. Değişkenlere Ait Kolmogorov- Smirnov Test Sonuçları

		Sinizm	İş tatmini	Örgütsel (Davranışsal) Sinizm	İnançsal Sinizm	Duygusal Sinizm	Yabancılaşma
N		177	177	177	177	177	177
Normal Parametreler ^{a,b}	Ortalama	44,5085	7,3672	12,4407	15,5706	9,1299	18,5819
	Std. Sap.	19,55357	4,11147	5,39130	7,23759	5,79577	9,19642
Aşırı Derecedeki Farklılıklar	Mutlak	,098	,144	,070	,080	,198	,126
	Pozitif	,098	,144	,070	,080	,198	,126
	Negatif	-,072	-,144	-,059	-,072	-,188	-,104
Test İstatistiki		,098	,144	,070	,080	,198	,126
Sig. (2-tarafli)		,000 ^c	,000 ^c	,035 ^c	,007 ^c	,000 ^c	,000 ^c

Araştırmada kullanılan tüm değişkenlerin p değeri 0.05’den küçük olduğu tespit edilmiştir. Bu durum araştırmada kullanılan değişkenlerin normal dağılmadığını göstermektedir. Bu nedenle araştırmanın bundan sonraki aşamalarında parametrik olmayan testler kullanılmıştır.

3.8.6. Sinizm, Sinizmin Alt Boyutları ve Yabancılaşmanın Cinsiyet Açısından Değerlendirilmesi

Araştırmaya katılan deneklerinin cinsiyetlerine göre sinizm ve sinizmin alt boyutlarının puanlarında ve yabancılaşma düzeylerinde anlamlı bir fark olup olmadığı Mann Whitney U testi ile analiz edilmiştir. Analize ilişkin sonuçlar Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 16. Katılımcıların Cinsiyetine Göre Sinizm ve Sinizm Alt Boyutlarının ve Yabancılaşma Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	Ortalama Sıralama	Toplam Sıralama
Sinizm	Bayan	75	97,47	7310,50
	Erkek	102	82,77	8442,50
	Toplam	177		
İş Tatmini	Bayan	75	95,08	7131,00
	Erkek	102	84,53	8622,00
	Toplam	177		
Örgütsel (Davranışsal) Sinizm	Bayan	75	101,51	7613,00
	Erkek	102	79,80	8140,00
	Toplam	177		
İnançsal Sinizm	Bayan	75	92,87	6965,00
	Erkek	102	86,16	8788,00
	Toplam	177		
Duygusal Sinizm	Bayan	75	91,09	6832,00
	Erkek	102	87,46	8921,00
	Toplam	177		
Yabancılaşma	Bayan	75	97,41	7305,50
	Erkek	102	81,82	8447,50
	Toplam	177		

	Sinizm	İş Tatmini	Örgütsel (Davranışsal) Sinizm	İnançsal Sinizm	Duygusal Sinizm	Yabancılaşma
Mann-Whitney U	3189,500	3369,000	2887,000	3535,000	3668,000	3194,500
Z	-1,887	-1,362	-2,791	-,863	-,473	-1,874
Asymp. Sig. (2-tarafli)	,049	,173	,005	,388	,636	,041

Yapılan analiz sonucunda, Erkeklerin bayanlara göre daha sinik oldukları ($p= 0.049 < 0.05$), yabancılaşma düzeylerinin de daha yüksek olduğu ($p= 0.041 < 0.05$) tespit edilmiştir. Ayrıca, erkeklerin örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. ($p = 0.005 < 0.05$). Erkeklerin örgütsel sinizminin kadınlardan daha fazla olduğu saptanmıştır.

3.8.7. Sinizm, Sinizmin Alt Boyutları ve Yabancılaşmanın Medeni Durum Açısından Değerlendirilmesi

Araştırmaya katılan deneklerinin medeni durumlarına göre sinizm ve sinizmin alt boyutlarının puanlarında ve yabancılaşma düzeylerinde anlamlı bir fark olup olmadığı Mann Whitney U testi ile analiz edilmiştir. Analize ilişkin sonuçlar Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 17. Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Sinizm ve Sinizm Alt Boyutlarının ve Yabancılaşma Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	Ortalama Sıralama	Toplam Sıralama
Sinizm	Evli	106	88,67	9399,50
	Bekar	71	89,49	6353,50
	Toplam	177		
İş Tatmini	Evli	106	87,15	9238,00
	Bekar	71	91,76	6515,00
	Toplam	177		
Örgütsel (Davranışsal) Sinizm	Evli	106	87,27	9250,50
	Bekar	71	91,58	6502,50
	Toplam	177		
İnançsal Sinizm	Evli	106	89,63	9500,50
	Bekar	71	88,06	6252,50
	Toplam	177		
Duygusal Sinizm	Evli	106	89,29	9464,50
	Bekar	71	88,57	6288,50
	Toplam	177		
Yabancılaşma	Evli	106	84,42	8948,00
	Bekar	71	105,85	7515,16
	Toplam	177		

	Sinizm	İş Tatmini	Örgütsel (Davranışsal) Sinizm	İnançsal Sinizm	Duygusal Sinizm	Yabancılaşma
Mann-Whitney U	3728,500	3567,000	3579,500	3696,500	3732,500	3277,000
Wilcoxon W	9399,500	9238,000	9250,500	6252,500	6288,500	8948,000
Z	-,103	-,590	-,551	-,200	-,093	-,1457
Asymp. Sig. (2-tarflı)	,918	,555	,582	,842	,926	,045

Yapılan analiz sonucunda, bekar olanların yabancılaşma düzeyi evli olanlardan yüksek olduğu ($p= 0.045<0.05$) tespit edilmiştir.

3.8.8. Sinizm, Sinizmin Alt Boyutları ve Yabancılaşmanın Meslek Grubu Açısından Değerlendirilmesi

Araştırmaya katılan deneklerinin mesleki durumlarına göre sinizm ve sinizmin alt boyutlarının puanlarında ve yabancılaşma düzeylerinde anlamlı bir fark olup olmadığı Mann Withney U testi ile analiz edilmiştir. Analize ilişkin sonuçlar Tablo 13' de verilmiştir.



Tablo 18. Katılımcıların Mesleki Durumuna Göre Sinizm ve Sinizm Alt Boyutlarının ve Yabancılaşma Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	Ortalama Sıralama	Toplam Sıralama
Sinizm	İdari Personel	108	88,31	9537,00
	Akademik Personel	69	90,09	6216,00
	Toplam	177		
İş Tatmini	İdari Personel	108	93,82	10132,50
	Akademik Personel	69	81,46	5620,50
	Toplam	177		
Örgütsel (Davranışsal) Sinizm	İdari Personel	108	83,54	9022,00
	Akademik Personel	69	97,55	6731,00
	Toplam	177		
İnançsal Sinizm	İdari Personel	108	89,14	9627,50
	Akademik Personel	69	88,78	6125,50
	Toplam	177		
Duygusal Sinizm	İdari Personel	108	88,59	9567,50
	Akademik Personel	69	89,64	6185,50
	Toplam	177		
Yabancılaşma	İdari Personel	108	87,52	9452,50
	Akademik Personel	69	91,31	6300,50
	Toplam	177		

	Sinizm	İş Tatmini	Örgütsel (Davranışsal) Sinizm	İnançsal Sinizm	Duygusal Sinizm	Yabancılaşma
Mann-Whitney U	3651,000	3205,500	3136,000	3710,500	3681,500	3566,500
Wilcoxon W	9537,000	5620,500	9022,000	6125,500	9567,500	9452,500
Z	-,226	-1,576	-1,779	-,047	-,136	-,480
Asymp. Sig. (2-tarafli)	,821	,115	,046	,963	,892	,631

Yapılan analiz sonucunda, akademisyenlerin örgütsel sinizm düzeyleri idari çalışanlardan yüksek olduğu ($p= 0.046<0.05$) tespit edilmiştir.

3.8.9. Sinizm, Sinizmin Alt Boyutları ve Yabancılaşmanın Katılımcıları Ekonomik Durum Algıları Açısından Değerlendirilmesi

Araştırmaya katılan deneklerinin ekonomik durum algılarına göre sinizm ve sinizmin alt boyutlarının puanlarında ve yabancılaşma düzeylerinde anlamlı bir fark olup olmadığı Kruskal Wallis H testi ile analiz edilmiştir. Analize ilişkin sonuçlar Tablo 14’de verilmiştir.

Tablo 19. Katılımcıların Ekonomik Durum Algılarına Göre Sinizm ve Sinizm Alt Boyutlarının ve Yabancılaşma Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Ekonomik Durum	N	Ortalama Sıralama
Sinizm	Düşük	31	114,60
	Orta	128	84,11
	Yüksek	18	79,67
	Toplam	177	
İş Tatmini	Düşük	31	120,69
	Orta	128	82,44
	Yüksek	18	81,08
	Toplam	177	
Örgütsel (Davranışsal) Sinizm	Düşük	31	117,03
	Orta	128	83,27
	Yüksek	18	81,50
	Toplam	177	
İnançsal Sinizm	Düşük	31	98,05
	Orta	128	89,35
	Yüksek	18	70,92
Duygusal Sinizm	Düşük	31	113,24
	Orta	128	81,54
	Yüksek	18	100,33
	Toplam	177	
Yabancılaşma	Düşük	31	119,32
	Orta	128	78,95
	Yüksek	18	108,22
	Toplam	177	

	Sinizm	İş Tatmini	Örgütsel (Davranışsal) Sinizm	İnançsal Sinizm	Duygusal Sinizm	Yabancılaşma
Ki - Kare	9,507	14,575	11,320	3,230	10,837	18,363
df	2	2	2	2	2	2
Sig.	,009	,001	,003	,199	,004	,000

Araştırmaya katılan deneklerin ekonomik durum algılarına göre sinizm, sinizmin alt boyutları ve yabancılaşma düzeyinde anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Anlamlı farklılıkları açıklamak için yapılan Mann Whitney U testleri sonucunda, kendini orta gelir grubu olarak tanımlayan deneklerin, kendini düşük ve yüksek gelir grubuna ait olarak gören deneklere göre yabancılaşma düzeylerinin yüksek olduğu, daha sinik oldukları olduğu, iş tatminlerinin düşük olduğu saptanmıştır.

3.8.10. Sinizm, Sinizmin Alt Boyutları ve Yabancılaşmanın Eğitim Durumu Açısından Değerlendirilmesi

Araştırmaya katılan deneklerinin eğitim duruma göre sinizm ve sinizmin alt boyutlarının puanlarında ve yabancılaşma düzeylerinde anlamlı bir fark olup olmadığı Kruskal Wallis H testi ile analiz edilmiştir. Analize ilişkin sonuçlar Tablo 15’de verilmiştir.

Tablo 20. Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Sinizm ve Sinizm Alt Boyutlarının ve Yabancılaşma Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Eğitim Durumu	N	Ortalama Sıralama
Sinizm	Lise	18	109,11
	Üniversite	57	83,92
	Yüksek Lisans	51	88,75
	Doktora	51	87,83
	Toplam	177	
İş Tatmini	Lise	18	79,08
	Üniversite	57	98,23
	Yüksek Lisans	51	104,95
	Doktora	51	117,71
	Toplam	177	
Örgütsel (Davranışsal) Sinizm	Lise	18	104,64
	Üniversite	57	78,69

	Yüksek Lisans	51	87,19
	Doktora	51	96,81
	Toplam	177	
İnançsal Sinizm	Lise	18	92,03
	Üniversite	57	86,24
	Yüksek Lisans	51	92,40
	Doktora	51	87,62
	Toplam	177	
Duygusal Sinizm	Lise	18	113,64
	Üniversite	57	84,88
	Yüksek Lisans	51	86,58
	Doktora	51	87,33
	Toplam	177	
Yabancılaşma	Lise	18	117,92
	Üniversite	57	78,78
	Yüksek Lisans	51	90,52
	Doktora	51	88,70
	Toplam	177	

	Sinizm	İş Tatmini	Örgütsel (Davranışsal) Sinizm	İnançsal Sinizm	Duygusal Sinizm	Yabancılaşma
Ki - Kare	3,364	9,510	5,258	,493	4,833	8,070
df	3	3	3	3	3	3
Sig.	,339	,023	,154	,920	,184	,045

Araştırmaya katılan deneklerin eğitim durumlarına göre iş tatmini ve yabancılaşma düzeyinde anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Anlamlı farklılıkları açıklamak için yapılan Mann Whitney U testleri sonucunda, lise mezunlarının yabancılaşma düzeyinin fazla, iş tatminlerinin ise düşük olduğu saptanmıştır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sinizm kavramı son yıllarda gerek yurt içi gerekse yurt dışı çalışmalarda önemli konular arasına girmiş olup, özellikle örgütsel sinizm tutumunun negatif yönlerinin örgütlere verdikleri zararlar pek çok bilim insanı tarafından araştırılmıştır.

Sinizm, kısaca bireylere, topluluğa, ideolojiye, sosyal geleneğe ya da örgütlere karşı duyulan olumsuz duygular olarak tanımlanabilir. Sinik insanlar ise, geleceğe dair herhangi bir beklentisi olmayan, çünkü hayata karşı beklentisi olmayan, genellikle bencil, hilebaz, ve davranışlarında tutarsız olduğu görülmektedirler.

Örgütsel Sinizm ise kısaca, sinizmin örgüte içinde yansımaları olarak tanımlanabilir. Çalışanlarının örgütlerine karşı güvensizlik duyma, örgütlerini adaletli bulmama duygularından kaynaklanan örgütsel sinizm, günümüzde örgütte ciddi anlamda zarar veren bir fenomen haline gelmiştir.

Literatüre bakıldığında sinizm de olduğu gibi örgütsel sinizm ile de pek çok çalışma yapıldığı görülmektedir. Yapılan çalışmalar sonucunda örgütsel sinizmin, duygusal, inançsal ve davranışsal olarak adlandırılan üç temel alt boyutunun olduğu görülmektedir.

Duygusal sinizm, örgütsel sinizmin duygusal boyutu, saygı duymama, öfkelenme, sıkıntı ve utanç duyma gibi kuvvetli duygusal tepkileri kapsayan, (Abraham, 2000: 269). her türlü olumsuz duyguyla ilişkili bir sinizm alt boyutudur. (Brandes, 1997; Dean vd.,1998). Bu boyut, saygısızlık, hor görme, öfkelenme, kızgınlık, sıkıntı duyma, utanç duygusunu hissetme, nefret etme, kendini beğenmişlik, ahlaki bozulma, hayal kırıklığına uğrama ve güven duymama duygularını içermektedir (Brandes, 1997; Dean vd., 1998).

İnançsal sinizm, bir değişikliği sebep olan etkileyici davranışların ve insan hissiyatlarının iyiliği ve gerçekliğine inanmama duygusu olarak tanımlanmaktadır. Bu

alt boyut kapsamında, örgüt içindeki adalet, dürüstlük ve samimiyet incelenmekte, her hangi birinin eksikliğinden kaynaklanmaktadır. (Dean vd., 1998).

Davranışsal sinizm, iş yerlerinde sinik davranışta bulunan iş görenler, örgüt içinde gelecek olaylar hakkında karamsar tahminleri, alaycı mizah unsurları, örgütü hor görmeleri ve kuvvetli eleştirel anlatımları kapsamaktadır.(Özgener vd.; Kutaniş ve Çetinel, 2010).

Örgütsel sinizmle ilişkili ve örgütsel sinizmi direkt etkileyen ve son yıllarda sinizmin bir alt boyutu olarak kabul edilen iş tatmini ise çalışanların işlerine yönelik olumlu yada olumsuz tutumları ve beklentileri, yaptığı işe karşı duygu durumunu belirtilen, işin belirli parçasına ya da tamamına duyduğu tutumların toplamı olarak açıklanabilir.

Literatürde bakıldığında, sinizminin ve alt boyutlarının örgütsel adalet, çalışan performansı gibi çeşitli örgütsel unsurlar üzerindeki etkileri pek çok araştırmaya ile belirlenmeye çalışılmıştır. Bu çalışmada ise, daha önce çok az çalışılan sinizmin işe yabancılaşma üzerinde etkisi incelenmiştir. İşe yabancılaşma, sanayileşmenin hızlı bir şekilde ilerlediği günümüzde, iş yerlerindeki değişim ve gelişimlerin (olumlu/olumsuz) çalışanlar üzerinde nasıl bir etki bıraktığı, iş görenlerin iş yerlerine karşı duydukları güvensizlik, monoton çalışma koşulları, bireylerin kendilerini makine gibi hissetmeleri olarak tanımlanabilir.

İşe yabancılaşmayı etkileyen pek çok unsur mevcuttur. Örgütsel sinizmde bu unsurlardan biridir. Vakıf üniversitelerinde çalışan 177 idari ve akademik personel üzerinde yapılan bu araştırmanın sonucunda örgütsel sinizm ve alt boyutları ile işe yabancılaşma arasında anlamlı pozitif ilişkiler olduğu saptanmıştır. Diğer bir değişle, örgütsel sinizmin arttığı durumlarda işe yabancılaşmanın da artmaktadır. Araştırma sonucunda, yabancılaşmayı etkileyen en önemli sinizm alt boyutunun iş tatmini olduğu görülmektedir. İş tatmininin, sinizmin üzerinde de anlamlı etki yarattığı görülmektedir. Fakat bu anlamlı etkinin sinizmin diğer alt boyutlarına göre daha düşük olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizmin üzerinde en çok davranışsal ve inançsal sinizmin etkili olduğu saptanmıştır. Duygusal sinizm alt boyutunun ise örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu, fakat diğer örgütsel sinizm boyutları kadar etkili olmadığı saptanmıştır.

Araştırmanın sonucunda, erkeklerin kadınlara göre örgütsel sinizminin daha fazla olduğu; akademik personelin, idari personelde daha sinik olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, eğitim düzeyi düşükçe yabancılaşma düzeyinin arttığı, iş tatminlerinin ise düşük olduğu saptanmıştır. Orta gelir grubuna yer alanların, düşük ve yüksek gelir grubuna göre yabancılaşma düzeylerinin yüksek olduğu, daha sinik oldukları olduğu, iş tatminlerinin düşük olduğu saptanmıştır. Ayrıca bekar olanların yabancılaşma düzeyinin evli olanlardan yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir değişle örgütsel sinizm ve yabancılaşma çeşitli demografik ve sosyal-kültürel etmenlere göre değişiklikler göstermektedir.

Bu çalışma ile daha önce üzerinde çok fazla çalışma yapılmayan örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkiler ve etkiler belirlenmiştir ve elde edilen sonuçların kurumlar için oldukça değerli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Elde edilen sonuçlar ışığında, kurumların örgüt içinde işe yabancılaşmayı azaltmak için sinizme neden olan saygısızlık ve kızgınlık yaratan, hor görme ve sıkıntı sağlayan, çalışanların güven hislerini etkileyen, çalışanların kuruma karşı nefretini artıran ve benzeri sinizme neden olan unsurları tespit etmeli ve unsurları zararlarını asgari düzeye çekecek uygulamaları, prosedürleri geliştirilmesi gerekmektedir.

Bu araştırmada iş tatmini aracı değişken olarak kullanılmıştır. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda, farklı aracı değişkenlerle örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma ilişkisi incelenmelidir. Ayrıca sinizmin her alt boyutunun işe yabancılaşma üzerindeki etkileri de detaylı olarak incelenmelidir. Yapılacak benzer ve birbirini tamamlayan araştırmalarla farklı sektörlerdeki veya kültürlerdeki durumlar incelemeli, sektörel ve kültürel farklılıklar ortaya konmalıdır. Kurumsal olarak önerilen bu adımların yanı sıra çıkartılacak kanun ve yönetmeliklerle, örgütsel sinizme neden olan unsurlar yasal olarak azaltılabilir.

Sonuç olarak, örgütsel sinizm, işe yabancılaşma başta olmak üzere örgütün farklı pek çok unsurunu direkt ve olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle bu sinizmin olumsuz etkilerini azaltmak için atılacak adımlar, geliştirilecek ve uygulanacak yönetimsel kararlar oldukça önemlidir.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Genetic, Social and General Psychology Monographs, Cilt 126, Sayı 3*, 269-292.
- Aiken, J., & Hage, M. (1966). Organizational alienation: A comparative analysis. *American Sociological Review, Cilt 31*, 497-507.
- Akman, G. (2013). *Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması*. İstanbul: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Al-Hussami, M. (2008). A Study of Nurses' Job Satisfaction: The Relationship to Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, Transactional Leadership, Transformational Leadership and Level of Education. *European Journal of Scientific Research, Cilt 22, Sayı 2*, 286-295.
- Andersson, L. M. (1996). Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework. *Human Relations, Cilt 49, Sayı 11*, 1395-1418.
- Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism In The Workplace: Some Causes And Effects. *Journal of Organizational Behavior, Cilt 18*, 449-469.
- Ankony, R. C. (1999). The Impact of Perceived Alienation on Police Officers' Sense of Mastery and Subsequent Motivation for Proactive Enforcement. *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management, Cilt 22, Sayı 2*, 120-32.
- Aydın, A. Ç. (2011). Algılanan örgütsel adaletin, örgütsel sinizme ve işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Aytaç, Ö. (2005). Modern Bürokrasiler ve Yabancılaşma Ethosu. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 15, Sayı 2*, 319-348.
- Bateman, T. S., Sakano, T., & Fujita, M. (1992). Roger, Me and My Attitude: Film Propaganda and Cynicism Toward Corporate Leadership. *Journal of Applied Psychology, Cilt 77, Sayı 5*, 768-771.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Field, H. S., & Walker, H. J. (2007). Justice, Cynicism, and Commitment: A Study of Important Organizational Change Variables. *Journal of Applied Behavioral Science, Cilt 43, Sayı 3*, 303-326.
- Bhuiyan, S. N., & Mengüç, B. (2002). Extension and Evaluation of Job Characteristics, Organizational Commitment and Job Satisfaction in an Expatriate, Guest

- Worker, Sales Setting. *The Journal of Personal Selling and Sales Management*, *Cilt 22, Sayı 1*, 1-11.
- Blauner, R. (1964). *Alienation and Freedom; The Factory Worker and His Industry*. Chicago, ABD: University of Chicago Press.
- Bommer, W. H., Rich, G. A., & Rubin, R. S. (2005). Changing Attitudes about Change: Longitudinal Effects of Transformational Leader Behavior on Employee Cynicism about Organizational Change. *Journal of Organizational Behavior*, *Cilt 26, Sayı 7*, 733 - 753.
- Bonjean, C. M., & Grimes, M. D. (1970). Bureaucracy and Alienation: A Dimensional Approach. *Social Forces*, *Cilt 48, Sayı 3*, 365-373.
- Brandes, P. M. (1997). *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. UMI.
- Brandes, P. M., Castro, S. L., James, M. S., Martinez, A. D., Matherly, T. A., Ferris, G. R., & Hochwater, W. A. (2008). The Interactive Effects of Job Insecurity and Organizational Cynicism on Work Effort Following a Layoff. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, *Cilt 14, Sayı 3*, 233-247.
- Brandes, P. M., Dharwadkar, R., & Dean, J. W. (1999). Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes. 36. *Eastern Academy of Management Konferansı* (s. 5). Philadelphia, PA: Eastern Academy of Management.
- Brown, M., & Cregan, C. (2008). Organizational Change Cynicism: The Role of Employee Involvement. *Human Resource Management*, *Cilt 47, Sayı 4*, 667–686.
- Candan, H. (2013). Örgütsel Sinizm ve İşgören Performansına Olası Etkileri. *KSİÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *Cilt 3, Sayı 1*, 181-194.
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I.-S., Banks, G. C., & Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and Consequences of Employee Organizational Cynicism: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, *Cilt 83*, 181-197.
- Clarke, M. (1999). Management Development: A New Role in Social Change? *Management Decision*, *Cilt 37, Sayı 10*, 767-777.
- Cole, M. S., Bruch, H., & Vogel, B. (2006). Emotion As Mediators Of The Relations Between Perceived Supervisor Support And Psychological Hardiness On Employee Cynicism. *Journal of Organizational Behavior*, 463-484.
- Cutler, I. (2000). The Cynical Manager. *Management Learning*, *Cilt 31, Sayı 3*, 295-312.
- Çokluk, Ö., Şekercioglu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2010). Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS Ve LISREL Uygulamaları, 1. Baskı, Ankara: Pegem Akademi

- Dean, J., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*, Cilt 23, 341-352.
- Delken, M. (2004). *Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers*. Maastricht, Hollanda: University of Maastricht.
- Deselle, S. P. (1998). New York State Pharmacists: Relationship Between Job Satisfaction, Workplace Climate, Commitment, and Providing Pharmaceutical Care. *New York State Pharmacist Century II*, Cilt 72, 27-29.
- Desmond, W. (2008). *Cynics*. Berkeley, CA, ABD: University of California Press.
- Drake, R. I., & Smith, P. J. (1973). *Behavioural Science in Industry*. McGraw-Hill.
- Eaton, J. A. (2000). *A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism*. Toronto: Faculty of Graduate Studies, York University.
- Ebert, R. J., & Griffin, R. W. (2013). *Business Essentials, 9. Baskı*. New Jersey, ABD: Pearson Education.
- Efiliti, S., Gönen, Y. Ö., & Ünal-Öztürk, F. (2008). Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesi'nde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması. 7. *Ulusal Büro Yönetimi Ve Sekreterlik Kongresi Bildiri Kitabı* (s. 279-290). Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması*. Ankara: Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K., & Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi. 15. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (s. 514). Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Erkal, M. (1996). *Sosyoloji (Toplumbilim)*. İstanbul: DER Yayınları.
- Eroğlu, E. (2003). Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının Yapısal Eşitlik Modeli İle Analizi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi: İstanbul
- Fero, H. C. (2005). *Flow and Cynicism in the Workplace*. Claremont, CA, ABD: ProQuest Dissertations Publishing.
- Fettahlıoğlu, T. (2006). *Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi: Kahramanmaraş Özel İşletme Ve Kamu Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma*. Kahramanmaraş: Yayınlanmamış Yüksek Lisan Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.
- Finn, C. P. (2001). Autonomy: An Important Component for Nurses' Job Satisfaction. *International Journal of Nursing Studies*, Cilt 38, Sayı 3, 349-357.

- Firestone, L. (2012, Aralık 3). *Is Cynicism Ruining Your Life?* Psychology Today: <https://www.psychologytoday.com/blog/compassion-matters/201212/is-cynicism-ruining-your-life> adresinden alındı
- Fromm, E. (1961). *Marx's Concept of Man*. New York, ABD: Frederick Ungar Publishing Co.
- Gaziel, H. H., & Weiss, I. I. (1990). School Bureaucratic Structure, Locus of Control and Alienation Among Primary School Teachers. *Research in Education, Cilt 44*, 55-66.
- Giddens, A. (2012). *Sosyoloji*. İstanbul: Kırmızı Yayınları.
- Goldner, F. H., Ritti, R. R., & Ference, T. P. (1977). The Production of Cynical Knowledge in Organizations. *American Sociological Review, Cilt 42, Sayı 4*, 539-551.
- Gökberk, M. (1999). *Felsefe Tarihi*. Ankara: Remzi Kitabevi.
- Güçlü, A., Uzun, E., Uzun, S., & Yolsal, Ü. H. (2003). *Felsefe Sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (Seventh Ed). New Jersey: Pearson Prentice Hall. <http://doi.org/10.1016/j.ijpharm.2011.02.019>
- Hançerlioğlu, O. (1995). *Düşünce Tarihi*. Remzi Kitabevi.
- Harvey, P. (1937). *The Oxford Companion to Classical Literature*. Oxford: Oxford University Press.
- Helvacı, M. A., & Çetin, A. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi (Uşak İli Örneği). *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, Cilt 7, Sayı 3*, 1475-1497.
- Hirschfeld, R. R., & Feild, H. S. (2000). Work Centrality and Work Alienation: Distinction Aspects of General Commitment to Work. *Journal of Organizational Behavior, Cilt 21*, 789-800.
- Hong, L., While, A. E., & Barriball, K. L. (2005). Job Satisfaction Among Nurses: A Literature Review. *International Journal of Nursing Studies, Cilt 42, Sayı 2*, 211-227.
- Houston, B. K., & Vavak, C. R. (1991). Cynical Hostility: Developmental Factors, Psychosocial Correlates and Health Behaviors. *Health Psychology, Cilt 10, Sayı 1*, 9-17.
- Hoy, W. K., Blazovsky, R., & Newlan, W. (1963). Bureaucracy and Alienation: A Comparative Analysis. *Journal of Educational Administration, Cilt 21, Sayı 2*, 109-120.

- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2014). *Organizational Behavior and Management, 10. Baskı*. New York, ABD: McGraw-Hill Publishing.
- James, M. S. (2005). *Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems*. Tallahassee, Florida, ABD: Florida State University Library.
- Johnson, J. L., & O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations are Created Equal. *Journal of Organizational Behavior, Cilt 24*, 627-647.
- Kaifi, B. A. (2012). *Organizational Behavior: Managing and Leading Organizations*. Aeon Publishing Inc.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Kalağan, G., & Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 27*, 83.
- Karacaoğlu, K., & İnce, F. (2013). Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri: Kayseri İlindeki İmaalt Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 18, Sayı 1*, 181-202.
- Kılçık, F. (2011). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Düzeylerine İlişkin Algıları (Malatya İli Örneği)*. Malatya: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi.
- Korman, A. K., Wittig-Berman, U., & Lang, D. (1981). Career Success and Personal Failure: Alienation in Professionals and Managers. *Academy of Management Journal, Cilt 24, Sayı 2*, 342-360.
- Kulak, Ö. (2010). Karl Marx'ta Yabancılaşma, Meta Fetişizmi ve Şeyleşme Kavramları. *Doğu Batı Düşünce Dergisi, Sayı 55*, 38.
- Laertius, D. (1925, 06 14). *Lives of Eminent Philosophers, Book 2*. (R. D. Hicks, Çev.) London: William Heinemann. Perseus Digital Library. adresinden alındı
- Luczywek, D. R. (2007). *Can Personality Buffer Cynicism? Moderating Effects of Extraversion and Neuroticism in Response to Workplace Hassles*. Los Angeles, CA, ABD: Dissertation Abstracts International.
- Mahmud, Z. K. (1993). *Work Alienation and Training : a Study of Florida Correctional Officers and Correctional Officer Sergeants*. Tallahassee, Fl, ABD: Florida State University.
- Marx, K. (1927). *1844 Ekonomik ve Felsefi Elyazmaları*.
- Maslow, A. H. (1987). *Motivation and Personality, 3. Baskı*. New Jersey, ABD: Prentice Hall.

- Mendoza, M. J., & de-Lara, P. Z.-M. (2007). The Impact Of Work Alienation On Organizational Citizenship Behavior In The Canary Islands. *International Journal of Organizational Analysis*, Cilt 15, Sayı 1, 56-76.
- Meydan, C. H. & Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi: AMOS Uygulamaları*, 1. Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık
- Mirvis, P. H., & Kanter, D. L. (1989). Combatting cynicism in the workplace. *National Productivity Review*, Cilt 8, Sayı 4, 377-394.
- Mirvis, P. H., & Kanter, D. L. (1991). Beyond demography: A psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management*, Cilt 30, Sayı 1, 45-68.
- Mottaz, C. J. (1981). Some Determinants of Work Alienation. *The Sociological Quarterly*, Cilt 22, Sayı 4, 515-529.
- Naus, A. J. (2007). Organizational Cynicism on The Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Organization. *Doktora Tezi*. Maastrich, Hollanda: Maastrich Üniversitesi.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McKee, D. O., & McMurrian, R. (1997). An Investigation into the Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in a Personal Selling Context. *Journal of Marketing*, Cilt 61, Sayı 3, 85-98.
- Noel, M. W., Hammel, R. J., & Bootman, J. L. (1982). Job Satisfaction Among Hospital Pharmacy Personnel. *American Journal of Health-System Pharmacy*, Cilt 39, Sayı 4, 600-606.
- O'Brien, A. T., Haslam, S. A., Jetten, J., Humphrey, L., O'Sullivan, L., Postmes, T., . . . Reynolds, K. J. (2004). Cynicism and disengagement among devalued employee groups: the need to ASPIRe. *Career Development International*, Cilt 9, Sayı 1, 28-44.
- Oxford İngilizce Sözlüğü. (2016, 5 27). *Cynic kelimesinin anlamı*. Oxford Dictionary: <http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/cynic> adresinden alındı
- Oxford İngilizce Sözlüğü. (2016, 5 27). *Sceptic kelimesinin anlamı*. Oxford Dictionary: <http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/sceptic> adresinden alındı
- Örnek, A. Ş., & Aydın, Ş. (2008). *Kriz ve Stres Yönetimi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Özgener, Ş., Ögüt, A., & Kaplan, M. (2008). İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm. M. Özdevecioğlu, & H. Karadal içinde, *Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar* (s. 58). Ankara: İlke Yayınevi.
- Özgener, Ş., Ögüt, A., & Kaplan, M. (2008). *İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm*. Ankara: İlke Yayınevi.
- Özler, D. E., Atalay, C. G., & Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 2, Sayı 2, 47-57.

- Pars, E. (1982). *İş Bölümü, Yabancılaşma ve Sosyal Politika: Kuramsal Bir Yaklaşım*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi.
- Phillips-Arikian, V. L. (2001). *A Model of Alienation from Nursing Work*. Richmond, Virginia, ABD: Virginia Commonwealth University.
- Pratkanis, A. R., & Greenwald, A. G. (1989). A Sociocognitive Model Of Attitude Structure And Function. *Advanced Experimental Social Psychology, Cilt 22*, 245-285.
- Price, J. L. (2001). Reflections on the Determinants of Voluntary Turnover. *International Journal of Manpower, Cilt 22, Sayı 7*, 600-624.
- Rahim, A. (1982). Demographic Variables in General Job Satisfaction in a Hospital: A Multivariate Study. *Perceptual and Motor Skills, Cilt 55, Sayı 3*, 711-719.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P., & Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Executive, Cilt 11, Sayı 1*, 48-59.
- Robbins, S. P. (2000). *Essentials of Organizational Behaviour*. New Jersey: Prentice Hall.
- Rothman, S., & Coetzer, E. P. (2002). The relationship between personality dimensions and job satisfaction. *Management Dynamics : Journal of the Southern African Institute for Management Scientists, Cilt 11, Sayı 1*, 29-42.
- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee Attitudes and Job Satisfaction. *Human Resource Management, Cilt 43, Sayı 4*, 395-407.
- Sabuncuoğlu, Z. (1984). *Çalışma Psikolojisi*. Bursa: Uludağ Üniversitesi.
- Sarros, J. G. (2002). Work Alienation and Organizational Leadership. *British Journal of Management Cilt 13, Sayı 4*, 285-304.
- Saruhan, Ş. C., & Yıldız, M. L. (2009). *Çağdaş Yönetim Bilimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (1997). *Organizational Behavior, 6. Baskı*. New York: John Wiley & Sons.
- Schwepker, C. H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research, Cilt 54, Sayı 1*, 39-52.
- Seeman, M. (1959). On the Meaning of Alienation. *American Sociological Review, Cilt 24*, 783-791.
- Sempene, M. E., Rieger, H. S., & Roodt, G. (2002). Job Satisfaction In Relation To Organisational Culture. *South African Journal of Industrial Psychology, Cilt 28, Sayı 2*, 23-30.
- Shepard, J. M. (1971). *Automation and Alienation: A Study of Office and Factory Workers*. Cambridge, MA, ABD: MIT Press.

- Sosyal Bilimler Sözlüğü. (2016, 06 02). *Yabancılaşma kelimesinin anlamı*. Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi, Sosyal Bilimler Sözlüğü: <http://sbs.asbu.edu.tr/SearchListPage.aspx?sText=yabanc%C4%B1la%C5%9Fma> adresinden alındı
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Florida, ABD: Sage Publishing.
- Stanley, D. J., Meyer, J. P., & Topolnytsky, L. (2005). Employee Cynicism and Resistance to Organizational Change. *Journal of Business and Psychology, Cilt 19, Sayı 4*, 429-459.
- Stewart, J. E. (1983). Hospital Pharmacists' Job Satisfaction: A Review of the Data. *Topics in Hospital Pharmacy Management, Cilt 3, Sayı 1*, 1-9.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş Temel İlkeler Ve Lisrel Uygulamaları*, Ankara: Ekinoks Yayınları
- Şirin, E. (2011). *İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Okul Kültürü Alguları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki (İstanbul İli, Esenyurt İlçesi Örneği)*. İstanbul: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi.
- Thompson, R. C., Joseph, K. M., Bailey, L. L., Worley, J. A., & Williams, C. A. (2000). *Organizational change: An assessment of trust and cynicism, Final Report*. Washington: Office of Aviation Medicine.
- Tokgöz, N., & Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 8, Sayı 2*, 283-305.
- Turan, M., & Parsak, G. (2011). Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Devlet Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 20, Sayı 2*, 1-20.
- Turner, J. H., & Valentine, S. R. (2001). Cynicism as a Fundamental Dimension of Moral Decision-Making: A Scale Development. *Journal of Business Ethics, Cilt 34*, 123-136.
- Tükeltürk, Ş. A., Perçin, N. Ş., & Güzel, B. (2009). Örgütlerde Psikolojik Kontrat İhlalleri Ve Sinizm İlişkisi: 4 – 5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (s. 688-692). Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- Urbany, J. E. (2005). Inspiration and Cynicism in Values: Statements. *Journal of Business Ethics, Sayı 62*, 169-182.
- Valentine, S., & Elias, R. Z. (2005). Perceived Corporate Ethical Values and Individual Cynicism of Working Students. *Psychological Reports, Cilt 97, Sayı 3*, 832-834.
- Vocabulary.com. (2016, 05 28). *Alienation kelimesinin tanımı*. Vocabulary.com: <http://www.vocabulary.com/dictionary/alienation> adresinden alındı

- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (1994). Organizational Cynicism: An Initial Study. *Academy of Management Best Papers Proceedings*, 269-273.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of the Structure, Causes and Consequences of Affective Experiences at Work. *Research in Organizational Behavior, Cilt 18*, 1-74.
- Williams, R. (1985). *Keywords*. New York, ABD: Oxford University Press.
- Yang, J.-t. (2010). Antecedents and consequences of job satisfaction in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 609-619.
- Zeffane, R., & MacDonald, D. (1981). Uncertainty, Participation and Alienation: Lessons for Workplace Restructuring. *International Journal of Sociology and Social Policy, Cilt 13, Sayı 5/6*, 22-52.



EK

İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ YÜKSEK LİSANS TEZ ANKETİ
ÇALIŞMASI

Bu çalışma İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi İşletme Yönetimi yüksek lisans öğrencilerinden Kübra ANAŞ'ın 'Vakıf Üniversitesi Çalışanlarında Örgütsel Sinizm Tutumunun İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi' konusunda yaptığı yüksek lisans tezine destek olması amacıyla hazırlanmıştır. Tamamen akademik amaçlar için yapılan ankete katıldığınız için teşekkür ederiz. Anket sonuçları istatistiksel değerlendirmeler yapmak için kullanılacak ve üçüncü kişilerle kesinlikle paylaşılmayacaktır.

- Aşağıdaki cümleler sizin işyerinizle ilgili hislerinizi yansıtmaktadır. Her bir maddeyi dikkatle okuyunuz ve size uygun gelen seçeneği daire içine alarak işaretleyiniz.

1- Kesinlikle katılmıyorum.

6- Tamamen katılıyorum.

1	İşyerimin söylediği ile yaptığının farklı olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5	6
2	İşyerimi düşündüğümde irrite oluyorum.	1	2	3	4	5	6
3	İşyerimin politikaları, amaçları ve uygulamaları tutarlı değil.	1	2	3	4	5	6
4	Şu anki işimden memnun sayılmam.	1	2	3	4	5	6
5	İşyerimi düşündüğümde sinir oluyorum.	1	2	3	4	5	6
6	İşyerim bir şeyi yapacağını söylediğinde gerçekleşecek mi diye şüphe duyuyorum.	1	2	3	4	5	6
7	İşyerimi düşündüğümde geriliyorum.	1	2	3	4	5	6
8	Birçok gün işime karşı heyecan duyuyorum.	1	2	3	4	5	6

9	İşyerim, çalışanlarından istediği şeyi değil bambaşka bir şeyi ödüllendirir.	1	2	3	4	5	6
10	İşyerimi düşündüğümde strese giriyorum.	1	2	3	4	5	6
11	İşyerimde geçirdiğim her bir gün hiç bitmeyecekmiş gibi geliyor.	1	2	3	4	5	6
12	İşyerimin yapacağım dediği şeyle yaptığı şey arasında çok az benzerlik görüyorum.	1	2	3	4	5	6
13	İşyerimde gelecek ile ilgili umutlu olmak zor çünkü insanların davranışları çok kötü.	1	2	3	4	5	6
14	İşimden gerçekten keyif alıyorum.	1	2	3	4	5	6
15	İşyerimdeki bazı kişiler yapmadıkları şeylerden hak etmedikleri krediyi topluyorlar.	1	2	3	4	5	6
16	Gelişmeye yönelik çabalar işyerimde olumlu karşılanır.	1	2	3	4	5	6
17	İşyerimde işlerin yapılış biçimine yönelik değişiklik yapmanın astarı yüzünden pahalıya gelir.	1	2	3	4	5	6
18	İşimi çok az keyif verici buluyorum.	1	2	3	4	5	6
19	İşyerime gelişimle ilgili önerilerde bulunmayı büyük ölçüde bıraktım.	1	2	3	4	5	6
20	Kişisel inisiyatif işyerimde olumlu karşılanmaz.	1	2	3	4	5	6
21	Niye çalıştığıma hayret ederim.	1	2	3	4	5	6
22	İş hayatının çoğunluğu anlamsız faaliyetlerle boşa harcanır.	1	2	3	4	5	6
23	Ne kadar çalışkan olursan ol, gerçekte asla hedeflerine ulaşamazsın.	1	2	3	4	5	6
24	Çalışmaya yönelik istek duymayı hayal bile edemiyorum.	1	2	3	4	5	6
25	İnsanların sıkı çalışmasının bir önemi yok, sadece çok az	1	2	3	4	5	6

	kişi gerçekten istediğini elde edebilir.						
26	Sıradan iş, çalışmaya değmeyecek kadar sıkıcıdır.	1	2	3	4	5	6
27	İşimde en iyisini denemeye çok az istek duyuyorum, çünkü nasılsa fark etmeyecek.	1	2	3	4	5	6
28	İşimden hoşlanmıyorum, maaş için zamanımı harcıyorum.	1	2	3	4	5	6
29	Yaptıkları işin toplumun yararına olduğunu hisseden insanları anlamakta zorlanıyorum.	1	2	3	4	5	6
30	Sık sık başka bir şey yapıyor olmayı dilerim.	1	2	3	4	5	6
31	Günlük aktivitelerimin gerçek çıkar ve değerlerimi yansıtmadığını düşünürüm.	1	2	3	4	5	6
32	Şuan yaşadığımdan daha farklı bir hayat yaşamayı tercih ederim.	1	2	3	4	5	6
33	Karşılaştığım günlük görevlerimin acı ve sıkıcı deneyimler olduğunu düşünürüm.	1	2	3	4	5	6
34	Hayatımda büyük değişiklikler yapmayı ciddi anlamda düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
35		Cinsiyet				1-Bayan	
						2-Erkek	
36		Medeni Durum				1-Evli	
						2-Bekar	
37		Meslek Grubu				1- İdari Personel	
						2-Akademik Personel	
38		Ekonomik Durum				1- Düşük	
						2- Orta	
						3- Yüksek	
39		Eğitim Durumu				1-Lise	
						2-Üniversite	
						3-Yüksek Lisans	
						4-Doktora	

ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇÜM ARACI

Aşağıdaki cümleler sizin işyerinizle ilgili hislerinizi yansıtmaktadır. Her bir maddeyi dikkatle okuyunuz ve size uygun gelen seçeneği daire içine alarak işaretleyiniz.

- 1= Kesinlikle Katılmıyorum
2= Katılmıyorum
3= Kararsızım
4= Katılıyorum
5= Kesinlikle Katılıyorum

1	İşyerimin söylediği ile yaptığının farklı olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
2	İşyerimi düşündüğümde irrite oluyorum.	1	2	3	4	5
3	İşyerimin politikaları, amaçları ve uygulamaları tutarlı değil.	1	2	3	4	5
4	Şu anki işimden memnun sayılmam.	1	2	3	4	5
5	İşyerimi düşündüğümde sinir oluyorum.	1	2	3	4	5
6	İşyerim bir şeyi yapacağını söylediğinde gerçekleşecek mi diye şüphe duyuyorum.	1	2	3	4	5
7	İşyerimi düşündüğümde geriliyorum.	1	2	3	4	5
8	Birçok gün işime karşı heyecan duyuyorum.	1	2	3	4	5
9	İşyerim, çalışanlarından istediği şeyi değil bambaşka bir şeyi ödüllendirir.	1	2	3	4	5
10	İşyerimi düşündüğümde strese giriyorum.	1	2	3	4	5
11	İşyerimde geçirdiğim her bir gün hiç bitmeyecekmiş gibi geliyor.	1	2	3	4	5
12	İşyerimin yapacağım dediği şeyle yaptığı şey arasında çok az benzerlik görüyorum.	1	2	3	4	5
13	İşyerimde gelecek ile ilgili umutlu olmak zor çünkü insanların davranışları çok kötü.	1	2	3	4	5
14	İşimden gerçekten keyif alıyorum.	1	2	3	4	5
15	İşyerimdeki bazı kişiler yapmadıkları şeylerden hak etmedikleri krediyi topluyorlar.	1	2	3	4	5
16	Gelişmeye yönelik çabalar işyerimde olumlu karşılanır.	1	2	3	4	5

17	İşyerimde işlerin yapılış biçimine yönelik değişiklik yapmanın astarı yüzünden pahalıya gelir.	1	2	3	4	5
18	İşimi çok az keyif verici buluyorum.	1	2	3	4	5
19	İşyerime gelişimle ilgili önerilerde bulunmayı büyük ölçüde bıraktım.	1	2	3	4	5
20	Kişisel inisiyatif işyerimde olumlu karşılanmaz.	1	2	3	4	5

Kaynak: Debora R. Luczywek, "Can Personality Buffer Cynicism? Moderating Effects of Extraversion and Neuroticism in Response to Workplace Hassles", (**Doktora Tezi**, Marshall Goldsmith School of Management, Allient International University, Los Angeles, California 2007), PQDT veri tabanı (16 Ocak 2013)

Örgütsel Sinizm Anketi

Luczywek, bu ölçeği üç ayrı sinizm tipini ölçmek için geliştirmiştir. İlki duygusal (*affective*) sinizmi ölçen maddelerdir ve kendisi tarafından geliştirilmiştir. İkincisi inançsal (*cognitive*) sinizmi ölçer ve Brandes (2004)'ten uyarlanmıştır. Sonuncusu ise Vance, Brooks ve Tesluk (1994)'tan esinlenilmiştir ve küresel (global) sinizme ait maddeler içerir. Ayrıca beş adet madde de iş tatminine ait maddelerdir. Bunların sırasıyla Cronbach Alpha güvenilirlik dereceleri 0,91, 0,85 ve 0,80'dir. 330 Örgütsel sinizm bu tez çalışmasında Luczywek'ten esinlenilerek duygusal sinizm, inançsal sinizm, örgütsel sinizm ve iş tatmini olarak dört boyutta incelenmiştir.

Tablo 9: Luczywek Örgütsel Sinizm Ölçeği Boyutları ÖRGÜTSEL SİNİZM

Faktör 1 DUYGUSAL SİNİZM

2. İşyerimi düşündüğümde irite oluyorum.
5. İşyerimi düşündüğümde sinir oluyorum.
7. İşyerimi düşündüğümde geriliyorum.
10. İşyerimi düşündüğümde strese giriyorum.

Faktör 2 İNANÇSAL SİNİZM

1. İşyerimin söylediği ile yaptığının farklı olduğuna inanıyorum.
3. İşyerimin politikaları, amaçları ve uygulamaları tutarlı değil.
6. İşyerim bir şeyi yapacağını söylediğinde olacak mı diye şüphe duyuyorum.
9. İşyerim, çalışanlarından istediği şeyi değil bambaşka bir şeyi ödüllendirir.

12. İşyerimin yapacağım dediği şeyle yaptığı şey arasında çok az benzerlik görüyorum.

Faktör 3 ÖRGÜTSEL SİNİZM

13. İşyerimde gelecek ile ilgili umutlu olmak zor çünkü örgütümdeki insanların davranışları çok kötü.

15. İşyerimdeki bazı kişiler yapmadıkları şeylerden hak etmedikleri krediyi topluyorlar.

16. Gelişmeye yönelik çabalar işyerimde olumlu karşılanır.

17. İşyerimde işlerin yapılış biçimine yönelik değişiklik yapmanın astarı yüzünden pahalıya gelir.

19. İşyerimde gelişimle ilgili önerilerde bulunmayı büyük ölçüde bıraktım.

20. Kişisel inisiyatif örgütümde olumlu karşılanmaz.

Faktör 4 İŞ TATMİNİ

4. Şu anki işimden memnun sayılmam.

8. Bir çok gün işime karşı heyecan duyuyorum.

11. İşyerimde geçirdiğim her gün hiç bitmeyecekmiş gibi geliyor.

14. İşimden gerçekten keyif alıyorum

18. İşimi çok az keyif verici buluyorum.

Türkiye bağlamında uygulayabilmek için bu ölçek, öncelikle dil hâkimiyeti konusunda yetkin, ikisi Yabancı Diller Yüksekokulu, biri de İngiliz Dili ve Edebiyatı öğretim görevlisi tarafından bağımsız olarak Türkçeye çevrilmiştir. Yine üç ayrı İngilizce okutman, geri çeviri (*back-translation*) yöntemi ile Türkçe soruları İngilizceye çevirmiştir. Orijinal ölçek ve yeni elde edilen ölçek karşılaştırılmış ve önemli farklar olmadığı görülmüştür. Daha sonra da pilot çalışma olarak beş kişiye cevaplandırılarak yanlış anlaşılabilir maddeler üzerinde çalışılmış ve gerekli düzeltmeler yapılmıştır.

Ölçek tekrar 33 kişiye yapılan bir pilot çalışmayla güvenilirlik testine tabi tutulmuştur. Ölçeğe yapılan güvenilirlik testinde Cronbach Alpha katsayısı 0,862 olarak bulunmuştur. Türkiye’de ve dünyada Lucyweck’in bu yalnızca kendi çalışmasına ait ölçeğin kullanımına literatürde rastlanmamıştır.

YABANCILAŞMA ÖLÇEĞİ ÖLÇÜM ARACI

Korman'ın(1981) geliştirdiği kendine yabancılaşma ölçeği ve Hirschfeld ve Field'in (2000) geliştirdiği yabancılaşma ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 14 ifadeden oluşmaktadır.

- Korman, Abraham K. Career Success and Personal Failure: Alienation in Professionals and Managers, *Academy of Management Journal*, Vol. 24, No. 2, 342-360, 1981
- Hirschfeld, Robert R.; Hubert S. Field. Work centrality and work alienation: distinct aspect of a general commitment to work, *Journal of Organizational Behavior*. 21, 789-800, 2000

TURİZM İŞLETMELERİNDE İŞE YABANCILAŞMA İFADELERİ

Yaptığınız işle ilgili olarak aşağıda yer alan ifadeleri, sizin açınızdan doğru oluşuna göre işaretleyiniz.

1. Hiç Katılmıyorum 2. Katılmıyorum 3. Fikrim Yok 4. Katılıyorum 5. Tamamen Katılıyorum

No	İFADELER	1	2	3	4	5
1	Niye çalıştığıma hayret ederim					
2	İş hayatının çoğunluğu anlamsız faaliyetlerle boşa harcanır.					
3	Ne kadar çalışkan olursan ol, gerçekte asla hedeflerine ulaşamazsın.					
4	Çalışmaya yönelik istek duymayı hayal bile edemiyorum.					
5	İnsanların sıkı çalışmasının bir önemi yok, sadece çok az kısmı gerçekten istediğini elde edebilir.					
6	Sıradan iş, çalışmaya değmeyecek kadar sıkıcıdır.					
7	İşimde en iyisini denemeye çok az istek duyuyorum, çünkü nasılsa fark etmeyecek.					
8	İşimden hoşlanmıyorum, maaş için zamanımı harcıyorum.					
9	Yaptıkları işin, toplumun yararına olduğunu hisseden insanları anlamakta zorlanıyorum.					
10	Sık sık başka bir şey yapıyor olmayı dilerim.					
11	Günlük aktivitelerimin gerçek çıkar ve değerlerimi yansıtmadığını düşünürüm.					
12	Şuan yaşadığımdan daha farklı bir hayat yaşamayı tercih ederim.					
13	Karşılaştığım günlük görevlerimin acı ve sıkıcı deneyimler olduğunu düşünürüm.					
14	Hayatımda büyük değişiklikler yapmayı ciddi anlamda düşünüyorum.					