

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI**

**KAMU SEKTÖRÜNDE ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ
DAVRANIŞLARININ İNCELENMESİ**

Doktora Tezi

Tolga BAL

Ankara, 2019

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI**

**KAMU SEKTÖRÜNDE ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ
DAVRANIŞLARININ İNCELENMESİ**

Doktora Tezi

Tolga BAL

Prof. Dr. Müge ERSOY KART

Ankara, 2019

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

KAMU SEKTÖRÜNDE ÖRGÜTSEL SİNİZM VE
ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARININ
İNCELENMESİ

BÜTÜNLEŞİK DOKTORA TEZİ

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Müge ERSOY KART

TEZ JÜRİSİ ÜYELERİ

Adı ve Soyadı

İmzası

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-

Tez Savunması Tarihi

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Prof. Dr. Müge ERSOY KART danışmanlığında hazırladığım “Kamu Sektöründe Örgütsel Sinizm ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının İncelenmesi (Ankara, 2019) ” adlı bütünleşik doktora tezindeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallarına uygun olarak davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul edeceğimi beyan ederim.

Tarih: 02/07/2019

Tolga BAL

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın hazırlanmasında bana yardımcı olan ve sahip olduğu yoğun iş temposuna rağmen tez çalışma süreci boyunca benden desteğini esirgemeyen tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Müge ERSOY KART'a, çalışma sürecinde tüm fedakârlıklarıyla çalışmanın tamamlanmasına katkı sağlayan sevgili annem Nevbahar KURTOĞLU'ya, çalışmamın analiz sürecinde verdiği destek için Sayın Özge KANTAŞ'a ve tez yazım süresince desteklerini esirgemeyen tüm yakınlarıma teşekkürlerimi bir borç bilirim.



İÇİNDEKİLER

BİRİNCİ BÖLÜM 1

GİRİŞ 1

1.1. Araştırmanın Problemi 1

1.2. Araştırmanın Amacı 4

1.3. Araştırmanın Modeli 5

1.4. Araştırmanın Hipotezleri 7

1.5. Araştırmanın Önemi 8

1.6. Araştırmanın Sayıtları 9

1.7. Araştırmanın Sınırlılıkları 9

1.8. Araştırmanın Örneklemi 10

İKİNCİ BÖLÜM 12

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR TARAMASI 12

2.1. Örgütsel Sinizm (Organizational Cynicism) 12

2.1.1. Sinizm Kavramı 12

2.1.2. Örgütsel Sinizm Kavramı ve Tanımı 21

2.1.3. Örgütsel Sinizm ile İlgili Yapılan Çalışmalar Doğrultusunda Örgütsel Sinizmin Özellikleri 24

2.1.4. Örgütsel Sinizm Türleri 26

2.1.5. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri	33
2.1.6. Örgütsel Sinizmin Boyutları	41
2.1.6.3. Duygusal Boyut (Affective Component)	44
2.1.7. Örgütsel Sinizmin Öncülleri	45
2.1.8. Örgütsel Sinizmin Sonuçları	59
2.2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları (Counter Productive Work Behaviors)	66
2.2.1. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları (ÜKİD) Kavramı ve Kavramın Tarihsel Gelişimi	67
2.2.2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Boyutları	73
2.2.3. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Öncülleri	81
2.2.4. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Sonuçları ve Önlenmesi	86
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	91
YÖNTEM	91
3.1. Araştırmanın Yöntemi	91
3.2. Araştırmanın Modeli	91
3.3. Örneklem Stratejisi	94
3.4. Veri Toplama Araçları	94
3.4.1. Algılanan Örgütsel Destek (Perceived Organizational Support) Ölçeği	95
3.4.2. Örgütsel Sinizm (Organizational Cynicism) Ölçeği	107
3.4.3. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları (Counter-Productive Work Behaviors) Ölçeği	118
3.5. Veri Toplama Süreci	125

3.6. Verilerin Analizi	125
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	130
BULGULAR	130
4.1. Betimleyici İstatistikler	130
4.1.1. Katılımcılara İlişkin Demografik Veriler	130
4.2. Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Sinizm ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki Korelasyon İlişkilerinin İncelenmesi	132
4.2.1. Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyon Analizi	133
4.2.2. Algılanan Örgütsel Destek ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki Korelasyon Analizi	134
4.2.3. Örgütsel Sinizm ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki Korelasyon Analizi	135
4.3. Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Sinizm ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki Regresyon İlişkilerinin İncelenmesi	136
4.3.1. Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Sinizm Arasındaki Regresyon İlişkisi	137
4.3.2. Algılanan Örgütsel Destek ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki Regresyon İlişkisi	138
4.3.3. Örgütsel Sinizm ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki Regresyon İlişkisi	139
4.4. Gruplararası Fark Analizlerine İlişkin Bulgular	140
4.4.1. Algılanan Örgütsel Destek ve Alt Ölçekleri Açısından Gruplararası Fark Analizi Sonuçları	140
4.4.2. Örgütsel Sinizm ve Alt Ölçekleri Açısından Gruplar arası Fark Analizi Sonuçları	145

4.4.3. Üretkenlik Karşıtı İş Davrnışları ve Alt Ölçekleri Açısından Gruplararası Fark Analizi	
Sonuçları	149
4.5. Aracı Değişken (Mediator) Olarak Örgütsel Sinizmin Algılanan Örgütsel Destek ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki Rolü: Yapısal Eşitlik Modeli	158
4.6. Hipotez Testleri	161
1.1.2. $Hr1_{\text{ös}b - \text{ükid}b - \text{öda}} \neq 0$; Örgütsel sinizm, algılanan örgütsel destek ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır.	161
1.1.3. $Hr2_{\text{ös} - \text{ükid}} > 0$; Örgütsel sinizm, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını yordar.	162
1.1.4. $Hr3_{\text{öda} - \text{ükid}} > 0$; Algılanan örgütsel destek, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını yordar.	162
1.1.5. $Hr4_{\text{öda} - \text{ös}} > 0$; Algılanan örgütsel destek, örgütsel sinizmi yordar.	162
1.1.6. $Hr5_{\text{öda} + \text{ös} - \text{ükid}} > 0$; Örgütsel sinizm, algılanan örgütsel destek öncülü ve aracılık rolü ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarını (daha güçlü) yordar.	162
BEŞİNCİ BÖLÜM	164
TARTIşMA	164
KAYNAKLAR	173
EK-1: Anket Formu ve Ölçekler	206
EK-2: Etik Kurul İzni	212
EK-3: TODAİE İzin Yazısı	214
Ek-4: Ölçek İzinleri	215
EK-5: Analiz Sonuç Tabloları	219

ÖZET

224

ABSTRACT

225

ÖZGEÇMİŞ

226



TABLÖLAR

TABLO 1: ÖRNEKLEM BÜYÜKLÜĞÜ BELİRLEME TABLOSU	11
TABLO 2: KRONOLOJİK OLARAK SİNİZM TANIMLARI	17
TABLO 3: ÖRGÜTSEL SİNİZM TANIMLARI	22
TABLO 4: ÖRGÜTSEL SİNİZM TÜRLERİ	26
TABLO 5: ÜRETKENİK KARŞITI İŞ DAVRNIŞLARI KAVRAMININ TARHİSEL GELİŞİMİ	70
TABLO 6: ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK ÖLÇEĞİNDE YER ALAN MADDELERİN FAKTÖR YÜK DEĞERLERİ VE MADDE ANALİZİ SONUÇLARI	102
TABLO 7: MADDELERE GÖRE ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ DİLSEL EŞDEĞERLİK ÇALIŞMASINA İLİŞKİN PEARSON KORELASYON KATSAYILARI (N=36)	111
TABLO 8: ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİNİN FAKTÖR ANALİZİ VE GÜVENİRLİK ANALİZİ VERİLERİ	113
TABLO 9: ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİNE İLİŞKİN UYUM İNDEKSLERİ	115
TABLO 10: ÖRGÜTSEL SİNİZM MADDELERİNİN STANDARDİZE EDİLMİŞ LAMDA-X, T VE R2 DEĞERLERİ	117
TABLO 11: ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİNİN BİRLEŞİK GÜVENİRLİĞİ	118
TABLO 12: ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI ÖLÇEĞİ (KONTROL LİSTESİ)	120
TABLO 13: ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI KONTROL LİSTESİ VE ALT BOYUTLARINA	125
TABLO 14: CİNSİYETE GÖRE DEMOGRAFİK BİLGİLERİN DAĞILIMI	131
TABLO 15: YAŞA GÖRE DEMOGRAFİK BİLGİLERİN DAĞILIMI	131
TABLO 16: MEDENİ DURUMA GÖRE DEMOGRAFİK BİLGİLERİN DAĞILIMI	131
TABLO 17: EĞİTİM DÜZEYİNE GÖRE DEMOGRAFİK BİLGİLERİN DAĞILIMI	131
TABLO 18: HİZMET SÜRESİNE GÖRE DEMOGRAFİK BİLGİLERİN DAĞILIMI	132
TABLO 19: HİZMET SINIFINA GÖRE DEMOGRAFİK BİLGİLERİN DAĞILIMI	132
TABLO 20: ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM ARASINDAKİ KORELASYON İLİŞKİSİ	133

TABLO 21: ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK İLE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ KORELASYON İLİŞKİSİ	135
TABLO 22: ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ KORELASYON İLİŞKİSİ	136
TABLO 23: ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM ARASINDAKİ REGRESYON İLİŞKİSİ	137
TABLO 24: ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK İLE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ REGRESYON İLİŞKİSİ	138
TABLO 25: ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ NEDENSELLİK İLİŞKİSİ	139
TABLO 26: ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK VE ALT ÖLÇEKLERİ AÇISINDAN YAŞ GRUPLARINA GÖRE GRUPLARARASI FARK ANALİZİ SONUÇLARI TABLOSU	141
TABLO 27: ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK VE ALT ÖLÇEKLERİ AÇISINDAN MEDENİ DURUMA GÖRE GRUPLARARASI FARK ANALİZİ SONUÇLARI TABLOSU	142
TABLO 28: ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK VE ALT ÖLÇEKLERİ AÇISINDAN EĞİTİM DÜZEYİNE GÖRE GRUPLARARASI FARK ANALİZİ SONUÇLARI TABLOSU	143
TABLO 29: ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK VE ALT ÖLÇEKLERİ AÇISINDAN ÇALIŞMA SÜRESİNE GÖRE GRUPLARARASI FARK ANALİZİ SONUÇLARI TABLOSU	144
TABLO 30: ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ALT ÖLÇEKLERİ AÇISINDAN CİNSİYETE GÖRE GRUPLARARASI FARK ANALİZİ SONUÇLARI	145
TABLO 31: ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ALT ÖLÇEKLERİ AÇISINDAN YAŞ GRUPLARINA GÖRE GRUPLARARASI FARK ANALİZİ SONUÇLARI	146
TABLO 32: ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ALT ÖLÇEKLERİ AÇISINDAN MEDENİ DURUMA GÖRE GRUPLARARASI FARK ANALİZİ SONUÇLARI	148
TABLO 33: ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ALT ÖLÇEKLERİ AÇISINDAN ÇALIŞMA SÜRESİNE GÖRE GRUPLARARASI FARK ANALİZİ SONUÇLARI	149

TABLO 34: ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRNIŞLARI VE ALT ÖLÇEKLERİ AÇISINDAN CİNSİYETE GÖRE GRUPLARARASI FARK ANALİZİ SONUÇLARI	150
TABLO 35: ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRNIŞLARI VE ALT ÖLÇEKLERİ AÇISINDAN YAŞ GRUPLARINA GÖRE GRUPLARARASI FARK ANALİZİ SONUÇLARI	152
TABLO 36: ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRNIŞLARI VE ALT ÖLÇEKLERİ AÇISINDAN MEDENİ DURUMA GÖRE GRUPLARARASI FARK ANALİZİ SONUÇLARI	153
TABLO 37: ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRNIŞLARI VE ALT ÖLÇEKLERİ AÇISINDAN EĞİTİM DÜZEYİNE GÖRE GRUPLARARASI FARK ANALİZİ SONUÇLARI	154
TABLO 38: ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRNIŞLARI VE ALT ÖLÇEKLERİ AÇISINDAN ÇALIŞMA SÜRESİNE GÖRE GRUPLARARASI FARK ANALİZİ SONUÇLARI	156
TABLO 39: ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRNIŞLARI VE ALT ÖLÇEKLERİ AÇISINDAN HİZMET SINIFLARINA GÖRE GRUPLARARASI FARK ANALİZİ SONUÇLARI	157
TABLO 40: ARACI DEĞİŞKEN OLARAK ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÖRGÜTSEL DESTEK İLE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER	159
TABLO 41: ÖLÇEKLER, ALT ÖLÇEKLER, ORTALAMA VE TOPLAM DEĞERLER	219
TABLO 42: ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK ÖLÇEK SORULARININ YÜZDELİK DAĞILIMI	220
TABLO 43: ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEK SORULARININ YÜZDELİK DAĞILIMI	221
TABLO 44: ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI ÖLÇEK SORULARININ YÜZDELİK DAĞILIMI	222

ŞEKİLLER

ŞEKİL 1: ARAŞTIRMA MODELİ	6
ŞEKİL 2: ÖRGÜTSEL SİNİZMİN KURAMSAL TEMELLERİ	33
ŞEKİL 3: ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ÖNCÜLLERİ	46
ŞEKİL 4: ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARININ KAPSAMI	72
ŞEKİL 5: ROBINSON VE BENNETT'İN (1995) SAPKIN DAVRANIŞ BOYUTLARI	75
ŞEKİL 6: SPECTOR'IN (2006, 2011) ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞ BOYUTLARI	76
ŞEKİL 7: ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARININ ÖNCÜLLERİ -1	82
ŞEKİL 8: ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARININ ÖNCÜLLERİ -2	84
ŞEKİL 9: ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARININ ÖNCÜLLERİ -3	85
ŞEKİL 10: ARAŞTIRMA MODELİ	92
ŞEKİL 11: ÖZDEĞERLER GRAFİĞİ	101
ŞEKİL 12: ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK ÖLÇEĞİNİN BİRİNCİ (SOLDA) VE İKİNCİ DÜZEY (SAĞDA) DOĞRULAYICI FAKTÖR ANALİZİ MODELİ (STANDARDİZE EDİLMİŞ DEĞERLER)	105
ŞEKİL 13: ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİNE İLİŞKİN DOĞRULAYICI FAKTÖR ANALİZİ	116
ŞEKİL 14: ARACI DEĞİŞKEN OLARAK ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ÖRGÜTSEL DESTEK İLE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ ROLÜ: YAPISAL EŞİTLİK MODELİ	159
ŞEKİL 15: ÖRGÜTSEL SİNİZM, ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI VE ÖRGÜTSEL DESTEK ALGISI İLİŞKİLERİ	160

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Bu tez beş bölümden oluşmaktadır. Giriş bölümü olarak hazırlanan birinci bölümde, araştırmanın önemi, amacı, hipotezleri, varsayımları ve sınırlılıkları açıklanmıştır. İkinci bölüm, araştırmanın kavramsal çerçevesi ve ilgili literatür taramasından oluşmaktadır. Üçüncü bölümde araştırmanın yöntemi çerçevesinde araştırma modeli, örnekleme stratejisi, veri toplama araçları, veri toplama süreci ve verilerin analizi başlıklar halinde sunulmuştur.

Dördüncü bölüm araştırmanın bulgularından oluşmaktadır. Bulgular bölümünde, öncelikle betimleyici istatistikler sunularak demografik değişkenler ile algılanan örgütsel destek, demografik değişkenler ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir. Daha sonra algılanan örgütsel politika ve destek ile örgütsel sinizmin ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarının unsurları ve örgütsel sinizm ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında nedensellik bağı incelenmiştir. Araştırmanın son bölümünde, sonuç ve öneriler yer almaktadır. Bu bölümde araştırma sonuçları raporlanarak ileride yapılacak araştırmalar da dâhil olmak üzere öneriler sunulmuştur.

1.1. Araştırmanın Problemi

Küreselleşmenin ve teknolojik ilerlemenin sonucu olarak rekabetin her geçen gün arttığı iş dünyası, yoğun ve sürekli değişen bir ortama sahiptir. Kendi alanında tekel olan kamu örgütleri dahi bu süreçte, dünyadaki gelişime paralel olarak geleneksel kamu yönetimi anlayışından vazgeçerek; vatandaş odaklılık, şeffaflık, hesap verebilirlik, verimlilik ve etkinlik çalışma ilkelerini benimsemişlerdir.

Türkiye’de 2006 yılından çıkarılan ve 2008 yılından itibaren uygulanmaya başlayan 5018 sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu ile bu ilkeler doğrultusunda hizmet etmek zorunlu hale gelmiştir.

Kamu örgütleri bu ilkeler doğrultusunda hizmet verirken, başarılı olabilmek ve varlıklarını devam ettirebilmek için bu değişimi içselleştirmeye çalışmaktadır. İçsel ve dışsal olarak her daim etkileşimde olan bu örgütlerin de tıpkı bireyler gibi karakterlerini tanımlamaya yardımcı olan kendine has birtakım normları, değerleri ve tutumları bulunmaktadır.

Bu kapsamda sinizm, örgütsel destek, üretkenlik karşıtı iş davranışları kavramlarının önemi başta örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi ve işletme alanında her geçen gün önemi artmakta ve günümüzde çalışanların tutumunu belirlemeyi sağlayan bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgüt, amaç ve hedeflerine ulaşmak için yeterli yapısal, fiziksel ve ekonomik koşullara sahip olsa da, “bireyin örgütüne ilişkin olumsuz tutumu” (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998: 5) anlamına gelen örgütsel sinizm, çalışanın örgütüne, işine ve sonuçta da kendisine yönelik bilişsel, duyuşsal ve davranışsal açıdan olumsuz deneyimler yaşamasına neden olabilir.

Bireysel, örgütsel, bağlamsal faktörler ve iş unsurları neticesinde ortaya çıkan üretkenlik karşıtı iş davranışlarının nedenlerinin özellikli tespiti ise örgütlerin daha verimli bir çalışma ortamına kavuşmalarını sağlayacaktır. Örgüt içerisinde bireylerin birbirlerine karşı ya da örgüte yönelik olarak yapmış oldukları (olumsuz) davranışları ifade eden üretkenlik karşıtı iş davranışları örgütlerin etkili, etkin ve verimli çalışmasını engellemektedir.

Türkiye’deki yerleşik literatür incelendiğinde, örgütsel sinizm ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarını bir arada inceleyen bir çalışma bulunmamaktadır. Diğer taraftan

sinizmin öncülleri arasında yer alan psikolojik sözleşme, örgütsel destek algısı ve politika ile örgütsel bağlılık başta olmak üzere farklı örgütsel davranış disiplini unsurlarının yordandığı çalışmalar mevcuttur. Fakat bu çalışmaların hiçbirisi üretkenlik karşıtı iş davranışlarını yordamamıştır. Ayrıca bu çalışmada yine literatürde olmayan örgütsel destek ve örgütsel politika algılarının üretkenlik karşıtı iş davranışlarını yordaması ve örgütsel sinizmin aracılık rolü incelenecektir.

Örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarını inceleyen çalışmaların birçoğu gelişmiş ülkelerde yapılmaktadır. Fakat buradan elde edilen sonuçların gelişmekte olan her ülkeye genelleştirilmesi uygun olmayabilmektedir. Bu nedenle bu çalışmada kullanıldığı gibi ülkemizde güvenilirlik ve geçerlilik analizi yapılmış olan ölçeklerin araştırmalarda kullanılması sonuçların daha sağlıklı olmasını sağlayacaktır.

Bu çerçevede örgütlerin verimliliğini düşüren bir unsur olarak üretkenlik karşıtı iş davranışlarının nedensellik tespiti önem kazanmakta ve örgütlerde bu sorunları algılayabilmek ve çalışanların sinik tutumlarını ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarını azaltabilmek amacıyla yapılacak birçok araştırmaya ihtiyaç duyulduğu inancı ile bu çalışma yapılmıştır.

Araştırmanın temel problemleri şu şekilde ifade edilebilir:

- Örgütsel destek algısı, örgütsel sinizm ile üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeylerinin ve bunların birbirleri arasındaki ilişkilerinin incelenmesi
- Örgütsel sinizmin örgütsel destek algısı öncülü hesaba katılarak üretkenlik karşıtı iş davranışlarını yordamasındaki aracılık rolünün incelenmesi.

1.2. Araştırmanın Amacı

Çalışmamız, daha önce yapılan çalışmaların ulaşılmış oldukları sonuçlara dayanarak, sinik tutumlar ve bazı öncülleri (örgütsel destek ve politika) ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında anlamlı bir ilişki olabileceği varsayımından hareketle gerçekleştirilmiştir.

Diğer taraftan örgütsel adalet, psikolojik sözleşme ihlali gibi sinik tutumların öncülü olan değişkenlerin temel alındığı benzer çalışmalarda bu konu çalışıldığı ve anlamlı bir ilişki bulunduğu için sinizmin örgütsel destek algısı düzeyleri araştırılmıştır. Yine söz konusu çalışmalarda çalışanlar, demografik özelliklerinden bağımsız birer örgütsel faktör olarak ele alınmakta iken bu çalışmada nesnel iş koşullarının yanı sıra çalışanların demografik özelliklerinin de hesaba katılması düşünülmektedir.

Araştırmanın bir diğer amacı üretkenlik karşıtı iş davranışlarıyla ilişkili olduğu düşünülen örgütsel sinizm bileşenlerinin söz konusu davranışların yordanmasına yaptıkları görece katkıların incelenmesidir. Kuramsal olarak bu değişkenlerin üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yaptıkları görece katkılarını inceleyen araştırma bulunmamaktadır. Bu nedenle, söz konusu katkıların incelenmesinin literatüre katkı açısından yararlı olacağı düşünülmektedir.

Bu bağlamda yukarıda ifade edilen amaçlara ulaşabilmek için aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır:

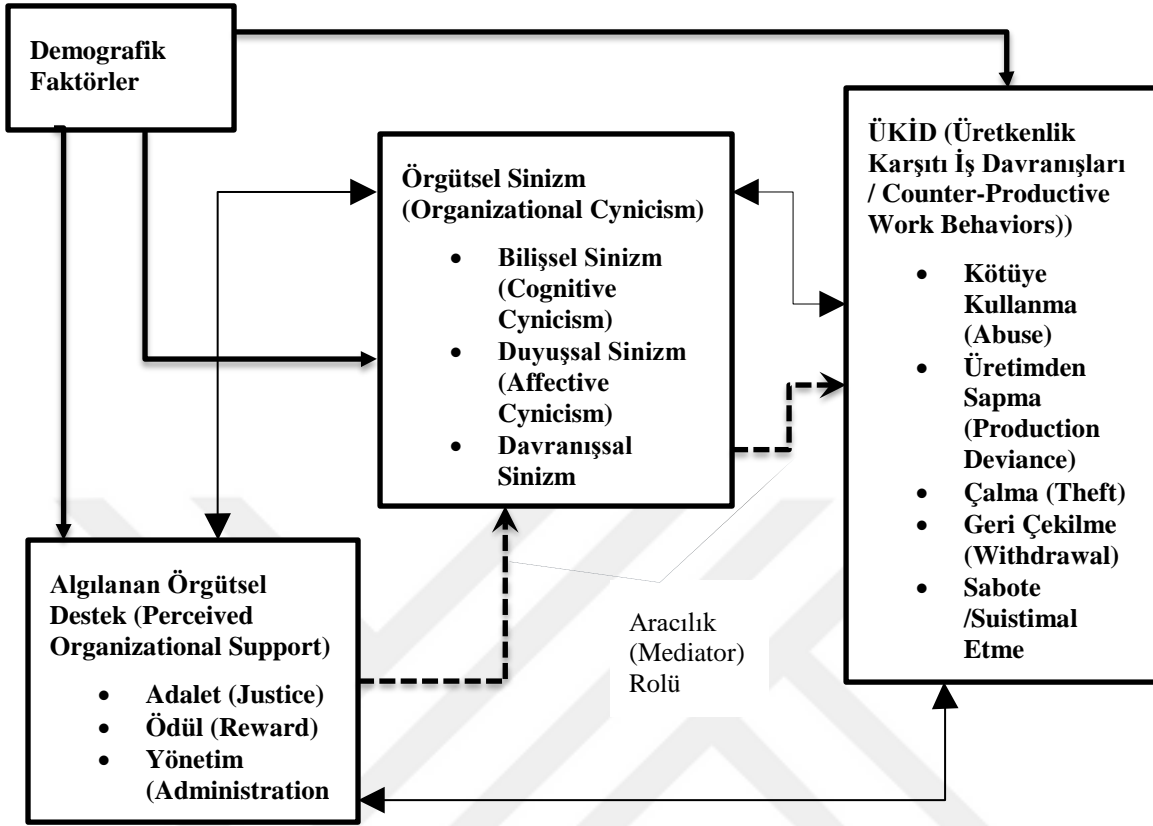
1. Örgütsel sinizm, örgütsel destek algısı ile çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelme düzeyleri arasında nedensellik bağı bulunmakta mıdır?
2. Örgütsel sinizm, örgütsel destek algısı ile çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiler nasıldır?

3. Katılımcıların örgütsel destek algısı, örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyleri nedir? Bu düzeyler alt boyutlara göre farklılaşmakta mıdır?
4. Çalışanların örgütsel destek algısı, örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyleri “cinsiyete, medeni duruma, yaşa, hizmet süresine, eğitim durumuna, hizmet sınıfına” göre farklılaşmakta mıdır?
5. Örgütsel sinizmin, öncül olarak örgütsel destek algısı hesaba katıldığında üretkenlik karşıtı iş davranışlarını yordamasındaki aracılık rolü nedir?

1.3. Araştırmanın Modeli

Araştırma probleminin kavramsal yapısını basit bir görselle daha anlaşılabilir hale getirmeye çalışan Şekil 1’de görüleceği üzere, örgütsel sinizm bileşenleri ile üretkenlik karşıtı iş davranışları bileşenleri arasındaki ilişki ve örgütsel sinizmin bazı öncüllerini ifade eden bireysel ve örgütsel faktörlerin de üretkenlik karşıtı iş davranışları ile doğrudan ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda çalışma aslında bir model testini içermektedir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



** Daha önce bazı çalışmalarda incelenerek anlamlı ilişki bulunan psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel adalet gibi öncüller bu çalışmada araştırma modeline dâhil edilmemiş ve yordanmasına gerek görülmemiştir. Bu çalışmada daha önce konu kapsamında incelenmeyen algılanan örgütsel adalet ve politika öncüllerine odaklanılmıştır.

Bu çalışmada bazı meslek gruplarından kamu çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin öncüllerinden olan örgütsel destek algısı tarafından ne derece yordandığının ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarının örgütsel sinizm tarafından ne derece yordandığının belirlenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmada aynı zamanda çalışanların bazı demografik özelliklerinin örgütsel destek algısı, örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilişkisinin incelenmesi de gerçekleştirilmiştir.

Bu doğrultuda araştırma, genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeline ve örnektir. Korelasyonel olarak da adlandırılan ilişkisel tarama modelleri, iki ya da daha çok değişken arasındaki ilişkinin herhangi bir şekilde bu değişkenlere müdahale edilmeden incelendiği araştırmalardır (Büyüköztürk vd., 2012).

Araştırmada problemlerin çözümlenmesi amacıyla değişkenler bağımlı ve kontrol değişkenler olarak sınıflandırılmıştır. Bu araştırmanın bağımlı değişkenini çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışları, bağımsız değişkeni ise örgütsel sinizm ve destek algısı düzeyi oluşturmaktadır. Fakat örgütsel sinizm ile destek algısının arasındaki nedensellik ilişkisinde sinizm bağımlı; destek algısı bağımsız değişken olarak alınmıştır.

Örgütsel sinizmin, örgütsel destek ve politika algılarının üretkenlik karşıtı iş davranışlarını yordamasındaki aracılık rolünün incelenmesi çerçevesinde ise örgütsel sinizm bağımlı ve düzenleyici değişken, üretkenlik karşıtı iş davranışları bağımlı değişken, örgütsel destek algısı ise bağımsız değişkenlerdir. Örgütsel sinizmin; örgütsel destek algısı ile üretkenlik karşıtı iş davranışları aracındaki aracılık rolünün testi için ise yapısal eşitlik modeli örnek olan aracı (mediator) regresyon modeli kullanılmıştır.

Ayrıca araştırma kapsamında çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında anlamlı farklılıkların olduğu demografik değişkenler de kontrol değişkeni olarak tanımlanmıştır.

1.4. Araştırmanın Hipotezleri

Bu araştırma; “kamu çalışanlarının üretkenlik karşıtı iş davranış düzeyleri, örgütsel sinizm unsurları tarafından ne derece yordanmaktadır? Ve örgütsel sinizmin bu ilişkideki aracılık rolü nedir?” problem cümleleri çerçevesinde ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda geliştirilen hipotezler aşağıda yer almaktadır.

1. $Hr1_{\text{ösb} - \text{ükidb} - \text{öda}} \neq 0$; Örgütsel sinizm ile örgütsel destek algısı ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır.
2. $Hr2_{\text{ös} - \text{ükid}} > 0$; Örgütsel sinizm, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını yordar.
3. $Hr3_{\text{öda} - \text{ükid}} > 0$ Örgütsel destek algısı, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını yordar.
4. $Hr4_{\text{öda} - \text{ös}} > 0$ Örgütsel destek algısı, örgütsel sinizmi yordar.
5. $Hr5_{\text{öda} + \text{ös} - \text{ükid}} > 0$ Örgütsel sinizm, algılanan örgütsel destek öncülü ve aracılık rolü ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarını (daha güçlü) yordar.

1.5. Araştırmanın Önemi

Günümüzde artık kamu hizmet sektöründe de faaliyet gösteren örgütlerde çalışanların verimliliği sorgulanır olmuş ve bu durum önemli ve öncelikli bir konu olarak gündeme gelmeye başlamıştır. Vatandaş memnuniyetini sağlamayı amaçlayan kamu kurum ve kuruluşlarında beşeri sermaye ise örgütlerde verimliliğin artırılması anlamında en önemli unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların verimliliği örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşabilmelerini sağlayacak, örgütün de etkinliğini arttıracaktır.

Örgütlerde çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri ise üretkenlik karşıtı iş davranışlarını belirleyebilir. Bu durum ise verimliliğin düşüşü anlamına gelmektedir. Böylece, çalışanların örgütsel sinizm tutumları ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişki belirlenerek; örgütsel sinizmi önleyici tedbirlerin alınmasının sağlanarak verimliliğin artırılabilmesi mümkün olacaktır.

Araştırmanın, Türkiye’de örgütsel sinizm ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi araştıran ilk çalışma olması literatüre önemli katkı sağlayacaktır.

Ayrıca bu çalışmanın, literatürde yeni bir konu olan sinizm kavramının daha iyi anlaşılmasına da önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.6. Araştırmanın Sayıltıları

Bu araştırmada; araştırmaya katılan kamu görevlilerinin ölçeklerde yer alan maddelere içten ve doğru cevap verdikleri ve alınan cevapların katılımcıların görüşünü yansıttığı varsayılmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan anketlerde yer alan ölçeklerin; algılanan örgütsel desteği, örgütsel sinizmi ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarını ölçtüğü varsayılmıştır.

Uygulanan araştırma yönteminin, bu araştırmanın amacına ve problemin çözümüne uygun olduğu, seçilen örneklemin alanı temsil ettiği, verilerin değerlendirilmesinde kullanılan tekniklerin araştırmanın amacına uygun yöntemlerden oluştuğu varsayılmıştır.

Toplanan verilerin, kamu görevlilerinin tutum ve davranışlarını temsil edeceği varsayılmıştır.

1.7. Araştırmanın Sınırlılıkları

Örgütsel destek algısı, örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ölçümünde kullanılan özaktarım (kendi kendini değerlendirme) yönteminde “sosyal isteklilik” ve “ego savunumu” eğilimleri ortaya çıkabilmektedir. Diğer bir ifadeyle katılımcılar, konu hakkındaki gerçek duygularını gizleyerek, kendilerini olmak istedikleri duygu durumuyla ifade edebilmektedirler. Araştırma sürecinin katılımcıların verdikleri yanıtların doğru olduğu varsayılarak yürütülmesi, bu araştırmanın en önemli sınırlılığını oluşturmaktadır.

Araştırmanın öndeneme aşamasında TODAİE’de yüksek lisans yapan kamu görevlileriyle araştırmanın yürütülmesi hedeflenmiş, ancak araştırma konusunun çalışanlar tarafından çekinceler yaratması, yanlış anlaşılmaya açık olması veya riske girmemek için demografik değişkenlere ilişkin bilgileri eksik bırakmaları ya da samimi yanıtlar vermekten kaçınmaları nedenleriyle salt bu grup üzerinde araştırma yapmaktan vazgeçilmiştir. Bu tecrübe doğrultusunda unvan sorusu, çalışılan sınıfa; yaş ve çalışma süresi ise aralıklı ölçeğe dönüştürülerek ölçeğin ölçme kapasitesinin düşürülmesi diğer bir sınırlılığı oluşturmaktadır.

Bu araştırma; kapasite, zaman kısıtı ve maliyet nedenleriyle yaklaşık 1.6 milyon kamu çalışanından oluşan bir evren (DPB, 2017) içerisinde yer alan 419 kamu görevlisine uygulanan ölçekler ile sınırlıdır. Ayrıca evren ve örneklem sadece üç hizmet sınıfı (genel idare hizmetleri, teknik hizmetler ve eğitim öğretim hizmetleri) ile sınırlandırılmıştır. Model testi bağlamında yeterli örneklem büyüklüğüne ulaşılsa da sadece bu hizmet sınıflarından birine odaklanması durumunda dahi binlerce kişiye ulaşılması gerekmektedir.

Tüm hizmet sınıfları hatta bu sınıflar içerisinde yer alan farklı meslek grupları ve bunların farklı özlük haklarına, iş ortamlarına vb. gibi farklı değişkenler tarafından şekillendirildikleri unutulmamalıdır.

Son olarak ise araştırmaya katılanların hepsi lisans ve üstü öğrenime sahiptir. Lise mazunu ve altı öğrenime sahip olan kamu görevlileri bu araştırmada yer almamaktadır.

1.8. Araştırmanın Örnekleme

Tablo 1’de görüldüğü üzere 1 milyondan fazla kişiden oluşan evrenden seçilen örneklemin çapının değişmediği, örnekleme seçilme ve seçilmeme olasılığı birbirine eşit ve 0,05 olarak alındığında ve 0,05 örnekleme hatası kabul edilerek 384 kişinin 1

milyondan sonra yeterli olduğu görülmektedir. Dolayısıyla bu araştırmada örneklememizi ifade eden 419 kamu çalışanı bu koşulu sağlamaktadır.

Tablo 1: Örneklem Büyüklüğü Belirleme Tablosu

Evren Büyük- lüğü	±0.03 örnekleme hatası (d)			±0.05 örnekleme hatası (d)			±0.10 örnekleme hatası (d)		
	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100 milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

Kaynak: Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 50.

Uygulamada; sosyal medya, yüz yüze görüşme ve doğrudan elektronik posta gönderme yoluyla belirli bir kadroyu (genel idare hizmetleri, teknik hizmetler ve eğitim öğretim hizmetleri) temsil etmesi bakımından sistematik örnekleme yöntemi; bu kadrolarda yer alan kişilerin tespiti bakımından seçkisiz örnekleme yöntemleri kullanılarak oluşturulmuştur (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 40-50).

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR TARAMASI

Bu bölümde, araştırmanın odak noktasını oluşturan örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı iş davranışları tanımlanmaktadır. Ayrıca çalışmada örgütsel sinizmin aracı rolü de incelendiği için örgütsel sinizmin öncüllerinden olan örgütsel destek ve örgütsel politika kavramları da detaylı olarak ele alınmıştır.

2.1. Örgütsel Sinizm (Organizational Cynicism)

Bu bölümün ilk alt bölümünde sinizm kavramı örgütsel davranış ve sosyal psikoloji disiplinleri temelinde tanımlanarak, sinizm kavramının tarihsel süreçteki değişimi yer almaktadır. Sonraki alt bölümlerde ise çalışmanın odak noktalarından olan örgütsel sinizm kavramı tanımlanarak, örgütsel sinizmin kuramsal temelleri, boyutları, türleri, öncülleri ve sonuçları ele alınmaktadır.

2.1.1. Sinizm Kavramı

Sinizm kavramı çok geniş boyutlu bir kavram olup, felsefe, din, siyaset bilimi, sosyoloji, psikoloji ve işletme gibi sosyal bilimlerin farklı disiplinlerinin konusu olmuştur. Bu çalışmada “örgütsel sinizm” temel alınmışsa da öncelikle sinizm kavramının tarihsel gelişimine ve yapılan tanımlara kısaca değinilmesi tercih edilmiştir.

Türk Dil Kurumu Sözlüğünde, (TDK, 2016) “İnsanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi, kinizm”, Oxford İngilizce Sözlüğünde (OED, 2016) “insanların sadece kendi çıkarları ile tamamen motive olduğuna inanan bir eğilim; şüphecilik ve bir şeyin yaşanıp yaşanmadığı veya değerli olup olmadığı

önemsenmeksizin sorgulama eğilimi, karamsarlık” olarak tanımlanan sinizm kavramı, bir yaşam biçimi ve düşünce okulu olarak Antik Yunan’da ortaya çıkmış ve zamanla farklı anlamlar yüklenerek günümüze gelmiştir (Brandes, 1997: 7; Dean vd., 1998: 342).

Sinizm kavramının kökenine ilişkin iki ayrı görüşten söz edilmektedir. Birinci (Gökberk, 2000: 48; Hançerlioğlu, 1999: 76); Yunancası köpek anlamına gelen “kyon”¹ kelimesinden türemiş olduğu düşünülmektedir. İkinci görüşe göre ise (Gökberk, 2000: 48; Hançerlioğlu, 1999: 76; Kalağan, 2009: 32; Howatson, 2011: 165) sinizmin; Atina yakınlarında bulunmakta olan siniklerin okulunun yer aldığı “Kynosarges” (gymnasiom) kelimesinden türemiş olabileceği kabul edilmektedir.

Sinik okul, Sokrates’in öğrencisi Antisthenes’in (M.Ö. 445–365) öğretisi olduğu için Sokratesçi okullardan biri olarak kabul edilir (Dudley, 2007: 1; Branham, R. Bracht, Goulet-Cazé, Marie-Odile, 2000: 6) sinizm düşüncesine ün kazandıran ve yayılmasını sağlayan ise Sinoplu Diyojen (Diogenes of Sinope, M.Ö. 412–323) olmuştur.

Mutluluğa ancak dünyevi hazları yadsıyan erdemle ulaşılacağını savunan Anthisthenes’in öğretisini eyleme dönüştüren Diyojen, eylemlerinde mizahı etkili bir silah olarak kullanarak hem sinizme ün kazandırmış hem de mizahın sinikler arasında en çok tercih edilen araç olarak kullanılmasına katkıda bulunmuştur (Dean vd., 1998: 342). Bu eylemlerden en bilineni; Büyük İskender’e "Gölge etme, başka ihsan istemem." demesidir, Toplumsal gereksinimlerden kendisini tamamen yalıtma için bir fiçinin

¹ Toplumsal kurallara (giyim ve yaşam tarzı başta olmak üzere), geleneksel yaşayış biçimlerine uymayan ve bu doğrultuda alışılmadık (normal kabul edilmeyen) davranış sergileyen sinik bireyler için “kyon” (köpek) metaforu sıkça kullanılmış ve bu metafor siniklerin simgesi haline gelmiştir.

içinde yaşamını devam ettirmeye çalışması ve elinde fener ile gündüz vakti Atina'daki halk pazarında "dürüst bir adam aradığını" söyleyerek dolaşması da diğer meşhur eylemlerdir (Hançerlioğlu, 1999: 77; Brandes, 1997: 8; Gökberk, 2000: 50; Çüçen, 2001: 275-276) .

Diogenes'in benimsemiş olduğu yaşam tarzına baktığımızda sinizmin temel ilkelerinin kendine yetme, utanmazlık, yöntemli eğitim ve sözünü sakınmama olduğu görülmektedir (Cevizci, 2002: 293; Kalağan, 2009: 34). Buna göre "kendine yetme; kişinin, mutluluk için gerekli olan her şeyi kendi içerisinde barındırmasını, utanmazlık; kendi başına zararsız olan bazı eylemlerin hiçbir şekilde yapılamayacağını öne süren mutabakatı umursamamayı, yöntemli eğitim; ahlaki değerlerin benimsenmesi ve yetkinlik için gereken sistematik, içerisinde pratik barındıran eğitimi ve son olarak sözünü sakınmama; yozlaşmayı ve kendini beğenmişliği açığa vurmaktan ve insanların yenilenmeye yönelmesinden çekinmemeyi ifade etmektedir.

Buradan hareketle antik çağdaki sinizmin karşılığını; erdemi temel alan insanının bağımlılıklarından kurtularak kendine yeteceğini, başkalarına zarar vermeyen eylemlerinin kesinlikle sınırlandırılmaması gerektiğine inanan ve yozlaşma ve sistem karşısında dürüst olmayı savunan bir düşünce olarak tanımlayabiliriz.

Sinik olarak tanımlanan bireylerin savundukları bazı unsurlar aşağıda belirtilmiştir (Cevizci, 2002: 610-611; Gökberk, 2000: 50; Ulaş, 2002: 828-829; Kalağan, 2009: 33).

- Karakter bağımsızlığını, dünya nimetlerinden uzak durma tavrını ve kendine yeterli olmayı en ideal durum olarak değerlendirmişlerdir.
- Mutluluğa ulaşmak için erdemini tek başına yeterli olduğunu savunmaktadırlar.

- İnsanı mutlu eden erdemi, bilgelikte bulmaktadırlar. Bu aynı zamanda yaşamın temel gereksinim ve hazları karşısında kayıtsız kalmakla yetinmemeyi; amaçlarına hazdan kaçınmakla erişebileceklerine inanmayı ifade etmektedir.
- Diğer taraftan ahlaki bir amaç taşımayan ya da en azından ahlaki gözetmeyen bir bilgiyi ya da bilimi küçümsemektedirler.
- Hiçbir şey için kaygılanmayıp, hiçbir şeye aldırış etmemektedirler.
- Benimsemiş oldukları düşüncenin önündeki en büyük engellerin, insan doğasına ihanet eden mevcut yönetim biçimleri ile insanın mutlu olmasının geçen gelenekler ve kültür olduğunu öne sürmektedirler.
- Bireyi esas alırlar. Toplum karşısında bireylerin özgür olduğunu düşünmektedirler.
- Erdemli ve doğal yaşamak onların ana düşüncesidir.

Antik çağdan günümüze sinizm kavramı incelendiğinde ise; günümüzde kullanılan sinizm kavramının antik döneme göre değişerek farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Siniklerin geçmişten günümüze değişmeyen temel iki unsurunun umutsuzluk (inançsızlık) ve mizah olduğu söylenebilir. Diğer taraftan sinizm kavramı; kuşkuculuk, şüphecilik, güvensizlik, inançsızlık, kötümserlik, olumsuzluk kavramları çerçevesinde açıklanmaya çalışılmakla birlikte bu kavramlar günümüzde farklı anlamları karşılamaktadır.

Ayrıca pek çok çalışmada kinizm ve sinizm kavramları birbiriyle özdeş anlamda kullanılsa da aslında bu iki kavramın günümüzde farklı anlamları karşıladığı da belirtilmelidir (Ersoy-Kart, 2011: 82). Her ne kadar sinizm, M.Ö. yaklaşık 4. yüzyılda ortaya çıkan Antik Yunan felsefi düşüncesi olan kinik kelimesinden (Neves, 2012: 965) türemiş olsa da, kinizm (kynicism) ile sinizm (cynicism) arasında 19. yy. sonlarında daha

da belirginleşen kavramsal bir çatışma söz konusudur. Buna göre; “kinizmin toplumdaki alt tabakaların, resmi kültürü alaya alarak reddetmesini; sinizmin ise egemen kültürün yol açtığı toplumsal çözülmeye halkın verdiği tepkiyi temsil ettiği” söylenebilir (Ersoy-Kart, 2015: 82).

Daha önce de belirtildiği üzere felsefe, din, siyaset bilimi, sosyoloji, psikoloji ve işletme gibi farklı sosyal bilimlerin farklı disiplinlerinin konusu olan sinizm kavramı bu çalışmada örgütsel davranış, sosyal psikoloji ve örgütsel psikoloji disiplinleri çerçevesinde değerlendirilecektir.

Bu kapsamda çeşitli kaynaklardan oluşturulmuş sinizm kavramının tarihsel gelişimini de içeren tanımlar tablosu oluşturulmuş (Brandes, 1997: 9-12; Dean vd., 1998: 342-345; 77, Abraham, R., 2000: 269-275; Stanley vd., 2005: 429-433; Naus vd., 2007: 689-691; Bakker, 2007: 122-125) ve Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 2: Kronolojik Olarak Sinizm Tanımları

Yazar/yazarlar	Kavram Adı	Tanım	Örnek ölçüm ifadesi / Açıklama
Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri (Minnesota Multiphasic Personality Inventory – MMPI)-1943	Sinik	Diğer kişileri dürüst olmayan, bencil, diğerlerinin isteklerine aldırış etmeyen ve sorgulayan, ilişkilere güvenmeyen, düşmanca davranan, tahammülü az, arkadaş yanlısı ve yardımsever olmayan, diğer kişilerin kendilerinden beklentilerinin fazla olduğunu düşünen kişiler, sinizm ölçeğinde yüksek değer elde edenler	Elde Ediliş Şekli / Hedefler: MMPI / Diğer kişiler
Cook ve Medley (1954)	Sinik düşmanlık	Diğer insanlara güvenmeme ve bunun sonucunda strese girme	Elde Ediliş Şekli / Hedefler: MMPI / Diğer kişiler
Costa, Zonderman, McCrae ve Williams (1986)	Sinik	İnsan doğası hakkında olumsuz düşüncesi olan	Elde Ediliş Şekli / Hedefler: Cook ve Medley (1954) / Diğer kişiler
O’Hair ve Cody (1987)	Sinizm	Diğer kişilere güvenilmeyeceği ve insanlar acımasız olması	Elde Ediliş Şekli / Hedefler: Sinizmin Machiavellizmin alt boyutu olduğu görüşü / Hunter, Gerbing ve Boster (1982) Diğer kişiler
Greenglass ve Julkunen (1989)	Sinizm	İnsanların dürüst ve güvenilir değil, samimi yetersiz ve tembel olması	Elde Ediliş Şekli / Hedefler: Cook ve Medley’in (1954) sinik düşmanlık ölçütü / Diğer kişiler
Barefoot, Dodge, Peterson, Dahlstrom ve Williams (1989)	Sinizm	İnsanoğlunun genel olarak hiçbir şeye değmeyecek kişi, aldatıcı ve bencil olması	Elde Ediliş Şekli / Hedefler: Cook ve Medley (1954) / Diğer kişilerin Davranışları
Kanter ve Mirvis (1989)	Sinizm	Sinikler, dar görüşlü ve hayal kırıklığına uğramış/ umduğunu bulamamış kişilerdir. İlişkide oldukları insanlara çamur atar ve insanların benmerkezci olduklarına ve sadece kendi çıkarlarına hizmet ettiklerine inanırlar. İşletmelerdeki sinikler, yöneticilerinin söylediklerinin doğruluğundan her zaman şüphe etmenin yanı sıra, çalıştıkları şirketin, ellerine bir fırsat geçtiğinde, kendilerini istismar edeceğine inanırlar.	İnsanların çoğu, eğer bir kazançları olacaksa, yalan söylerler”.
Stern, Stone, Hopkins ve McMillion (1990)	Örgütsel Sinizm	İşin baskıcı, ödüllendirici olmayan bir şey olması ve bu yüzden fazla çabayı hak etmeyeceği.	Elde Ediliş Şekli / Hedefler: Çalışma için geliştirilen ölçüm aracı / İş
Bateman, Sukano ve Fujitu (1992);	Sinizm	Sinizm, otoriteye ve kurumlara yönelik olumsuz ve güvensiz tutumları yansıtır.	Şirkete ve yönetime yönelik sinizm,“Şirketin yönetimi, eline bir fırsat geçtiğinde, sizi istismar

Andersson ve Bateman (1997)			etmekten çekinmez". "İşletme örgütlerine ve üst yöneticilerine yönelik sinizm, "Üst yönetimin çalışanlara söylediklerinin doğru olduğundan çoğunlukla kuşku duyarım".İnsan doğasına yönelik sinizm,"insanların çoğu gerçekten kendileri istedikleri için değil, yakalanmaktan korktukları için dürüst davranırlar".
Vance, Brooks ve Tesluk (1995)	Sinizm	Örgütte daha iyiye doğru bir değişimin olabileceği, ancak sinik kişinin kontrolü dışındaki nedenlerden dolayı mevcut durum idealden daha da fazla uzaklaşmaya devam edeceği için daha iyiye doğru değişimin pek de mümkün olmadığı inancı.	Alt ölçek: Sinizm, "Bu örgütte bireysel inisiyatif çok fazla dikkate alınmaz". Alt ölçek: iyileştirilebilirlik, "Buradaki insanlar sorunlarla ilgili olarak birlikte çalışabilse, her şey daha iyiye gider".
Andersson (1996)	Çalışan Sinizmi	Çalışan sinizmi, iş örgütlerine, yöneticilere ve/veya iş ortamındaki diğer nesnelere yönelik aşağılama ve güvensizlik gibi güçlü hayal kırıklığı, umutsuzluk ve engellenmiş olma hissiyle karakterize edilmiş bir tutumdur.	
Reichers, Wanous and Austin (1997), Wanous, Reichers, ve Austin (2000)	Değişime Yönelik Sinizm	Değişime yönelik sinizm, değişimin liderlerine olan güvenin gerçek anlamda kaybıyla ilintilidir ve geçmişte tam anlamıyla başarılı olamamış değişim çabalarına verilen bir cevaptır.	Alt ölçek: Değişimin etkililiği konusundaki kötümserlik, "Buradaki sorunları çözeceği umuduyla uygulanan programların çoğu bir işe yaramayacaktır". Alt ölçek: Bir duruma anlam yükleme, "Buradaki sorunları çözme sorumluluğunu taşıyan kişiler, bunun için yeterince çaba harcamıyorlar".
Dean, Brandes, Dharwadkar (1998)	Örgütsel Sinizm	Bir kişinin çalıştığı örgüte yönelik geliştirdiği, üç boyutu içeren negatif tutum. Boyutlar: 1. Örgütte bütünlüğün eksik olduğuna ilişkin bir inanç / bilişsel öge, 2. Örgüte yönelik olumsuz duygu / duygusal öge, 3. Bu inanç ve duyguyla tutarlı olarak örgüte yönelik aşağılayıcı/kötüleyici ve eleştirel davranışlar gösterme eğilimi / davranışsal öges.	İnanç boyutu:"Çalıştığım şirkette söylenenlerle yapılanlar birbirini tutmaz". Duygu boyutu:"Çalıştığım şirketi düşündüğümde kızgınlık duyarım". Davranışsal boyut:"Çalıştığım şirkette olup bitenler hakkında örgüt dışındaki arkadaşlarıma yakınırım".
Abraham (2000)	Genel Sinizm	Genel sinizm, insan davranışı ile ilgili genellikle olumsuz algıları yansıtan, doğuştan gelen ve kararlı bir kişilik	Kimse size ne olduğu ile pek ilgilenmez".

		özelliğidir. Aşağılama ve zayıf kişilerarası bağlarla karakterize edilir. Dünyanın sosyal etkileşimlerden memnuniyet duyma yeteneği olmayan, bencil, kayıtsız, ilgisiz ve dürüst olmayan insanlarla dolu olduğu genellemesini temel alan diğer insanlara karşı kökleşmiş bir güvensizlik söz konusudur.	
Abraham (2000)	Toplumsal Sinizm	Toplumsal sinizm, birey ile toplum arasındaki sosyal sözleşmenin ihlalinin bir sonucu olarak kabul edilebilir. Toplumsal siniklerin ayırt edici özelliği, başlarına gelenlerin sorumlusu olarak gördükleri sosyal ve ekonomik kurumlara yabancılaşmalarıdır. Geleceğe dair umutsuzlukları, kısa dönemli çıkarlarını dikkate almalarına ve işleriyle ilgili her göreve ve fırsata ‘Benim çıkarım ne olacak?’ şeklinde yaklaşımlarına yol açar. Bu yaklaşımları, işlerine karşı sınırlı bir yığınlığa ve mutsuzluğa neden olur”.	“İnsanların çoğu bir çıkarları olacaksa yalan söyler”.
Abraham (2000)	Çalışan Sinizmi	Çalışan sinizmi, büyük sermayeye, üst yönetime ve işyerindeki “diğer” kişi ya da birimlere yöneliktir. Eşit olmama duygusu, bu tür sinikleri diğerlerinden ayırt eden önemli bir özelliktir.	Yönetimin bize söylediklerinin doğruluğundan sıklıkla şüpheye düşerim.
Abraham (2000)	Örgütsel Değişim Sinizmi	Örgütsel değişim sinizmi, başarısız olmuş değişim çabalarına karşı oluşan bir tepkidir ve bu sinizim gelecekteki değişim çabalarının başarısına ilişkin kötümser bir bakış açısı ve değişim aktörlerinin tembel ve yetersiz oldukları inancı içerir. Psikolojik sözleşme ihlalleri çerçevesinden bakıldığında, yönetimin kurumsal performansı geliştirmenin yollarını aramak açısından yükümlülüğünü yerine getirmemiş olarak algılandığı durumdan söz edilmektedir.	Buradaki sorunları çözeceği umuduyla uygulanan programların çoğu bir işe yaramayacaktır”
Abraham (2000)	İş sinizmi	İş sinizmi, kişinin kendisini işle ilgili yetkinleştirmesinin engellenmesiyle bir tür başa çıkma stratejisidir ve kişilerin kendilerini tüketicilerden uzaklaştırmalarına ve onları	

		birey olarak görmemelerine neden olur. İş sinizmi, duyarsızlık, kopukluk ve vurdumduymazlık ile karakterize edilir.	
Stanley, Meyer ve Topolnytsky (2005)	Değişim Odaklı Sinizm	Değişime yönelik sinizm, belirli bir örgütsel değişim programına yönelik, yönetimin açıkladığı veya ima ettiği gerekçelere duyulan inançsızlıktır.	Yönetimin bu değişimi desteklemesinde “gizli bir gündem”e sahip olduğuna inanıyorum.”
Stanley, Meyer ve Topolnytsky (2005)	Yönetime Yönelik Sinizm	Yönetime yönelik sinizmi, genelde yönetimin kararları ve eylemleri için açıkladıkları ya da ima ettikleri nedenlere duyulan inançsızlıktır.”	Bu kurumun yönetiminin gerekçelerini sıkça sorgularım.
Stanley, Meyer ve Topolnytsky (2005)	Genel Sinizm	Kişisel yatkınlık olarak sinisizm, insanların genel olarak kararlarına veya eylemlerine yönelik açıkça veya örtülü olarak ortaya çıkan inançsızlık.	Umdüğumdan daha fazla dost canlısı olan insanlara karşı kendimi koruma eğilimine sahibim.
Bakker (2007)	Sinizm	Sinizm, (zorlayıcı) gerçeklikler içinde iş görmenin bir yoluna atfen doğrudan veya dolaylı bir şekilde ayarlanmış eylemler, tüm “ahlaki açıdan doğru olmayan” uyarılma ve tutumlar olarak tanımlanabilir.	
Naus, Iterson, ve Roe (2007)	Örgütsel Sinizm	İş çevresindeki sorunlu olaylara ve koşullara karşı örgüt üyelerinin kendilerini savunmalarının karşılığıdır.	

Kaynak: Brandes, 1997:9-12; Dean vd., 1998; Görmen, 2012: 66-71’den yararlanılarak türetilmiştir.

Günümüzde en yalın ifadeyle “alaycı kusur bulucular” olarak nitelendirebileceğimiz (Ersoy-Kart, 2015: 83) siniklerin düşünce tarzını ifade eden sinizmin tabloda görüldüğü üzere birçok çeşit ve tanımının bulunması karmaşıklığa yol açmakta ve kavramın anlaşılmasını zorlaştırmaktadır. Fakat bu tanımların hepsi kendi zamanlarında ve disiplinlerinde doğrudur ya da en azından yanlış değildir. Önemli olan sinizm kavramının hangi alanda ve ne amaçla kullanılacağıdır. Örneğin sinizmin, insanların gizli amaçları olduğunu düşünme, kendi çıkarlarını korumak veya artırmak için başkalarıyla ilgilenme ve işleri idare etme eğilimi olarak tanımlandığını (Tokgöz ve

Yılmaz, 2008: 285) düşünürsek, bu tanımın O'Hair ve Cody'nin(1987) savunduğu makyavelist görüşü temsil ettiğini görürüz. Sinizmin bu şekilde kavramsallaştırılması yanlış olmadığı gibi salt doğruyu da içermemektedir.

Bu çalışmada bir sonraki alt bölümde detaylı olarak yer verilen, Dean, Brandes, Dharwadkar'ın (1998) yapmış olduğu; "bireyin örgütüne ilişkin olumsuz tutumu" (Dean, vd., 1998: 5) anlamına gelen ve çalışanın örgütüne, işine ve sonuçta da kendisine yönelik bilişsel, duyuşsal ve davranışsal açıdan olumsuz deneyimler yaşamasına neden olan örgütsel sinizm tanımı esas alınmıştır.

Bu çalışmanın odak noktalarından birisini oluşturan örgütsel sinizm kavramı farklı bir anlam ve konuyu ifade ettiği için, sinizm kavramının ne olması gerektiği ya da ne olduğu tartışmalarına burada değinilmemiştir. Örgütsel sinizm kavramının daha iyi anlaşılması adına zaman içerisinde tek bir tanımı olmayan ve yazarın da ilgilendiği konuya ve bakış açısına göre değişen sinizm kavramına ilişkin tarihsel süreçte yapılan genel tanımlara yer verilmiştir.

2.1.2. Örgütsel Sinizm Kavramı ve Tanımı

Çalışanların davranışları ve çalışanların tutumları da birçok olgu gibi küreselleşme ve teknolojik gelişme sonrası değişim göstermiş ve bu doğrultuda bu davranışları anlamlandırma ihtiyacı doğmuştur. Bu çerçevede özellikle 1980'li yılların sonu ile gündeme gelen örgütsel sinizmin günümüze kadar çeşitli tanımları yapılmıştır (bknz Tablo 2).

Tablo 3: Örgütsel Sinizm Tanımları

Yazar(lar)	Yıl	Tanım
Goldner, Ritti ve Ference	1977	Sinik bilgi, örgütsel eylemler, kararlar ve yöntemlerdeki özgecilik davranışındaki iyiliğinin ya da samimiyetinin reddedilmesidir.
Kanter ve Mirvis	1989, 1991	Örgütsel Sinizm, bencilliğin ve sahtekârlığın örgütün merkezinde olduğu inancını yansıtan bir özelliktir.
Guastello, Rieke, Guastello ve Billings	1992	Sinizm, sadece bir iş tutumu değil; bir bütün olarak yaşam üzerine bir bakış açısı biçiminde tanımlanmaktadır.
Bateman, Sakano ve Fujita	1992	Sinizm, otoriteye ve örgütlere karşı olumsuz ve güvensiz bir tutumdur.
Wanous, Reichers ve Austin	1994	Örgütsel Sinizm, gelecekte düzenlenecek örgütsel değişikliklere ilişkin başarılı olunamayacağı; değişikliği gerçekleştiren liderlerin ise yetersiz ve (ya da) tembel olduğu inancını kapsamaktadır.
Andersson	1996	Sinizm, bir kişiye, bir gruba, ideolojiye, sosyal geleneğe ya da örgütlere karşı hüsrân, hayal kırıklığı ve olumsuz duygularla ya da bütün bunların (kişinin, grubun güvensizliği ile şekillenen genel ve özel bir tutumdur.
Reichers, Wanous ve Austin	1997	Örgütsel değişim ile ilgili sinizm, değişikliği gerçekleştiren liderlere olan güven kaybı, onları tembel ve yetersiz olarak nitelendirme ve değişiklik çabaları ile ilgili başarı olasılığı hakkındaki kötümserlik kavramlarını kapsamaktadır.
Dean, Brandes ve Dharwadkar	1998	Örgütsel sinizm , örgütün bütünlükten yoksun olduğu inancını kapsayan bir tutumdur. Örgüte karşı olumsuz duygular ve küçük düşürücü ya da eleştirel davranışları kapsamaktadır.
Turner ve Valentine	2001	Sinizm, güvensizliğin güçlü düzeylerini, düşmanca bir şekilde kuşku duymayı ve başka insanların dürtülerini karalamayı kapsayan ahlâki karar vermenin hem genel hem de özel boyutu olarak tanımlanmaktadır.
Johnson ve O'Leary-Kelly	2003	Örgütsel sinizm, çalışanların örgütlerinin dürüstlükten yoksun olduğunu düşündükleri zaman ortaya çıkmaktadır.
O'Leary	2003	Örgütsel Sinizm, adaletsizlik kavramının bir hikâyesidir. Sinizm ile ilgili hikâyelerde, yönetimin uygulamalarına olan derin hayal kırıklığı mevcuttur.
O'Brien vd.	2004	Sinizm, psikolojik kaçışın ve serbestliğin bir türü olarak tanımlanmaktadır.
Stanley, Meyer ve Topolnytsky	2005	Sinizm, bir karar ya da eylem için başkalarının belirtilen ya da işaret edilen güdülerine inanmama olarak tanımlanmaktadır.
Urbany	2005	Örgütsel Sinizm, olumlu şeyler hakkında olumsuz yorumları ve duyguları, özellikle de asıl karar verme aşamasında örgütün değerli ifadelerinin olumlu etkisinin reddedilmesini yansıtmaktadır.
Valentine ve Elias	2005	Örgütsel Sinizm, iş örgütlerinin ya da diğer toplumsal örgütlerin, ahlaki değerleri hiçe saydığına ve sadece kendilerine hizmet ettiklerine ilişkin inançtır.
James	2005	Örgütsel sinizm kavramı, bir bireyin olumsuz inançlarla, duygularla ve ilişkili davranışlarla şekillenen işveren örgütüne ilişkin tutumlarla bağlantılı olup; çevresel etkenlerle değişikliğe açık olan sosyal ve kişisel deneyimlerin geçmişine bir cevaptır.
Cole, Bruch ve Vogel	2006	Örgütsel Sinizm, işveren örgütün değerlerinin, eylemlerinin ve güdülerinin eleştirel takdirinden kaynaklanan bir tutumdur.

Kaynak: Naus, 2007: 15-24; Ersoy-Kart, 2011: 87-88; Kalağan, 2009: 40-41; Görmen, 2012: 72-83'ten yararlanılarak türetilmiştir.

Tabloda görüldüğü üzere tarihsel süreçte Goldner, Ritti ve Ference'in 1977 yılında yapmış olduğu örgütsel sinizm tanımını bir kenara bırakırsak, kavrama yönelik yoğun ilginin 1980'lerin sonlarında başladığını ve birbirinden farklı tanımlamalar yapıldığını görüyoruz. Bunun nedeni; Tablo 2'de yer verildiği üzere, tıpkı sinizm kavramı gibi örgütsel sinizmin de farklı disiplinlere konu olması ve aynı disiplin içerisinde dahi (örgütsel davranış disiplini için örnek verirsek; örgütsel politikalar, örgütsel adalet, psikolojik sözleşme ihlalleri, örgütsel destek algısı, örgütsel stres, örgütsel vatandaşlık davranışı, performans, iş tatmini, örgütsel bağlılık) birçok kavramla (Kalağan ve Aksu, 2010: 4821) ile ilişkili olmasıdır.

Bu çalışma kapsamında ele alınan örgütsel sinizmin kavramı ise "örgütün bütünlükten yoksun olduğu inancını kapsayan bir tutum olarak betimlenebilir. Sinizm; örgüte karşı olumsuz duygular ve küçük düşürücü ya da eleştirel davranışları" da kapsamaktadır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998).

Benzer olarak örgütsel sinizm; kişi, grup, ideoloji, sosyal yetenekler veya kurumların güvensizliğine yönelme ve kızgınlık, ümitsizlik, hayal kırıklığı ile karakterize edilen genel veya özellikli tutumlar olarak tanımlanmaktadır (Andersson, 1996: 1397-1398). Diğer bir tanımda ise örgütsel sinizm, "bireylerin örgütlerinin ahlaki bütünlükten yoksun olduğu ve hakkaniyet, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin örgütsel çıkarlar lehine feda edildiği yönündeki inançları" dır (Berneth vd., 2007:311).

Çalışanların kurnazca kontrol edildiği günümüzde, çalışanların bu duruma reaksiyonu ise yine kurnazca olmakta; eskiden olduğu gibi makine kırıcılığı gibi aşırı uçlardaki üretkenlik karşıtı iş davranışlarından ziyade örtük ve savunmacı görünümlü; alaycı ve zekice sayılabilecek sinik tutum ve davranışlar şeklinde kendini göstermektedir (Ersoy-Kart, 2015: 85).

2.1.3. Örgütsel Sinizm ile İlgili Yapılan Çalışmalar Doğrultusunda Örgütsel Sinizmin Özellikleri

Örgütsel sinizm çerçevesinde yapılan çalışmalar, sinik tutumların bireyler ve örgütler için önemini göstermektedir. Dean ve arkadaşlarının 1998 yılında yaptıkları çalışmada sinizmin; öncelikle bir özellik değil bir durum olarak görülmesi gerektiği; belirli bir iş ya da meslek ile ilgili olmadığı; bilişi, duyguyu ve davranışı kapsayan yapıyı çevrelediği, öznel olarak sinik bireyler için geçerli olduğu; bireyler ve örgütler için işlevsel olabileceği ifade edilmiştir (Dean vd., 1998: 347).

Johnson ve O'Leary-Kelly'nin 2003 yılında Amerika'da banka çalışanları ile gerçekleştirdikleri çalışmada; sinizmin ilgisizlikten kaynaklı bir tepki olduğu ve sinik çalışanların hayal kırıklığına uğramış ve örgüte karşı diğer çalışanlara göre daha az olumlu duygular hisseden bireyler oldukları ortaya konmuştur. Buna rağmen, bu memnuniyetsizliklerini davranış olarak yansıtmadıkları bulunmuştur (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003: 641-643). Bu durum örgütsel sinizmin iyi tarafını göstermektedir (Kalağan, 2009: 42).

Sinizmin özel sektörün yanı sıra kamu örgütlerinde de yaşandığını belirten Albrecht, bunun nedenini ise kamu örgütlerinde yer alan katı bürokratik ve hiyerarşik özelliklere bağlamaktadır (Albrecht, 2002: 324). 1997 yılında Reichers ve arkadaşları tarafından yapılan başka bir çalışmada, çalışanların yüzde 53'ünün yüksek düzeyde sinizm yaşadıkları tespit edilmiştir (Reichers vd., 1997: 52).

Sinizmin, örgütlerin çalışanların beklentilerini karşılamakta yetersiz olduğu durumlarda hassaslaşma ve hayal kırıklığı sonrası ortaya çıktığını belirten Naus, örgütsel sinizmi örgütsel adalet, destek algısı ve iş ahlakı ile açıklamıştır (Naus, 2007: 27),

Kanter ve Mirvis'in 1989 yılında ABD'de sanayi işkolunda gerçekleştirmiş oldukları çalışmada, karşılıklı düşmanlık ve güvenilmezlik ortamlarında sinik bireylerin en üstten en alta kadar örgütlerin her statüsünde bulunduğu ve çalışanların yüzde 43'ünün örgütlerinde sinizm yaşadıkları tespit edilmiştir (James, 2005: 24). Ayrıca bulgular çalışanların yüzde 41'nin iyimser ve yüzde 16'sının da ihtiyatlı olduğuna işaret etmektedir (Bommer vd., 2005: 736). Kanter ve Mirnis, 1991 yılında yaptıkları diğer bir çalışmada araştırmaya katılan çalışanların yüzde 48'inin sinizm yaşadığını ifade etmişlerdir (Mirnis ve Kanter, 1991: 50). Kanter ve Mirvis; sinik tutumlarda artış olmasına rağmen örgütlerin ve yöneticilerin; çalışanlardaki olumsuzluğu azaltarak, çalışanların olumlu görünmelerini sağlayarak ve toplumsal duygularını geliştiren konulara onları yönlendirerek sinizmle başarılı bir şekilde mücadele edilebileceğini iddia etmişlerdir (James, 2005: 24).

Tüm bu çalışmalar incelendiğinde, örgütsel sinizmin yaygın bir olgu olduğu ve hemen hemen bütün örgütlerde sinik davranışlar sergileyen çalışanlar yer aldığı söylenebilir (James, 2005: 6). Bu durum ise örgütlerin önlem alması ve politika üretmesi gereken bir oldukça önemli ve bir o kadar da özel bir durumu ifade etmektedir.

Sinizmin öncülleri kontrol edilerek ve sinik bireylerin tepkileri gözetilerek, sinik tutumları engellemeye dönük önlemler alınabileceği gibi örgütleriyle derinden ilgilenen, örgütsel problemlere yönelik öneriler geliştiren sinik çalışanlar, örgütsel problemlerin temelindeki nedenleri belirlemede ve örgütsel değişimi gerçekleştirmede büyük katkı sağlayabilirler (Bommer vd., 2005: 748-749; James, 2005: 6).

Yöneticilerin de örgütsel sinimin azaltılmasında ya da engellemesinde önemli rolleri bulunmaktadır (Bommer vd., 2005: 748; Brown ve Cregan, 2008: 679-680; Treadway vd., 2004: 499). Örgütün yöneticilerinin sinik tutum ve davranışlara kayıtsız

kalması örgütsel sinizmi pekiştirebilir, arttırabilir ya da en azından engelleyemez (Brown ve Cregan, 2008: 679-680; Bommer vd., 2005: 748). Başta yönetim olmak üzere eğer örgütlerde sinizm hakkında farkındalık ve benimseme yoksa sıklıkla “karışıklık, rahatsızlık ve hatta düşmanlık ortaya çıkmaktadır (Kalağan, 2009: 44).

2.1.4. Örgütsel Sinizm Türleri

Farklı disiplinlere konu olan ve aynı disiplin içerisinde dahi farklı anlamlar yüklenen örgütsel sinizm bugüne kadar olan çalışmalardan yola çıkılarak; kişilik sinizmi, sosyal/kurumsal sinizm, mesleki sinizm, çalışan sinizmi ve örgütsel değişim sinizmi olmak üzere beş alt başlıkta sınıflandırılmaktadır..

Tablo 4: Örgütsel Sinizm Türleri

Örgütsel Sinizm Çeşitleri	Eylem	Hedef	Bağlam	Zaman
Örgütsel Değişim Sinizmi	Hayal kırıklığı Karamsarlık	Değişim	Başarısız Değişim	Değişken
Çalışan Sinizmi	Hoşnutsuzluk Engellenme	Her Şey	Algılanan Değişim İhtimali	Değişken
Mesleki Sinizm	Küçümseme (Aşağılama) Ayrılma	Müşteriler	Hizmet Örgütleri	Değişken
Kişilik Sinizmi	Hoşnutsuzluk Öfke (düşmanlık)	İnsan Doğası	-----	Kararlı
Sosyal / Kurumsal Sinizm	Yabancılaşma Çaresizlik	Toplum	-----	Değişken

Kaynak: Delken, 2004: 15

Aslında kararlı (dispositional) ve durumsal ya da değişken (situational) şeklinde ikili bir sınıflama da literatürde yer almaktadır fakat bu çalışmada Türkiye’de de kabul görmüş olan ve zaten bu iki unsuru da içerisinde barındıran beşli sınıflandırma esas alınmıştır

Tablo 3’te kendinden önceki araştırma tanımlamalarından yola çıkarak Delken (2004) tarafından, aşağıda detaylı olarak açıklanan örgütsel sinizm türlerinin eylem

noktaları, hedefleri, bağlamları ve zaman algıları özetlenmiştir. Delken'nin bu sınıflandırmasında; hoşnutsuzluk ve düşmanlık eylemleriyle kendini gösteren kişilik sinizmi, insan doğasını hedeflemekte ve zamana göre değişkenlik göstermemektedir. Buna karşın hoşnutsuzluk ve engellenme şeklinde kendini gösteren çalışan sinizminin spesifik bir hedefi yoktur ve zamana göre değişkenlik gösterir. Değişim karşısında hayal kırıklığı ve karamsarlık eylemleriyle kendini gösteren örgütsel değişim sinizmi başarısız değişimlerde kendini gösterir ve zamana göre değişkenlik gösterir. Mesleki sinizm ise ayrılma, işi ve işyerini küçümseme eylemleriyle hizmet sektöründe kendini gösterirken, hedefinde müşteriler bulunmakta ve zamana göre değişkenlik göstermektedir. İzleyen bölümde anılan sinizm çeşitleri ayrıntılı olarak incelenmektedir.

2.1.4.1. Örgütsel Değişim Sinizmi

Wanous ve arkadaşları (1994) zamana göre değişken olarak ifade edilen örgütsel değişim sinizmini; “örgütlerin değişim sürecinde ve bu sürecin sonunda yapmış olduğu faaliyetlere ilişkin karamsar bir bakış açısı” olarak tanımlamışlardır (Akt.; Dean vd., 1998: 344; Wanous vd., 1994: 269).

Sinizmi tetikleyen önemli bir diğer unsurun yenileşim (inovasyon) girişimleri olduğunu öne süren Reichers ve arkadaşları ise örgütsel değişim sinizmini liderliğe ve başarıya vurgu yaparak; “Örgütte, değişimi gerçekleştiren lidere olan güven kaybı” ve “çalışanlar tarafından başarılı bulunmayan, başarılı olacağına inanılmayan ve tam olarak başarılı olamayan örgütsel değişim girişimlerinin geçmişine ilişkin bir tepki” olarak tanımlamışlardır (Reichers vd., 1997: 48). Bu görüşe göre bu durumun en önemli nedenlerinin ise “zayıf bilgi akışı ve kararlara katılım sürecindeki kısıtlılıklar” olduğu ifade edilmektedir (Eaton, 2004: 11). Dolayısıyla örgütsel değişimi gerçekleştiren sorumluların iyi niyetli olmalarına rağmen başarısız olarak algılanan örgütsel değişimin

ortaya sinizmi çıkarabileceği söylenebilir (Eaton, 2004: 11; James, 2005: 27). Diğer taraftan örgütte zaten sinizm mevcut ise bu durum sinizm düzeyini de arttıracaktır.

Wanous ve arkadaşları 2000 yılında yaptıkları çalışmada, 1994 yılında yapmış oldukları tanımı genişleterek örgütsel değişim sinizmini: “değişiklik yapmaktan sorumlu olan kişilerin; isteksizlik, yetersizlik ya da her ikisi ile suçlanarak, değişim çabalarının başarılı olabileceğine yönelik kötümser(olumsuz) bir bakış açısı” olarak tanımlamışlardır (Wanous vd., 2000: 133).

Thompson da yetersiz bilgi akışına işaret ederek örgütsel değişim sırasında yönetim veya değişimin sorumluları tarafından sunulan bilgilerin, yapılan açıklamaların ve verilen sözlerin zaman içerisinde doğru olmadığı ortaya çıkarsa; bazı çalışanların örgüte, değişikliği yapan liderlere ve örgütsel değişim için yapılan çabaya karşı olumsuz ve karamsar tutum oluşturabileceğini belirtmiştir (Thompson vd., 2000: 2). Bunun nedeni değişim sonrası, çalışanların duygusal boyutta kendilerini aldatılmış ve/veya hayal kırıklığına uğramış hissetmeleridir (Abraham, 2000: 272).

Örgütsel değişim sinizminin örgütler için önemli olmasının en önemli nedeni başarısızlık sonrası olumsuz tutumların oluşması, bu tutumların devam etmesi (ısrarcı olması) ve örgütsel değişimi tekrar deneme isteğini engellenmesidir. Bundan sonraki değişimlerde “kendini gerçekleştiren kehanet” yaşanması o nednele muhtemel olmaktadır (Reichers vd., 1997: 48-50; Bommer vd., 2005: 737). Diğer bir ifadeyle yeni değişim çabalarının başarı kazanma şansı örgütsel değişim sinizmi ile sonuçlanan her değişim sonrası azalacaktır.

Sinik inançların pekiştiği bu durumlarda örgütsel değişim sinizminin üstesinden gelmek önem kazanmaktadır. Bu durumu engellemek için isteğe bağlı sorumluluk alınması, işin sürekliliğinin takibi gerekmektedir (Reichers vd., 1997: 48). Örgütsel

sinizmin örgütler için diğer olumsuz sonuçları arasında “işten ayrılma, örgütsel bağlılığın azalması, güdülenmenin kaybolması, sürekli farklı konularda şikayet etmek, düşük düzeyde performans göstermek” sayılabilir (Reichers vd., 1997: 48-50; Wanous vd., 2000: 134).

Diğer taraftan örgütsel sinizmin örgüt için olumlu bir araç olarak kullanabileceği düşünesi ile Wanous ve arkadaşları; örgütlerde sinik tutuma sahip çalışanlar vasıtasıyla, “güdülenme ya da yetenekten yoksun olan çalışanların suçlanarak örgütlerde etkili değişiklik yaratmanın” mümkün olabileceğini savunmuşlardır (Wanous vd., 1994: 269).

2.1.4.2. Çalışan Sinizmi

Zamana göre değişken olarak ifade edilen çalışan sinizmi, büyük sermayeye, üst yönetime ve işyerindeki “diğer” kişi ya da birimlere yönelik bir tutum olarak tanımlanmaktadır (Abraham, 2000: 272; Dean vd., 1998: 344). Eşit olmama algısı, bu tür sinikleri diğerlerinden ayırt etmektedir. Uzun çalışma saatleri, iş yoğunluğu, etkili olmayan liderlik ve yönetim, örgütteki yeni görevler, örgütlerin küçülmesi, örgütlerde yönetim kademelerinin azaltılması ile işe karar veren ve uygulayan arasındaki kademelerin mümkün olduğu ölçüde ortadan kaldırılması sonucunda oluşan yeni dönem çalışan-işveren arasındaki ilişkilerin neticesi olarak ortaya çıkmıştır (Cartwright ve Holmes, 2006: 201).

Başka bir tanıma göre çalışan sinizmi; “Bir bireye, gruba, ideolojiye, sosyal geleneğe ve örgüte karşı küçümseme ve güvensizlik durumu ile beraber hayal kırıklığı ve umutsuzluk ile şekillenen, hem genel hem de özel bir tutumu” ifade etmektedir (Anderson, 1996: 1397-1398).

Çalışan sinizmini psikolojik sözleşme çerçevesinde açıklayan yaklaşıma göre; çalışanlar, örgüt ve iş kapsamındaki faktörlere ilişkin psikolojik sözleşme ihlalleri

doğrultusunda tutumsal tepkiler göstermekte ve bu durum neticesinde sinik tutum ve davranışlar ortaya çıkmaktadır (Andersson ve Bateman, 1997: 449; Eaton, 2004: 11; James, 2005: 25). Andersson ve Bateman'a (1997) göre sinizmin üç olası hedefi olabilir: "Örgüt, örgütten sorumlu olan kişi, yönetim ya da diğer örgütsel bileşenler". Bu yaklaşımda sinik çalışanlar psikolojik sözleşme ihlalleriyle bağlantılı olarak anılan hedeflere karşı engellenme, umutsuzluk ve küçümseme gibi olumsuz hisler içindedirler. Bu durumun ise çalışanları örgütsel vatandaşlık davranışlarına (fazladan rol davranışı) yönlendirmekten ziyade üretkenlik karşıtı iş davranışları göstermeye teşvik edeceği belirtilmektedir (Ersoy-Kart: 2015: 90).

Bu iki yaklaşımı birbiriyle bütünleştiren yaklaşımına göre çalışan sinizmi; yeni dönem çalışan-işveren ilişkilerinin, geleneksel psikolojik sözleşmeyi değiştirdiğini ve eski sözleşmede var olan güvenlik, eğitim, bağlılık, kariyer ve terfi gibi unsurlardan yeni sözleşmede bazılarının veya hiçbirinin olmama durumunun yarattığı rahatsızlık olarak da tanımlanmaktadır (Feldman, 2000: 1286-1287).

2.1.4.3. Mesleki Sinizm

Zamana göre değişken olarak ifade edilen mesleki sinizm; otoriteye ve örgütlere karşı olumsuz ve güvensiz tutumlar olarak tanımlanabilir (Bateman vd., 1992; Niederhoffer, 1969; Dean vd., 1998: 344, Eaton, 2004: 9-10). Çalışanlar burada mesleklerine karşı duygusal hissizlik, aldırılmazlık, vurdumduymazlık gösterirken işin bunaltıcı olduğuna, ödüllendirici olmadığına ve gösterecekleri herhangi bir çabaya değmediğine ilişkin özel bir tutum geliştirmektedirler (Abraham, 2000: 273; Andersson, 1996: 1397).

Öncelikli olarak müşteriye sonra da halka ve topluma karşı olumsuz tutum oluşturarak bu doğrultuda davranış gösteren çalışanlar mesleki sinizmin artması ile

hizmet sunumunda gösterdikleri yetersizliği; örgütün politikalarına, uygulamalarına ya da kaynak yetersizliğine atfedebilmektedirler (Naus, 2007: 13). Mesleki sinizm, çalışmanın içeriğine odaklanarak, çalışma koşullarına odaklanan örgütsel sinizmden ayrılmaktadır (Delken, 2004: 16).

“Bireyin, kişisel değer yargıları ile örgütün değer yargıları arasındaki çatışma” olarak tanımlanan “kişilik-rol çatışması” ve “çalışanın rollerinden bir tanesinin, başka bir rolün (özellikle stresli müşteri ilişkileri) gerektiği gibi davranmasını güçleştirmesi” olarak tanımlanan "rol çatışması" mesleki sinizme neden olan başlıca etkenler olarak belirtilmektedir (Abraham, 2000: 273-274). Genellikle düşük statülü ve toplumca saygın görülmeyen mesleklerde, mesleki sinizm oluşmakta veya varsa, artmaktadır (Özgener vd., 2008: 60).

Bugüne kadar yapılan çalışmalarda araştırmacılar emniyet, tıp, yüksek öğretim, sosyal hizmet, eğitim alanlarında çalışmalar yapmış fakat spesifik mesleki sınırlar içerisinde yaygın bir genelleme yapılmamıştır (James, 2005: 18-19; Kalağan, 2009: 64-66).

2.1.4.4. Kişilik Sinizmi

Doğuştan gelen (durumdan bağımsız/dispositional) diğer bir ifadeyle kararlı bir kişilik özelliği olduğu varsayılan, genel olarak insan davranışlarını olumsuz olarak algılayan kişilik sinizmine göre birey, kişileri küçümsemekte ve hor görmekte, onlara saygısız bir şekilde davranmakta ve diğer bireyler ile zayıf bağlar kurmaktadır (Abraham, 2000: 270, Dean vd., 1998: 344).

Çeşitli çalışmalarda genel sinizm olarak da tanımlanan kişilik sinizmi ile örgütsel sinizm yapı olarak birbirinden ayrılmıştır (Eaton, 2000: 7; Andersson ve Bateman, 1997). Bu düşünceye göre kişilik sinizminin; kararlı ve doğuştan gelen bir özellik olarak bireyin

naturasundan kaynaklandığı kabul edilirken; örgütsel sinizmde, durumsal bileşenlerin çalışma yaşamında gözlenen sinik tutumları biçimlendirdiği inancı yer almaktadır (Eaton, 2000: 7; Ersoy-Kart, 2015: 90; Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 285). Diğer taraftan Andersson (1996) ise sinizmi “engellenme, umutsuzluk ve hayal kırıklığıyla karakterize edilen hem genel ve hem de özgül bir tutum” olarak tanımlamış ve bunun bir kişiyi, grubu, ideolojiyi, sosyal gelenekleri ve kurumu güvensizlik nedeniyle aşağılanması, küçümsenmesi şeklinde açığa vurulabileceğini dile getirmiştir (Ersoy-Kart: 90).

Kişilik sinizmi; sinik bireyi “sosyal etkileşiminden hoşnut olmayan, dürüst olmayan, olumsuz davranışlara göz yuman, başkalarını önemsemeyen ve toplumun bencil insanlarla dolu olduğu inancı taşıyan temkinli bireyler” olarak varsayar ve bireyi yaşamının farklı yönlerine geneller (Abraham, 2000: 270-271; Eaton, 2000: 7).

Guastello ve arkadaşlarının 1991 yılında yapmış oldukları çalışmada bu tanımlara paralel olarak; aşırı şüphecilik, yüksek kaygı ve içedönük kişilik özelliğiyle sinizm arasında pozitif korelasyon tespit edilmiştir (Eaton, 2000: 8). Kişilik sinizmini benimsemiş bireylerde köklü bir güvensizlik durumu görülmekte ve bu durumun neticesinde; duygu ve davranışlarını öfkelenerek, kızarak, üzülmeye ve hile yaparak göstermektedirler (Abraham, 2000: 271).

2.1.4.5. Sosyal/Kurumsal Sinizm

Zamana göre değişken diğer bir ifadeyle durumsal (situational) olarak ifade edilen (Dean vd., 1998: 344; Delken, 2004: 15; Eaton, 2000: 10) sosyal/kurumsal sinizm; Peterson (1994) tarafından, “birey ve toplum arasındaki psikolojik sözleşme” olarak tanımlanmıştır.

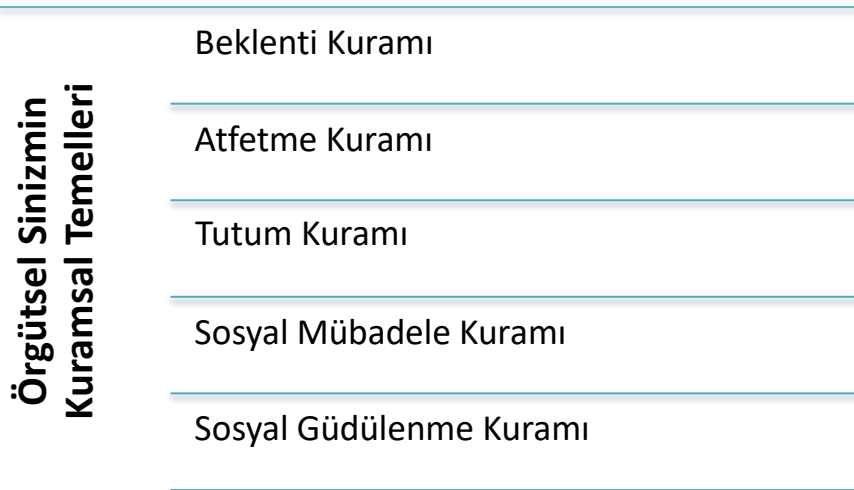
Mirvis ve Kanter 1991 ve 1989 yıllarında yaptıkları çalışmalarında, sinizm kavramını sosyal bir olgu olarak ele alarak sinizmi; insanların düşmanlıklarla dolu,

değişken ve o nedenle de güvenilir olmayan dünya ile başa çıkma yolu olarak tanımlamışlardır. Sosyal ve politik dalgalanma dönemlerinde yaşamın geneline dönük sinik tutumların güçlendiği düşüncesindedirler (Mirvis ve Kanter, 1991: 53). Endüstrileşmenin erken dönemlerinde işçi sömürüsü, küreselleşme çağında ise gerçekçi olmayan modern örgüt vaatlerinin başarısızlığı sinizme katkı yapan sosyal/kurumsal unsurlara örnek olarak gösterilebilir (Ersoy-Kart, 2015: 89).

Yapılan çalışmalarda toplumsal sinizm ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğu ve toplumsal sinizm yaşayan bireylerin, işyerindeki durumuna ilişkin beklentilerinin daha gerçekçi olduğu tespit edilmiştir (Abraham, 2000: 287). Ayrıca örgütlerde yüksek düzeyde şüpheciliğin (skeptizmin) bulunmasının, toplumsal sinizm görülen çalışanları görece daha çok etkileyebileceği belirtilmiştir (Abraham, 2000: 287).

2.1.5. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri

Literatür incelendiğinde örgütsel sinizmin farklı temel kuramlar vasıtasıyla açıklandığı görülmektedir (Bakınız Şekil 2).



Şekil 2: Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri

Bu bölümde; “beklenti kuramı, atfetme kuramı, tutum kuramı, sosyal mübadele kuramı, duygusal olaylar kuramı ve sosyal güdülenme kuramı” çerçevesinde örgütsel sinizm açıklanmaktadır.

2.1.5.1. Beklenti Kuramı

Çalışanın çabası, harcadığı emek ve gösterdiği başarı sonrasında ödül arzulanması, ödül alacağına dair inancı doğrultusunda performans göstermesini ifade eden beklenti kuramında (expectancy theory) üç temel unsur yer almaktadır (Robbins, 2000: 53; Kalağan, 2009: 49):

- Çekicilik: Çalışan için ödüller gösterdiği başarı sonrasında motive edicidir, çekicidir ve işinde daha fazla çaba göstermesine neden olmaktadır.
- Performans-ödül ilişkisi: Çalışana yönelik örgüt içerisinde ortaya konan ödüller çalışanın performansını etkilemektedir.
- Performans-çaba ilişkisi: Ödül ilişkisine benzer olarak çalışanın gösterdiği çabanın, performansını etkilediğini ifade eder.

Görüldüğü üzere çalışanların, onlardan beklenen çaba ile bu çabanın sağlayacağı sonuçlar hakkında çıkarsamalarda bulunduğu ve vaat edilen ödülü ne denli çekici bulduklarını hesaba kattıklarının varsayıldığı (Ersoy-Kart, 2015: 93) beklenti kuramı aşağıda belirtilen dört temel aşamadan oluşmaktadır (Kalağan, 2009: 49-50; Robbins, 2000: 53-54).

- Birinci aşama; işin olumlu ve olumsuz sonuçlarının çalışana ne getirdiğinin ya da ne götürdüğünün birey tarafından nasıl algılandığını ifade etmektedir.
- İkinci aşama; çalışanların yaptıkları işlerin sonuçlarını ne kadar ilgi çekici (olumlu, olumsuz, anlamsız) bulduklarını ifade etmektedir.

- Üçüncü aşama; çalışanların beklenen sonuçlara ulaşmak için ne tür davranışlar göstermeleri gerektiğini ifade etmektedir.
- Son olarak dördüncü aşama ise; çalışanların kişisel yetenekleri dikkate alınarak ne kadar başarılı olacağını tahmin edilme sürecini ifade etmektedir.

Görüldüğü üzere çalışan tarafından yapılan işlerin sonuçları olumlu olduğunda, ücret, güvenlik, arkadaşlık ilişkisi, güven, yetenek ya da beceri kullanma şansı ve uyumlu iş ilişkileri daha fazla kazandırabilmektedir. Olumsuz olması durumlarında ise, yorgunluk, sıkıntı, hayal kırıklığı, endişe, sert bir denetim, tehlike ve işten kovulma gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Robbins, 2000: 54). Diğer bir ifadeyle çalışanlar gösterdikleri performansın karşılığını alamadıklarında beklentileri karşılanmamış olmakta, hayal kırıklığı yaşamakta ve neticede örgütsel sinizm ortaya çıkabilmektedir.

Bu bilgiler çerçevesinde beklenti kuramı ile örgütsel sinizm arasında; örgütsel sinizm kavramında yer alan “bencillik” (Barefoot vd., 1989: 48; Brandes, 1997: 11; Mirvis ve Kanter, 1991: 50-52); örgütsel değişim için gösterilen “çaba” ve bu çabanın gelecekte “başarısız olacağı inancı” (Brandes, 1997: 17; Brandes, Dharwadkar ve Dean, 1999: 7); örgütün gelecek tutumuna ilişkin “olumsuz beklentiler” çerçevesinde ilişki olduğu söylenebilir (James, 2005: 11). Sıralanan bu unsurlar bağlamında beklenti kuramı örgütsel sinizmin gelişimini ve yapısını açıklamaktadır.

2.1.5.2. Sosyal Mübadele Kuramı

1964 yılında Blau tarafından geliştirilmiş olan sosyal mübadele kuramına (social exchange theory) göre, bir sosyal ilişki içerisindeki değiş tokuş sonrası oluşan fayda ve zararlar, o ilişkideki karşılıklı destek ve yatırımın göstergeleri olarak ifade edilmiştir (Akt.; Neves, 2012: 966). İktisadi sosyal mübadelelerin (değiş-tokuşların) tersine sosyal

mübadelede birinin ötekine öncelik taşımayan içsel ya da dışsal faydalar sunduğu varsayılmaktadır (Neves, 2012: 966).

Thibaut ve Kelley'e (1959) göre çalışanlar; diğer kişilerle, gruplar ya da örgütlerle arzuladıkları sonuçlara ulaşmak için ve ödüllendirme beklentisi içerisinde sosyal ilişkilere girerler ve bu ilişkiler; bu değiş-tokuşun sonuçlarına göre sürmekte ya da bitmektedir (Ersoy-Kart, 2015: 95-96)

Gouldner'in (1960); "bir çalışanın örgüt içerisinde kendisine iyi davranıldığını algısı sonucu, kendisinin de örgüte iyi davranmak, en azından örgüte zarar verici hareketlerden kaçınmakla yükümlü hissedeceği" tanımlaması (Mimaroglu, 2008: 36) kuramın örgütsel sinizm ile ilişkisini ortaya koymaktadır. Benzer şekilde Johnson ve O'Leary-Kelly'nin "çalışanın örgütündeki istihdamı ile ilgili sosyal değişim ihlalinin bir tepkisi" olarak tanımlanan kuram, örgütsel sinizmi açıklamaktadır (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003: 627).

Stinglhamber ve Vandenberghe (2003), algılanan yönetici desteğinin mübadele ilişkisinin kalitesini belirlediğini ve bu durumun karşılıklı bağlılık, ödüllendirme ilişkisi oluşturarak sinik tutumlar için katalizör görevi üstlendiğinin altını çizmektedirler (Akt.; Ersoy-Kart, 2015: 96).

2.1.5.3. Atfetme (Yükleme) Kuramı

Atfetme kuramı (nedensellik yükleme - attribution theory) insanların kendilerinin ya da diğer bireylerin davranışlarının nedenlerini anlamlandırmayı amaçlamaktadır (Can vd., 2006: 17; Weiner, 1984: 16). Bu kurama göre; kişisel özellikler sonucu oluşan davranışlar kişisel özelliğe dayalı yüklemeyi, çevresel koşullar sonucu oluşan davranışlar da çevresel koşullara dayalı yüklemeyi ortaya çıkarmaktadır (Can vd., 2006: 17-18)

Neden-sonuç ilişkisinin ortaya çıkardığı analitik bir süreci ifade eden atfetme kuramına göre bireyler; çeşitli sonuçlara nasıl ulaşıldığını ifade eden nedenler konusunda genellemeler yapmak için davranışların sebebini sistematik olarak değerlendirmektedirler. Bu nedenler ile ilgili yapılan çıkarımlar (yüklemeler) ise davranışlarımızı dolaylı veya doğrudan yönlendirmektedir (Kızılgın ve Dalgın, 2012: 1-2).

Buna göre atfetme süreci sırasıyla; “bireylerin öncelikle nedenleri tayin etme amacıyla güdülendiğini, ikinci olarak bundan sonraki davranışlarını, çıkardığı bu nedenler üzerine dayandırdığını ve son olarak ise bütün bu süreçleri yönlendiren genel prensip ve kurallar (genellemeler) oluşturduğunu ileri sürmektedir” (Duman, 2004: 6).

Atfetme kuramı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi Weiner; çalışanların da, olumsuz bir olaydan sonra, olayın algılanmasına dayalı nedensel atıflarda bulunması ve bu atıfların, öfke, sempati, sorumluluk kararları ve umut gibi duygulara yol açan beklentiler ile sonuçlanması ile kurmaktadır (Eaton, 2000: 18). Bu duygular olumlu ise toplum yanlısı olumsuz ise anti-sosyal davranışlara yol açmaktadır (Kalağan, 2009: 51).

Weiner’ın modelinde, olumsuz duygulardan örgütün sorumlu olduğuna ilişkin bir algı oluşursa, çalışanlar örgütü suçlamakta ve bu durum örgütte çalışan sinizminin gelişiminde ve artmasında önemli bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır (Eaton, 2000: 18-19).

Ayrıca eğer çalışanlar bu olumsuz duyguları lidere ya da yönetime atfederlerse örgütsel değişim sinizmi de örgütte yayılmaktadır. Örgütlerde liderlik statüsünde bulunan kişilerin kişisel özellikleri (ırk, cinsiyet, dil, kültür vb.); örgütsel değişiklik yaparken çalışanlar tarafından atfedilebilmekte ve örgütsel değişim sinizminin ortaya çıkmasında veya genişlemesinde etkili olabilmektedir (James, 2005: 11-12).

2.1.5.4. Tutum Kuramı

Bu çalışmada kullanılan örgütsel sinizm ölçeğinin altyapısını oluşturan Dean ve arkadaşlarının (1998) yaptığı örgütsel sinizm kavramını ön plana çıkaran tutum kuramına (attitude theory) göre, örgütsel sinizm örgüte yönelik olumsuz bir tutumdur² ve her tutum gibi sinizmin de üç bileşeni bulunmaktadır (Dean vd., 1998: 345-346; James, 2005: 12).

Buna göre bilişsel boyutta örgüt içerisinde; fazilet ve adil davranışların görülmediğine, ahlâk ilkelerinin geçerli olmadığına, dürüstlük ve samimiyetin olmadığına dair çalışanlarda inanç ve his oluşmaktadır (Dean vd., 1998: 345-346). Örgütü küçümsemek, hor görmek, örgütten utanmak gibi olumsuz duygular duygusal boyutu ifade etmektedir (Ersoy-Kart, 2015: 95).

Son olarak davranışsal boyut ise çalışanların olumsuz, aşağılayıcı davranışlar sergilemesini ifade etmektedir (Dean vd., 1998: 346). Bu boyutta sinik çalışanlar mizahı kullanarak; iğneleyici sözler, yapmacık ve alaycı gülümsemelerden üretkenlik karşıtı iş davranışlarına kadar uzanan bir yelpazede davranışlar sergileyebilmektedir (Ersoy-Kart, 2015: 95).

2.1.5.6. Sosyal Güdülenme Kuramı

1985 yılında Weiner tarafından geliştirilen sosyal güdülenme kuramına (social motivation theory) göre, ilk olarak bir olayın sonucunun nedenleri araştırılmakta; sonra olay bazı nedensel boyutlarda değerlendirilmekte ve sorumlulukla ilgili karara varılmaktadır (Eaton, 2000: 13). İşte bu kararlar ve beklentiler; sonraki davranışları

² Tutum kavramı ve tutum oluşumunu süreçleri 1.6. Örgütsel Sinizmin Boyutları alt başlığında detaylı olarak anlatıldığı için burada değinilmemiştir.

etkileyecek olan olumlu ve olumsuz belirli duygulara (öfke ve sempati gibi) yol açarak gelecekte benzer olaylarda nasıl davranılacağına ve tepki gösterileceğine ilişkin nedensel yorumları belirlemektedir (Eaton, 2000: 13).

Weiner'ın sosyal güdülenme kuramında “konum, kontrol edilebilirlik ve istikrar” olmak üzere üç temel unsur yer almaktadır (Eaton, 2000: 13-15). İlk olarak konum; “olayların nedenlerinin içsel ya da dışsal faktörler olup olmadığını algılama durumudur” (Kalağan, 2009: 53). Örgüt içerisinden kaynaklanan nedenler içsel konumu, örgüt dışından kaynaklanan durumlar ise dışsal nedenleri açıklamaktadır.

İkinci olarak kontrol edilebilirlik unsuru; bu durumların, kişinin iradesi ve kontrolü altında gerçekleşmesinin algılanıp algılanmadığını ifade eder (Eaton, 2000: 13; Kalağan, 2009: 53). Bu unsur da içsel ve dışsal olarak iki boyutta sınıflandırılmıştır. Buna göre eğer çalışan, işten çıkarmaların, içsel kontrol edilebilir faktörlerle ilişkili olduğunu düşünürse, diğer bir ifadeyle örgütün çalışanları salt kendi çıkarları, kararları doğrultusunda işten çıkardığını algırsa, örgütü sorumlu tutmaktadır (Eaton, 2000: 14). Diğer taraftan işten çıkarmaların dışsal olarak kontrol edilemez faktörlerle ilgili olduğunu düşünürse (örneğin; ekonomik kriz gibi örgütten kaynaklanmayan nedenlerle örgütün işten çıkarmaktan başka seçeneğin olmadığını algırsa) örgütü daha az sert bir şekilde yargılamaktadır (Eaton, 2000: 14; Kalağan, 2009: 53).

Son unsur olan istikrar ise; bir olayın gelecekte tekrar görülebilme olasılığını ifade etmektedir (Eaton, 2000: 15; Kalağan, 2009: 53). Yukarıdaki örnekten devam edersek; eğer çalışan; işten çıkarılmaları, kâr oranlarını artırmak için örgüt tarafından kullanılan bir strateji, diğer bir ifadeyle istikrarlı faktör olarak sürekli olarak başvurulabilecek bir yol olarak algırsa; bu durumu, örgütün ne zaman isterse ortaya çıkması muhtemel bir sonuç olarak görecektir (Eaton, 2000: 15; Kalağan, 2009: 53). Eğer çalışan, işten

çıkarmaların ekonomik krizin getirdiği şartlara dönük mecburi bir politika olduğuna inanırsa; çalışan tarafından istikrarsız bir faktör olarak algılanacaktır (Eaton, 2000: 15; Kalağan, 2009: 53).

Görüldüğü üzere hem Weiner (1985) hem de onun izinden giden Eaton (2000), deneyimlenen bir olayın ardından bunun gerekçeleri hakkında düşündüğümüzü, olayın sorumlusu hakkında yargılarda bulunduğumuzu ve gelecekte benzer olaylar için beklentiler geliştirdiğimizi öne sürerek; sosyal bilişsel bir yaklaşımın oldukça işlevsel olduğunu ifade etmektedir (Ersoy-Kart, 2015: 94). Diğer bir ifadeyle yapılan nedensel yüklemelerin, olay sonrası verilecek tepkilere, gösterilecek davranışlara temel oluşturacağı ifade edilerek sosyal güdülenme çalışan sinizmi ile ilişkilendirilmektedir (Ersoy-Kart, 2015: 94; Kalağan, 2009: 54).

Örgütsel sinizm bağlamında; çalışan yukarıda açıklanan sosyal güdülenme süreçleri çerçevesinde bir olaydan sonra örgütüne karşı hissettiği olumlu-olumsuz duygularla, olaydan sorumlu tutulan çalışana, yöneticiye ya da örgüte karşı; toplum yanlısı davranışlar ya da anti-sosyal davranışlar göstermektedir (Eaton, 2000: 13-15). Diğer bir ifadeyle kuram; bir olaydan sonra örgütüne karşı hissettiği duygularla, çalışanın aynı olaydan sonra sergilediği davranışlar arasındaki ilişkiyi açıklamaktadır (Kalağan, 2009: 54). Bu süreçte çalışan; işten çıkarmalar karşısında öfkeliyse, üretkenlik karşıtı iş davranışları, örgütsel bağlılıkta azalma gibi cezalandırıcı ve anti-sosyal davranışlar sergileyebilir.

Yükleme kuramına dayalı olarak yaptığı analizin Dean vd.'nin (1998) örgütsel sinizm kavramlaştırmasıyla mükemmel şekilde örtüştüğünü iddia eden Eaton (2000); öfke duygusu ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin anlamsız, umutsuzluk ile sinizm arasındaki ilişkinin ise anlamlı olduğunu tespit etmiştir (Ersoy-Kart, 2015: 94). Buna

göre, örgütsel sinizm tutumuna sahip biri öfkeli olmaktan ziyade hayal kırıklığına uğramış biri gibi görünse de bu kapsamda yapılacak diğer çalışmalar ve bu çalışmalarını inceleyen bir meta analiz çalışması sonrası sonuçlarla ilgili yorum yapmak daha anlamlı olacaktır.

2.1.6. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Örgütsel sinizmin boyutları bu çalışmada Dean vd. (1998) yaklaşımı çerçevesinde, tutum unsuru bağlamında ele alınmıştır. Bu nedenle örgütsel sinizmin bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlarını anlamak üzere öncelikle tutum kavramına ve tutumu oluşturan öğelere değinilmiştir. Sonrasında ise örgütsel sinizmin boyutları açıklanmıştır.

2.1.6.1. Tutum Kavramı ve Tutumu Oluşturan Öğeler

İnsanların çevresindeki herhangi bir obje veya nesneye karşı geliştirdikleri tepki eğilimini ifade eden tutum kavramı, Latince “aptus” sözcüğünden türetilmiştir (Güney, 2009: 120; Göksu, 2007: 87; Kağıtçıbaşı, 2013: 110).

“Eylem için uygun ve hazır olma” (Güney, 2009: 120), “bir bireye atfedilen bir eğilim” olarak da tanımlanan tutumların; doğrudan gözlenebilen bir özellik olmadığını, bireyin gözlenebilen davranışlarından çıkarsama yapılarak o bireye atfedilen bir eğilim olduğunu görmekteyiz (Kağıtçıbaşı, 2013: 110).

Konusu somut varlıklar olabileceği gibi soyut kavramlar da olabilen tutumun diğer bir tanımına baktığımızda; “insanın çevresindeki herhangi bir şeye karşı sahip olduğu bir tepkisel ön eğilim” olarak tanımlandığı anlaşılmaktadır (Göksu, 2007: 87).

Bireyler belirli bir konuyu doğrudan deneyimleyerek ya da bizzat deneyim geçirmeden dolaylı yollardan o konu hakkında tutum sahibi olabilirler (Göksu, 2007: 87).

Bir durum ya da olay karşısındaki duruşumuzu ifade eden tutumun en önemli özelliği onun gözlenebilen bir davranış ya da olay değil bir davranışa hazırlayıcı eğilim olmasıdır (Göksu, 2007: 87).

Göz ile doğrudan görülme de tutumlar gözle görülebilen bazı davranışlara yol açtığından, bu davranışların gözlenmesi sonucu, tutumun var olduğu öne sürülebilir (Kağıtçıbaşı, 2013: 110). Bu bağlamda tutumları oluşturan üç temel unsur bulunmaktadır (Kağıtçıbaşı, 2013: 110):

- Bilişsel-Düşünce Unsur(u) (Cognitive Component): Bilişsel unsur tutumların fikir, bilgi ve inançlardan oluşan rasyonel unsur olup değerlendirme, planlama, karar verme ve düşünme ile ilgilidir.
- Duygusal Unsur (Affective Component): Tarafsız bir bilgidен ziyade olumlu (mutluluk, neşe, takdir, tatmin) ve olumsuz bir his ve duygu (pişmanlık, kızgınlık, can sıkıntısı, korku vs.) barındıran duygusal unsur; büyük ölçüde reaktiftir ve insanlar duygusal unsur üzerinde çok az bir kontrole sahiptirler.
- Davranışsal-Hareketsel Unsur (Conative Component): Bu unsur bir tutumun davranışa dönüşme eğilimini, olasılığını ve davranışı ifade etmektedir.

Bilişsel, duygusal ve davranışsal öğeler birbiriyle uyumlu olarak çalışırlar ve her tutumda bulunurlar (Göksu, 2007: 89). Fakat tutum gelişimi her zaman bu üç unsurun hepsinin varlığı ile ortaya çıkmayabilir ve kültürel farklılıklar da bu sürece etki edebilir (Güney, 2009: 120-121; Kağıtçıbaşı, 2013: 110-111). Örneğin bilişsel unsur olmadan da davranış ortaya çıkabilir.

Diğer taraftan davranışlarla tutumlar arasında genellikle tutarlılık söz konusudur ve bu gözleme dayanarak uzun yıllar birçok kuramcı ve araştırmacı, insan davranışının temelinde tutarlı olma gereksinmesinin ya da güdüsünün bulunduğunu varsaymışlardır

(Kağıtçıbaşı, 2013: 161). Diğer bir ifadeyle kişilerde bir tutum görüldüğünde onunla ilgili, ona benzer diğer tutumların da görülebileceği varsayılarak bireylerde hem öğeler arası hem de tutumlar arası tutarlılık aranmaktadır (Göksu, 2007: 91). Eğer böyle bir tutarlılık yoksa o zaman bir tutarlılık noksanlığını ima eden “bilişsel çelişkiden” bahsedilir (Kağıtçıbaşı, 2013: 107).

Festinger'in (1957) ilk kez önermesinden bu yana bilişsel çelişki kavramı sosyal psikoloji alanında birçok araştırmaya konu olmuştur (Engel 1963; Kassarjian ve Cohen 1965; Montgomery ve Barnes 1993; Aranson vd., 1992; Soutar ve Sweeney 2003 Egan, vd., 2007; George ve Edward 2009; Kim 2011; Clark ve Das 2009; Salzberger ve Koller 2007; Gbadamosi 2009; Akerlof ve Dickens 1982; Mao ve Oppewal 2010; Goetzmann ve Pales 1997; Thogersen 2003).

Festinger'e (1957) göre eğer kişinin sahip olduğu bir inanç, bilgi ya da tutum yine o kişinin sahip olduğu bir başka inanç, bilgi ya da tutumun tersini gerektirirse bu iki inanç, bilgi ya da tutum arasında bilişsel çelişki vardır (Kağıtçıbaşı, 2013: 170).

Kurama göre bu tür bilişsel çelişkiler kişiye sıkıntı veren durumlar olduğundan, kişide bu çelişkiden kurtulmak için bir güdülenme meydana gelecektir (Güney, 2009: 127). Diğer bir ifadeyle çelişki durumunun varlığı kişinin bundan kurtulmaya çaba sarf etmesi için yeterlidir (Göksu, 2007: 105). Festinger'e göre (1957) bilişsel çelişki, kişinin azaltmak için güdülendiği psikolojik rahatsız edici durumdur (Kağıtçıbaşı, 2013: 170).

Sonuç olarak literatürde, önemli ve güçlü tutumlarda yukarıda bahsedilen bilişsel, duygusal ve davranışsal öğeler hakkında hiyerarşik sıralama olmaksızın genel kabul olduğu görülmektedir (Göksu, 2007: 89-105; Güney, 2009: 120-127; Kağıtçıbaşı, 2013: 110-170). Örgütsel sinizm literatürü kapsamında ise 1996 yılına kadar bu konuda araştırma yapan yazarların özellikle bilişsel boyut üzerinde odaklandıkları fakat Dean ve

arkadaşlarının 1998 yılındaki her üç boyutu da kapsayan çalışmasından sonra örgütsel sinizmde bilişsel, duygusal ve davranışsal olarak adlandırılan üç boyutun da kabul gördüğü anlaşılmaktadır (Brandes, 1997: 29-30). Bu çalışmada da literatürde kabul gördüğü gibi bu üç boyut temel alınmıştır.

2.1.6.2. Bilişsel Boyut (Cognitive Component)

“Örgütsel sinizmin dürüstlükten yoksun olduğu inancını” ifade eden (Kalağan, 2009: 46) bilişsel boyut, örgütsel sinizm çerçevesinde incelediğinde sinik tutuma sahip çalışanların düşüncelerini, inançlarını göstermektedir.

Örgütlerinde; uygulamaların örgütsel ilkelerden yoksun olduğunu, resmi beyanatların (tebliğlerin) çalışanlar tarafından ciddiye alınmadığını, insanların hilekar, bencil samimi yetsiz, tembel, tutarsız ve güvenilmez olduğunu, çalışanların yalan, , hileli, vicdansız ve ahlaksız davranışlar sergilediğini vb. düşünen, bu inançlara sahip olan çalışanlar örgütsel sinizm tutumunun bilişsel unsuruna sahiptir (Brandes, 1997: 30; Brandes ve Das, 2006: 237; Dean vd., 1998: 345-346; Kalağan, 2009: 46).

2.1.6.3. Duygusal Boyut (Affective Component)

Sinik inançlardan, düşüncelerden kaynaklanan, birey tarafından olumlu ya da olumsuz olarak nitelendirilen duyguları içeren bilişsel boyut; saygısızlık, acı, kızgınlık, öfke, sıkıntı ve utanç duymak gibi kuvvetli duygusal tepkileri ifade etmektedir (Brandes ve Das, 2006: 237; Dean vd, 1998: 346; Abraham, 2000: 269).

Bu duygular, sinik çalışanların; örgütlerine karşı küçümseme ve kızgınlık duygusu, örgütlerini düşündüklerinde acı, tiksinti hatta utanç duyguları, istemedikleri bir göreve atandıklarında ya da kapasitelerinin üstünde bir iş verildiğinde endişe,

hissetmeleri gibi her türlü olumsuz duyguyla ilişkili olarak ortaya çıkabilmektedir (Brandes, 1997: 31; Dean vd., 1998: 346).

Çağdaş örgütsel sinizm kavramına kendini beğenmişlik duygusu da eklenerek kavram genişletilmiştir. Bu görüşe göre sinik bireyler, yukarıda ifade edilen duyguların yanı sıra diğer kişilere ya da nesnelere karşı küçümseme, hayal kırıklığı ve güvensizlik tutumu beslerler, kendilerinin onlardan daha üstün, daha bilgili ya da doğru olduklarına inanırlar (Brandes ve Das, 2006: 237; James, 2005: 6).

2.1.6.4. Davranışsal (Hareketsel) Boyut (Conative Component)

Son olarak davranışsal unsur sinik tutumun davranışa dönüşme eğilimini ve olasılığını ifade etmektedir. Bu çerçevede sinik çalışanlar olumsuz, çoğu zaman insanı küçük düşürmeye yönelik davranışlarda bulunabilir, en etkili silahları olan mizahı kullanarak iş çevreleriyle, örgütlerinin amaçlarıyla ve görev tanımları ile ilgili alaycı yorumlarda bulunabilirler (Brandes, 1997: 34-35; Dean vd., 1998: 346).

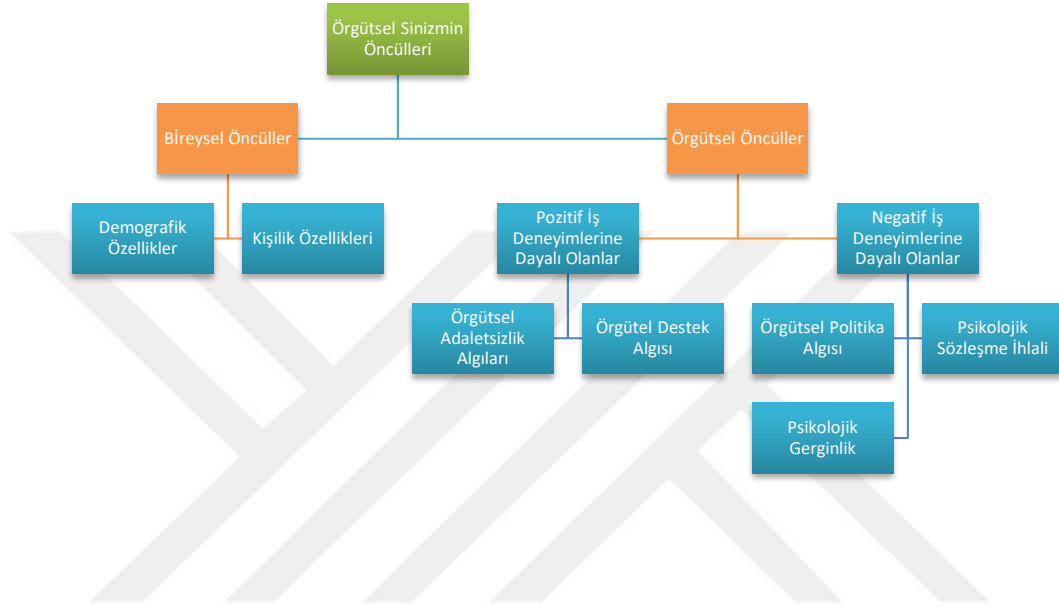
Ayrıca sinik çalışanların örgütleri konusunda sürekli şikâyette bulunmaları, her şeye eleştiri yapmaları, anlamlı bakışmaları, sırtmaları ve küçümser bir şekilde gülümsemeleri davranışsal boyuta örnek oluşturabilir (Brandes ve Das, 2006: 240).

Sinik çalışan örgütü hakkında olumsuz konuşulduğunda ya da haksız eleştiri yapıldığında dahi örgütünün arkasında durmaz aksine kendisi de örgütü kötüleme eğilimindedir (Dean vd., 1998: 346).

2.1.7. Örgütsel Sinizmin Öncülleri

Literatürde konuyla ilgili yeterli sayıda meta analiz çalışmaları olmasa da örgütsel sinizmi etkileyen ve oluşturan unsurları “bireysel ve örgütsel” olarak sınıflandırabiliriz (Chiaburu, vd., 2013; Kanter ve Mirvis, 1989; Mirvis ve Kanter, 1991; Reichers, vd.,

1997; Andersson ve Bateman, 1997; Cartwright ve Holmes, 2006; Ersoy-Kart, 2015; James, 2005; Kalağan, 2009; Twenge, vd., 2004; Dean, vd., 1998; Reichers vd., 1997).
Bu sınıflamanın ayrıntıları Şekil 3’te sunulmaktadır.



Şekil 3: Örgütsel Sinizmin Öncülleri

Kaynak: Şekil yazar tarafından Chiaburu, vd., 2013: 2; Ersoy-Kart, 2015: 96; Andersson, 1996: 1405; Kalağan, 2009: 67-79’den yararlanılarak oluşturulmuştur.

Bireysel ve örgütsel öncül ayrımında; bireysel unsurlar demografik ve kişilik özellikleri, örgütsel unsurlar ise olumlu ve olumsuz iş deneyimleri çerçevesinde sınıflandırılabilir. Bu bağlamda, örgütsel sinizm kişilik, demografik özelliklerden kaynaklanan olumsuz bir tutum olarak görüldüğü gibi psikolojik sözleşme ihlali, adaletsizlik yaratan örgütsel uygulamalar ve politikalar nedeniyle tetiklenen bir tutum olarak da ele alınmaktadır (Chiaburu, vd., 2013; Andersson ve Bateman, 1997; Cartwright ve Holmes, 2006; Ersoy-Kart, 2015; James, 2005; Kalağan, 2009).

Bu çalışmada gerçekleştirilen analizin temel unsurlarından olduğu için örgütsel politika ve destek unsurları alt başlıklarda daha detaylı olarak ortaya konmuştur.

2.1.7.1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Öncülleri

Bireysel öncüller; demografik ve kişilik özellikleri olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Demografik özellikler; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, gelir, hizmet süresi değişkenlerinden oluşurken, kişilik özelliklerini; öz-saygı (kontrol odağı) makyavelcilik, eşitliğe duyarlılık, olumsuz ruh hali ve iş ahlâkı oluşturmaktadır (Andersson 1996; Andersson ve Bateman, 1997; Bernerth vd., 2007; Bommer vd., 2005; Efilti vd., 2008; Erdost vd., 2007; Ersoy-Kart, 2015; Fero, 2005; Güzeller ve Kalağan, 2009; James, 2005; Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

2.1.7.1.1. Demografik Özellikler

Örgütsel sinizmin öncüllerinden olan demografik özellikler; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, gelir ve hizmet süresinden oluşmaktadır.

Çalışanların **yaşlarının**, işlerine ilişkin tutumlarını, algılarını, istek ve beklentilerini etkileyebileceği, genç çalışanların (ve/veya milenyum kuşağının) beklentilerinin karşılanmadığı durumda, çalışan örgütüne karşı olumsuz tutum oluşturarak örgütsel sinizm yaşayabileceği düşüncesinden hareketle yaş unsuru literatürde birçok araştırmada bir öncül olarak yordanmıştır (Chiaburu, vd., 2013: 1; Kalağan, 2009: 67).

Bu kapsamda; bazı çalışmalarda (Chiaburu, vd., 2013; Mirvis ve Kanter, 1991; Johnson, 2007) **yaş** ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunurken, bazı çalışmalarda (Andersson ve Bateman, 1997; Fero, 2005; Bernerth vd., 2007; Bommer vd., 2005; Efilti, vd., 2008; Erdost, vd., 2007; Güzeller ve Kalağan, 2009; James, 2005;

Tokgöz ve Yılmaz, 2008) ise bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. İlişkinin varlığının ortaya konduğu çalışmalarda negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle yaş düştükçe örgütsel sinizmin arttığı görülmektedir.

Toplumsal cinsiyetçi rollerin, cinsiyet rol sosyalleşmesinden farklılıkların varlığından hareketle kadın ve erkek çalışanların, **cinsiyetlerine** bağlı olarak hem iş koşullarının hem de iş hayatından beklentilerinin farklı olabileceği düşüncesi ile cinsiyet değişkeni, örgütsel sinizmin bir öncülü olarak birçok araştırmada yordanmış (Andersson ve Bateman, 1997; Bernerth vd., 2007; Bommer vd., 2005; Efilti vd., 2008; Erdost vd., 2007; Fero, 2005; Güzeller ve Kalağan, 2009; James, 2005; Tokgöz ve Yılmaz, 2008) fakat cinsiyet ile örgütsel sinizm arasında anlamlı herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır. Diğer taraftan sınırlı ve düşük güçte de olsa cinsiyet ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ilişki bulunan çalışmalar da yok değildir (Mirvis ve Kanter, 1991; Chiaburu, vd., 2013; Lobnika, 2004). İlk iki çalışmada erkek çalışanların kadınlara göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu, diğer çalışmada ise kadın çalışanların erkek çalışanlara göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiş olsa da bu sınırlı ve tutarsız sonuçlarla değişkenler arası nedensellik bağı yetersiz kalmaktadır.

Eğitim düzeyinin, çalışma yaşamına bakışı, çalışma yaşamından beklentileri etkileyen unsurlardan biri olduğu düşüncesi ile örgütsel sinizm tutumunu etkileyen değişkenlerden biri olup olmadığı incelenmiş ve eğitim düzeyi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur (Chiaburu, vd., 2013; Fero, 2005; Güzeller ve Kalağan, 2009; Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Bu araştırmaların sonuçlarına göre eğitim düzeyi yükseldikçe sorgulama ve alternatif olanaklar arttığı için örgütsel sinizm artmaktadır. Diğer taraftan örgütsel sinizm ile eğitim düzeyi arasında anlamlı ilişki bulunamayan çalışmalar da yer almaktadır (Andersson ve Bateman,1997; Bommer vd, 2005; Efilti vd., 2008; James, 2005).

Çalışanların **medeni durumu** ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki ele alındığında, bekâr çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin diğer çalışanlara göre daha yüksek değer gösterdiği (Delken, 2004), ayrı ya da boşanmış çalışanların ise, evli ya da bekâr çalışanlara göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu (Kanter ve Mirvis, 1989) tespit edilmiştir. Diğer taraftan medeni durum ile örgütsel sinizm düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmayan çalışmalar da mevcuttur (Efilti vd., 2008; Erdost vd., 2007). Görüldüğü üzere bu çerçevede sağlıklı bir nedensellik bağı için daha fazla çalışmaya ihtiyaç vardır.

Çalışanların **geliri** ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkiye bakacak olursak; geliri düşük olan bireylerin örgütsel sinizm tutum düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Delken, 2004; Fero, 2005; Mirvis ve Kanter, 1991).

Çalışanın örgüt içerisinde ne kadar süredir çalıştığını ifade eden **hizmet süresi** ile örgütsel sinizm tutumları arasında anlamlı ve pozitif fakat düşük düzeyde bir ilişkinin var olduğu gözlenmektedir (Brandes, 1997; James, 2005; Lobnika, 2004). Diğer taraftan hizmet süresi ile örgütsel sinizm tutumları arasında diğer unsurlarda olduğu gibi anlamlı bir ilişki bulunmayan çalışmalar da mevcuttur (Bernerth vd., 2007; Bommer vd., 2005, Efilti vd., 2008; Erdost vd., 2007; Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

2.1.7.1.2. Kişilik Özellikleri

Bireyin kendini ne denli yeterli bir birey olarak gördüğünü ifade eden **özsaygı**, sinizm kavramıyla olumsuz yönde ilişkilidir. Adaletsiz bir durumun kontrolünü değiştirmek için çok az fırsatın olması, dıştan denetim odağına sahip bireylerde çaresizlik ve sinik duyguların oluşmasına neden olmaktadır (Andersson, 1996: 1405-1406; Ersoy-Kart, 2015: 98-99).

Makyavelizm düzeyi yüksek olan bireylerin; örgütlerde başkalarını kontrol etme, sindirme, kötüleme, kullanma ve başkalarına hükmetme eğilimleri, onları mayavel eğilimleri düşük olanlara göre psikolojik sözleşme ihlallerine karşı sinizm bağlamında daha kırılgan hale getirmektedir (Andersson, 1996: 1405-1406; Ersoy-Kart, 2015: 98-99).

Eşitliğe duyarlı olan bireylerin, psikolojik sözleşme ihlallerine eşitliğe duyarlı olmayan bireylere göre daha şiddetli tepki göstermesi sinizmle sonuçlanabilir (Andersson, 1996: 1405-1406; Ersoy-Kart, 2015: 98-99).

İş ve yaşam olaylarını olumsuz ve üzücü olarak görmeye eğilimli olan **olumsuz ruh hali içerisindeki bireylerin** psikolojik sözleşme ihlalleri, olumsuzluk etkisi düşük olan bireylere göre daha yüksek olması nedeniyle, sinik tutumlarının da yüksek olması olası bir durumdur (Andersson, 1996: 1405-1406; Ersoy-Kart, 2015: 98-99).

Benzer olarak **iş ahlâkı** düşük olan bireyin psikolojik sözleşme ihlalleri sonucunda, iş ahlâkı yüksek olan bireye kıyasla daha güçlü sinik tutum oluşturmaları da şaşırtıcı değildir (Andersson, 1996: 1405-1406; Ersoy-Kart, 2015: 98-99).

Görüldüğü üzere Andersson 'un (1996) örgütsel sinizm ile kişilik özellikleri arasında kurduğu bağ psikolojik sözleşme ihlallerine bağlanmaktadır ve örgütsel destek, kültür, politika gibi diğer örgütsel öncüllere dair herhangi bir açıklama ve bulgu yer almamaktadır. Fakat örgütsel sinizmin o dönemde henüz yeni bir olgu olduğunu, bu alanda yapılan çalışmaların örgütsel öncüller içerisinde psikolojik sözleşme kapsamında yoğunlaştığı göz önüne alındığında bu durum anlaşılabilir. Dolayısıyla bu çalışmada kişilik özelliklerinin; örgütsel sinizmin unsurları ile ilişkili olduğu ve bireysel öncüller arasında yer aldığı kabul edilmiştir.

Chiaburu ve arkadaşlarının (2013); önerdikleri modelde ise bireysel öncüller ; demografik değişkenler (**yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi vb.**) ile çalışan eğilimlerinden

(**pozitif duygusallık, negatif duygusallık ve sinik kişilik**) oluşmaktadır (Chiaburu, vd., 2013: 2). Pozitif duygusallık; “bir kişinin ne denli coşkulu, enerjik ve mutlu olduğunu gösterirken, negatif duygusallık ise gergin ve nahoş duygulara karşılık gelmektedir” (Ersoy-Kart, 2015: 99). Negatif duygusallık düzeyi yüksek olan kişilerin olumsuzlukları daha fazla, hatta bazen abartarak görmesi, onları hem örgüte karşı daha güvensiz hem de daha sinik hale getirebilmektedir (Ersoy-Kart, 2015: 99). .

2.1.7.2. Örgütsel Sinizmin Örgüte Bağlı Öncülleri

Örgütsel sinizmin örgüte bağlı öncüllerini olumlu ve olumsuz iş deneyimlerine dayalı olarak ikiye ayırabiliriz (Chiaburu, vd., 2013: 2). Bu kapsamda; örgütsel adaletsizlik algılarının artması ve örgütsel desteğin azalması olumsuz iş deneyimlerine bağlı olarak, psikolojik sözleşme ihlalinin olması, psikolojik gerginlik ve örgütsel politika gibi çeşitli diğer örgütsel faktörler olumlu iş deneyimlerine bağlı olarak, örgütsel sinizm tutumunun oluşmasında önemli etkiye sahip değişkenlerdir (Cartwright ve Holmes, 2006: 201; Chiaburu, vd., 2013: 2; Eaton, 2000: 8; James, 2005: 37).

2.1.7.2.1. Pozitif İş Deneyimlerine Dayalı Örgütsel Öncüller

Pozitif iş deneyimlerine dayalı örgütsel öncüller örgütsel adalet ve örgütsel destek unsurlarından oluşmaktadır.

2.1.7.2.1.1. Örgütsel Adalet

Çalışanların birbirleriyle uyum içerisinde çalışması, örgütlerde kaynakların, kazanımların, ödüllerin ve çıkarların dağıtımında ve yönetiminde adil olunması örgütsel adalet algısını önemli kılmaktadır. Çünkü çalışanlar örgütsel adalet algılarına göre tutumlarını değiştirebilmektedirler. Bu durum örgütsel sinizm çerçevesinde; çalışanların örgütlerine ilişkin adalet algılarının azalması ile örgütsel sinizmin düzeyinin artması

şeklinde kendini göstermektedir (Bernerth vd, 2007 :317; Bommer vd., 2005: 746; Chrobot-Mason, 2003: 34; Chiaburu, vd., 2013: 4; FitzGerald, 2002: 26; James, 2005: 97; Lucyzynek, 2007: 42; Robbins ve Judge, 2012: 223-225; Wilkerson, 2001: 126).

Günümüzde sosyal psikoloji alanında örgütsel adalet kavramını; *dağıtım sal adalet, prosedürel (işlemsel) adalet ve etkileşimsel adalet* olmak üzere üç boyutta incelenmektedir (Cropanzano, Bowen ve Gilliland, 2007; Greenberg ve Cropanzano, 2001; Moorman, 1991; Niehoff ve Moorman, 1993; Folger ve Cropanzano, 1998; Bies, 2001).

Altyapısını eşitlik teorisinin oluşturduğu *dağıtım sal adalet*; eşit çabanın eşit sonuç getirmesini, örgütün amaçları doğrultusunda performansa dayalı olarak ödül ve cezaların dağıtımını, diğer taraftan yaş, cinsiyet, din veya ırk gibi subjektif özelliklere göre ayırım yapmamayı ifade etmektedir (Colquitt ve Chertkoff, 2002: 595; Greenberg ve Cropanzano, 2001: 123). Örgütsel sinizm kapsamında dağıtım sal adaletsizlik algısı kendisini çalışanların örgüt içerisinde alınan kararlara karşı olumsuz tutum oluşturmaları olarak göstermektedir.

Prosedürel (İşlemsel) adalet; örgüt içerisinde alınan kararların ne kadar adil bir süreç ile işletildiğini, algılandığını, karar sisteminin adil olarak yönetilip yönetilmediğini, diğer bir ifadeyle ödül ve cezaların yürütümünde adaleti ifade etmektedir (Konovsky, 2000: 492; Leventhal, 1980: 6-7; Colquitt ve Chertkoff, 2002: 595). Çalışanların kararlara katılımının sağlanmadığı, bilgi paylaşımının açık olmadığı, herkesin görevi ile ilgili bilgiye ulaşmasına olanak tanımayan işlemler çalışanların sinik tutum oluşturmalarına neden olabilir.

Bies ve Moag (1986) örgütsel adalet ile ilgili olarak yaptıkları çalışmada, örgütsel adaletin üçüncü boyutu olan *etkileşimsel adaleti*; adaletin iletişim ölçütü olarak ifade

etmiş ve alınan kararlar ve karar sistemi karşısında çalışanların yönetime karşı nasıl tepki vereceklerini belirlerken etkileşimsel adalet değerlendirmelerini gözettiklerini ifade etmiştir (Irak, 2004: 33-34; Robbins ve Judge, 2012: 224; Cropanzano, vd., 2007, 36). Çalışanlar, örgüt içerisindeki adaletsiz, saygısız davranışlara karşı adaletsizlik algısına sahip olurlarsa başta yöneticilere karşı olmak üzere sinik tutum ve davranışlar gösterebilmektedir.

2.1.7.2.1.2. Örgütsel Destek

Temeli “Sosyal Takas Kuramı”na (Blau,1964) ve “Karşılıklılık Kuramı”na (Gouldner, 1960) dayanan örgütsel destek kuramı; çalışanın örgüte yaptığı katkıyı ve işine gösterdiği çabayı, diğer bir ifadeyle örgütün çalışanların mutlu olması ve kendilerini rahat hissetmeleri için gerekli özellikleri taşımasını ifade etmektedir (Eisenberger vd, 1986; Eisenberger vd., 2001; Eisenberger, 2009).

Bu çalışmada yapılan analizin de ana unsurlarından birisi olan örgütsel destek algısı ise; yapılan bu katkı ve gösterilen çaba nedeniyle çalışana değer verilmesine bağlı olarak çalışanın örgüte karşı geliştirdiği davranış ve tutumların tümünü ifade etmektedir (Eisenberger vd, 1986: 500-501). Diğer bir ifadeyle, örgütsel destek algısı çalışanların örgütün kendilerine yaptığı katkının farkında olmaları, kendilerini güvende hissetmeleri ve arkalarında örgütün varlığını hissetmeleridir (Eisenberger vd, 1986: 500-501). Örgütsel destek algısına örgütün çalışanlarını etkileyen olumlu veya olumsuz politikaları, normları, işlemleri ve faaliyetleri etki etmektedir (Eisenberger vd., 2001: 42).

Örgütsel destek algısı; örgütün çalışanlara insani özellikler ataması, diğer bir ifadeyle onları ruhsuz birer makine parçası gibi görmemesi, çalışanların kişilik özelliklerini, niteliklerini ve kapasitelerini gözetmesi ile artmaktadır (Eisenberger vd., 1986: 501). Böylece örgüt kararlarını ve örgüt içerisindeki yürütülen faaliyetleri, diğer

bir ifadeyle örgütün niyetini destek algısı yüksek olan çalışanlar daha yüksek düzeyde içselleştirebilmektedir. (Rhoades, Eisenberger, 2002: 699). Rhodes ve Eisenberger'e (2002) göre çalışmada örgütsel destek algısının oluşması için "örgütsel adalet", "yönetmel destek", "örgütsel ödüller ve iş koşulları" ve "çalışan özellikleri" olmak üzere dört önemli öncülün var olması gerekmektedir (Nayır, 2014: 90).

Örgütsel destek algısı teorisine (Eisenberger vd., 1986) göre çalışanlar örgüt hakkında genel inançlara sahiptir ve bu inançlar örgütün çalışanların katkılarına değer vermesi ve iyiliklerine önem vermesini ifade etmektedir (Eisenberger vd., 1986: 503). Eisenberger ve arkadaşlarının yapmış olduğu bu tanımlama şu varsayımlara dayanmaktadır (Yüksel, 2006: 10-11):

- Çalışanın örgüte bir katkıda bulunduğu varsayılması,
- Çalışanın yapmış olduğu katkının örgüt tarafından değerli olarak kabul edildiğinin ve bu katkılar karşılığında örgütün çalışanın iyiliğini sağlamaya yönelik çaba gösterdiğinin çalışan tarafından algılanması.

Kraimer ve Wayne, algılanan örgütsel desteği; düzenleyici örgütsel destek algısı, kariyerle ilgili örgütsel destek algısı ve finansal örgütsel destek algısı olarak sınıflandırmışlardır (Kraimer ve Wayne, 2004: 217-218) :

- *Düzenleyici örgütsel destek algısı*, örgütün iş transferlerini takip eden süreçte çalışanın (ailesi dahil) uyum sağlaması ile ilgilenmesi olarak tanımlanmıştır.
- *Kariyerle ilgili örgütsel destek algısı*, örgütün çalışanın kariyer ihtiyacı ile ilgilenmesini ifade etmektedir.
- *Finansal örgütsel destek algısı*, örgütün; çalışanların finansal ihtiyaçları ile ilgilenmesi ve çalışanların katkılarını telafi ve çalışma faydaları açısından ödüllendirmesidir.

Algılanan örgütsel destek seviyesinin yüksek olması çalışanlar tarafından örgütün iyi, olumlu algılandığı, düşük olması ise kötü, olumsuz algılandığı anlamına gelebilir (Eisenberger vd., 1986:503). Bu durum örgütsel sinizm bağlamında; çalışanların örgütlerine olan destek algılarının azalması ile çalışanların örgütsel sinizmin düzeyinin artması şeklinde kendini gösterebilmektedir. Örneğin çalışanlar, bir işi etkin ve etkili bir şekilde yapma ve stresli durumların üstesinden gelmek durumlarında kaldıklarında örgütten yardım alamayacaklarına ve örgütün onların arkasında durmayacağına ilişkin algıya sahip olduklarında, sinik tutum oluşturabilirler. Algılanan zayıf örgütsel destek seviyesi örgüt ile çalışanlar arasında negatif bir duygusal bağ oluşumuna neden olabilir (Byrne ve Hochwarter, 2008: 55).

Literatür incelendiğinde örgütsel destek algısını belirlemek amacıyla Eisenberger ve arkadaşları tarafından geliştirilen ölçek temel alınarak beşli Likert tipinde ölçekler geliştirildiği görülmektedir (Derinbay, 2011; Gül, 2010; Nayır, 2014). Bu çalışmanın amacına ve yöntemine en uygun olan ölçeğin ise Nayır (2011) tarafından örgütsel adalet, yönetim desteği ve örgütsel ödüller ve iş koşulları öncüllerine sadık kalarak geliştirilen ve bahsedilen üç alt ölçeğin oluşturduğu 28 maddeyi içeren ölçek (Nayır, 2014) olduğu kabul edilmiştir.

Esası 65 maddelik “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği”ne (AÖDÖ) dayanan ve Yaylacı’nın (2004) “örgütsel adalet” ölçeğinden de yararlanılarak geliştirilen bu ölçek, bu çalışma gibi uygulama güclüğü olan çalışmalar için 28 maddelik kısa form olarak tasarlanmıştır (Nayır, 2014: 92). Bu çalışmada da anılan 28 maddelik kısa form kullanılmıştır.

Ayrıca ölçeğin literatürde kabul görmüş olan “örgütsel adalet”, “yönetim desteği” ve “örgütsel ödüller ve iş koşulları” öncüllerine sadık kalarak hazırlanması da ölçeğin önemini arttırmaktadır (Nayır, 2014: 92).

2.1.7.2.2. Negatif İş Deneyimlerine Dayalı Örgütsel Öncüller

Negatif iş deneyimlerine dayalı örgütsel öncüller örgütsel adalet ve örgütsel destek unsurlarından oluşmaktadır.

2.1.7.2.2.1. Psikolojik Sözleşme İhlali

Psikolojik sözleşme; çalışan ve örgüt (yönetim) arasındaki algıları, beklentileri, inançları, algılanan taahhütleri ve yükümlülükleri kapsayan psikolojik durumlar ve resmi, karşılıklı güvene dayanan, duygusal, yazılı olmayan ve zamana göre değişkenlik gösteren (daha çok geleceğe yönelik) bir sözleşme olarak ifade edilmektedir (Aggarwal ve Bhargava, 2009: 8; Millward ve Brewerton, 1999: 254-255; Purvis ve Cropley, 2003: 108; Rousseau, 1995: 16-17; Rousseau, 1998: 665; Robinson ve Rousseau, 1994: 246; Zhao, vd., 2007: 647).

Psikolojik sözleşme, işveren ve çalışan arasında mücadele değil işbirliği olması gerektiği düşüncesi ile ve karşılıklı değişim ilişkisi temelinde ortaya çıkmıştır (Aggarwal ve Bhargava, 2009: 8; Purvis ve Cropley, 2003: 108; Zhao, vd., 2007: 647) ve çalışanlar ile örgüt arasındaki karşılıklı sorumlulukların yerine getirileceğine ilişkin algılar ve inançlar bütünü temsil eder (Millward ve Brewerton, 1999: 254-255, Kiazad vd., 2014: 535-536).

Psikolojik sözleşme, örgütler ile çalışanların karşılıklı olarak birbirinden ne bekledikleri, sorumluluklarının ne olduğu, başarılarının veya başarısızlıklarının sonuçlarının ne olacağını, yazıya dökülmeden ifade edildiği bir anlaşmadır (Aggarwal ve Bhargava, 2009: 8; Chao vd., 2011: 763; Morrison ve Robinson, 1997: 227-229).

Diğer bir ifadeyle istenilen davranışların neler olması gerektiğini ifade eden zihinsel bir model veya şema olarak kabul edilebilir. Dolayısıyla psikolojik sözleşme her iki taraf için de belirsizliği azaltarak olabilecekleri öngörmekte, kontrol mekanizmaları ve güvenli bir ortam oluşturmaktadır (Millward ve Brewerton, 1999: 254-255; Morrison ve Robinson, 1997: 228-229). Açıkcası taraflar psikolojik sözleşme çerçevesinde potansiyel riskleri bertaraf edecek bir denge kurmaya çalışmaktadırlar.

Örgütsel sinizm ile psikolojik sözleşme ilişkisi, psikolojik sözleşmenin ihlali durumunda ortaya çıkmaktadır. Karşılıklı bağımlılığa dayalı, subjektif, duygusal ve dinamik bir süreci ifade eden psikolojik sözleşmenin ihlali tarafların karşılıklı olarak yükümlülüklerini yerine getirmemesinden, eksik veya geç yerine getirmesinden dolayı ortaya çıkmaktadır (Morrison ve Robinson, 1997: 229-231).

Çalışanların, örgütlerinin psikolojik sözleşmeyle alakalı bir veya daha fazla yükümlülüğü yerine getirmediğini düşünmeleri, ihlalin bilişsel yönünü; ihlale eşlik eden öfke, kızgınlık, ihanet, adaletsizlik, sıkıntı ve haksızlık hisleri ise ihlalin duygusal yönünü ifade etmektedir (Robinson ve Rousseau, 1994: 247). Bu sinik duygular sonucunda çalışanların, örgüte bağlılıkları azalabilir, iş tatminsizliği ortaya çıkabilir, kurumun menfaatini korumak yerine tarafsız davranabilirler (Conway ve Briner, 2005: 69-72; Robinson ve Rousseau, 1994: 247).

Günümüzde işveren istekleri ve çalışan tercihleri psikolojik sözleşme kavramı içerisinde incelenmekte ve bu ihlallerin öncelikle; örgüt tarafından çalışanlara verilen sözlerin tutulmaması, ücret, görevde yükselme, eğitim ve bireysel gelişme hususlarında ortaya çıktığı görülmektedir (Robinson ve Rousseau, 1994).

2.1.7.2.2.2. Örgütsel Politika

Örgütsel politika; “bir bütün olarak örgütün ya da örgüt içinde yer alan birey ve grupların kendi çıkarlarını gerçekleştirmek için, bireysel ve örgütsel faktörlere bağlı olarak geliştirdikleri olumlu ya da olumsuz algılamaları doğrultusunda, örgütün ve diğer bireylerin yararına ya da zararına çeşitli davranışlar sergilemeleri sonucu örgütte oluşan durumdur” (Mohan-Bursalı, 2008: 19).

Çalışanın, örgüt içerisinde kişisel çıkarlarını gözeterek kendisine fayda, olanak, imkân sağlayabilecek kişilere yönelttiği etkileme girişimleri de örgütsel politika davranışını ifade etmektedir (Kacmar ve Carlson, 1997: 657).

Örgütsel politika algısı, çalışanların örgütlerini politik olarak algılamasına sebep olan faktörler ile oluşturdukları politika algısının tutum ve davranışları üzerinde yarattığı sonuçları ifade etmektedir (Ferris vd., 1996: 234-1095; Ferris ve Kacmar, 1992: 93-94). Diğer bir ifadeyle çalışanın işyerinde, çalışma arkadaşlarının ve yöneticilerin gösterdiği ya da örgütsel uygulamalar neticesinde ortaya çıkan politik davranışları nasıl algılandığını tanımlamaktadır (Ferris vd., 1999: 1095, Ferris ve Kacmar, 1992: 93-94).

Çalışanların örgüt içerisindeki davranışları ve uygulamaları kendi tecrübeleri doğrultusunda algılayarak bu bağlamda davranış geliştirmesi nedeniyle bu çalışmada örgütsel politika algısı esas alınarak, Kacmar ve Ferris’in (1991) örgütsel politika algısı ölçeğinin Türkçe’ye çevrilmiş ve geçerlik-güvenirlilik çalışması yapılan sürümünü ifade eden Erol’un (2015) ölçeği kullanılmıştır.

Örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı iş davranışları bağlamında örgütsel politika algısı değerlendirildiğinde; örgütsel politika algısının olumsuz olduğu bir örgütte çalışanlarda; stres, gerginlik, kaygı, tükenmişlik gibi sinik tutumları tetikleyebilecek duygular ya da işten ayrılma, geri çekilme gibi üretkenlik karşıtı iş davranışları ortaya

çıkabileceği düşünülmektedir (Chang, Rosen ve Levy, 2009; Ferris ve diğerleri, 1989; Vigoda, 2001).

2.1.7.2.2.3. Psikolojik Gerginlik

“Vücut üzerinde herhangi bir talebin zihinsel veya bedensel etkili, spesifik olmayan bir sonucu”olarak tanımlanan (Hans Salye, 1936’dan aktaran Aydın, 2004: 51) stres kavramından yola çıkarak Lazarus ve Folkman (1984); kendi kapasitesini aşan talepler ile başa çıkma konusunda kişide oluşan stres algısını ifade eden psikolojik stres tanımını, sosyal psikoloji alanında kavramsallaştırmıştır (Chiaburu, vd., 2013: 5).

Örgütsel sinizm açısından ise bir öncül olarak psikolojik gerginlik (psychological strain) kavramı, yaşanan bu psikolojik stres karşısında çalışanların bireysel tepkisini ifade ettiği için kullanılmaktadır (Chiaburu, vd., 2013: 5)

Örgütsel politıklardan, süreçlerden, örgütün yapısal özelliklerinden ve fiziksel koşullardan kaynaklı olarak; aşırı iş yükü, işlerin gerekenden kısa süre içerisinde yapılma baskısı, karmaşık görev, çalışanın niteliğine göre çok basit görev, görev dağılımındaki adaletsizlik alguları, çalışma saatlerindeki belirsizlik, rol tanımındaki belirsizlik, yetkisizlik, aşırı yetki, aşırı rekabet vb. gibi unsurlar psikolojik gerginliğe neden olabilir (Aydın, 2004: 55-58). Bu nedenlere bağlı olarak aşırı düzeyde psikolojik gerginlik yaşayan çalışanlar, örgüte karşı olumsuz (sinik) tutumlar oluşturabilir (Banks vd., 2012; Johnson & O’Leary-Kelly, 2003).

2.1.8. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Literatürde hâkim olan sınıflandırma doğrultusunda bu çalışmada da örgütsel sinizmin sonuçları, bireysel ve örgütsel olmak üzere iki bölümde incelenmiştir.

2.1.8.1. Bireysel Açıdan Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütsel sinizmin bireysel açıından sonuçları, tutumsal (attitudinal) ve davranışsal (behavioral) olarak ikiye ayrılmaktadır.

2.1.8.1.1. Örgütsel Sinizmin Tutumsal Sonuçları

Örgütsel sinizminin çalışanlarda; sinirsel ve duygusal bozukluklara bağılı olarak öfke, dargınlık, gerginlik, endişe, depresyon, uykusuzluk, duygusal çöküntü ve hayal kırıklığı gibi rahatsızlıkların, hatta psikosomatik ve somatik şikayetlere neden olduğu görülmektedir (Brandes, 1997: 41; Costa vd., 1986: 483-485; Kalağan, 2009: 79).

Greenglass ve Julkunen (1989) ile Houston ve Vavak'a (1999) göre, sinizm sonucunda, bireyler öfke, dargınlık, zulüm duyguları ve savunmacı davranışlara daha yatkındırlar (Akt.; Brandes, 1997: 41). Ayrıca örgütlerinde sinizm yaşayan bireylerin, sinirlenme, hiddetlenme, gerilim ve endişe gibi duygusal tepkileri de, örgütsel sinizmin psikolojik sonuçları olarak ifade edilebilir (Brandes, 1997: 41).

Örgütsel sinizm, duygusal problemlere neden olmanın yanı sıra, çalışanlarda önemli fizyolojik problemlere de yol açabilecek sonuçlar doğurmaktadır ve literatürde bu durum "sinik düşmanlık" olarak ifade edilmektedir (Kalağan, 2009: 79). Sinik düşmanlık, kalp ve damar rahatsızlıkları gibi hastalıklara yol açabilmekte ve dolayısıyla çalışanın yaşam süresini etkileyebilmektedir (Barefoot vd., 1989: 46; Eaton, 2000: 7; Scherwitz, vd., 1991: 47). Bazı yazarlar bu durumun nedenini sinizim sonrası oluşan sosyal destek eksikliğinin kalp ve damar hastalıkları riskini arttırması olabileceğini ifade etmektedir (Eaton, 2000: 7).

2.1.8.1.2. Örgütsel Sinizmin Davranışsal Sonuçları

Daviglius, Costa ve Stamler (1991) ve Houston ve Vavak (1991); sinizmin davranışsal sonuçları olarak; artan alkol ve sigara tüketimi ile ortalamanın üzerinde bir kiloya sahip olmayı tespit etmişlerdir (Brandes, 1997: 39-40).

Sinik çalışanların bir önceki alt başlıkta ifade edilen olumsuz psikolojik sonuçlar karşısında savunmacı davranışlar gösterdikleri ifade edilmektedir (Brandes, 1997: 41). Bu durum ise sinizmin davranışsal sonuçlarını kısıtlamaktadır. Diğer taraftan bu alanda yapılan çalışmalar arttıkça örgütsel sinizmin çalışanların dikkatini etkileyebileceği ve/veya saldırganlık duygusunu arttırabileceği düşünülmektedir.

2.1.8.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları

Örgütsel sinizm örgütlerde, iş tatminsizliği, örgütsel bağlılığın azalması, işten ayrılma niyeti, iş performansının azalması, devamsızlık, işe bağlılık, üretkenlik karşıtı iş davranışları kapsamında yer alan bazı davranışlar, yabancılaşma, örgütsel vatandaşlık, tükenmişlik gibi birçok istenmeyen sonuca yol açarak hem maddi hem de manevi kayba neden olabilmektedir (Abraham, 2000: 274-277; Andersson ve Bateman, 1997: 449; Bommer vd., 2005: 736; Brandes ve Das, 2006: 253–254; Chiaburu, vd., 2013: 5, Eaton, 2000: 12; James, 2005: 33; Naus, 2007: 28; Reichers vd., 1997: 48-51; Tesluk, Vance, & Mathieu, 1999; 283, Turner ve Valentine, 2001: 134; Wanous vd., 1994: 269).

Bu sonuçlardan; iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışı, işten ayrılma niyeti ve iş performansı aşağıda alt başlıklarda daha detaylı incelenmiştir.

2.1.8.2.1. Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini

Başlangıçta “işten ya da iş deneyimlerinden kaynaklı ortaya çıkan zevkli, keyifli ya da pozitif duygusal durum” olarak olumlu bir duygusal durum olarak tanımlanan (Locke, 1976: 1300) iş tatmini (doyumu), günümüzde, çalışanın işine ve işyeri koşullarına ilişkin geliştirdiği düzeye göre olumlu ve olumsuz bir tutum olarak kavramsallaştırılmıştır (Avşaroğlu vd., 2005: 117; Schneider & Snyder,1975: 319; Çekmecelioğlu, 2005: 28; Ünal vd., 2001: 114). Diğer bir ifadeyle iş tatmini; çalışanın işine ve işyeri deneyimlerine karşı iş tatmin düzeyine göre olumlu ya da olumsuz (duygusal) tepkisini ifade etmektedir.

Kişinin kapasitesine, niteliğine ve kendini geliştirmesine olanak sağlaması bağlamında işin kendisi, ücret, çalışma saatleri, yükselme, liyakat, destek algısı, iş arkadaşları öncelikli olmak üzere birçok unsur bir bütün olarak iş tatminini oluşturmaktadır (Schneider & Snyder,1975: 319; Çekmecelioğlu, 2005: 28).

Bu çerçevede yukarıda sayılan unsurların karşılanma düzeyinin düşüklüğü iş tatminsizliğine yol açarken; çalışanlarda gerilim, tükenmişlik, hayal kırıklığı, hoşnutsuzluk, devamsızlık, işten ayrılma niyeti gibi örgütsel sinizmin sonuçlarına ilişkin unsurlar ortaya çıkmaktadır (Avşaroğlu vd., 2005: 117; Schneider & Snyder,1975: 319; Çekmecelioğlu, 2005: 28; Ünal vd., 2001: 114).

Doğrudan örgüt ile ilişkili olan örgütsel sinizm; iş ve işyeri deneyimlerine yönelik olan iş tatminini etkileyen hayal kırıklığı ve gerginlik duygularına ek olarak umutsuzluk, hor görme ve güvensizlik duygularını da içererek daha geniş bir duygu kümesini temsil etmektedir (Andersson, 1996: 1398; James, 2005: 9).

Bugüne kadar yapılmış olan birçok çalışma da örgütsel sinizm ile iş tatmini arasında güçlü bir ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır (Abraham, 2000: 282; Chiaburu,

vd., 2013: 7; Chrobot-Mason, 2003: 34; Eaton, 2000: 12; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003: 638; Reichers vd.,1997: 52; Wanous vd., 1994,: 272). Yine literatürde yer alan ve örgütse adalet ile destek algılarının iş tatmini ile ilişkisini inceleyen farklı meta analiz çalışmaları da; iş tatmininin güçlü bir yordayıcısı olan örgütsel adalet ve örgütsel desteğin, örgütsel sinizmin bir sonucu olabileceğine işaret etmiştir (Colquitt vd., 2001, Riggle vd., 2009).

2.1.8.2.2. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık başlangıçta “çalışanların örgütsel amaç ve değerlerine yüksek düzeyde inanması ve onları kabul etmesi, örgüt amaçları için yoğun gayret sarfetme isteği ve örgütte kalmak ve örgüt üyeliğini sürdürmek için duydukları güçlü bir arzu” şeklinde tanımlanmıştır (Mowday vd., 1979: 311).

Mowday ve arkadaşları örgütsel bağlılığı karakterize eden özellikleri: “Örgütün amaçlarını ve değerlerini kabul ve bunlara sıkı sıkıya bağlılık; örgüt için gönüllü ve istekli bir çalışma gayreti içinde bulunma ve örgüte üyeliğin devam etmesi konusunda güçlü bir isteğe sahip olma” olarak ifade etmiştir (Mowday vd., 1979: 227).

Günümüzde ise örgütsel bağlılık tanımı, Meyer ve Allen'nın (1991) kavramsallaştırdığı *duygusal (affective) bağlılık*, *normatif (normative) bağlılık* ve *devam-süreklilik bağlılığı (continuance)* olmak üzere üç bileşen ile daha detaylı ve spesifik olarak ifade edilir hale gelmiştir (Meyer ve Allen, 1991: 67-69; Meyer ve Herscovitch, 2001: 317).

Bu çerçevede işletmelerin en çok arzu ettiği bağlılık bileşeni olan *duygusal bağlılık*; örgüt içerisinde çalışanların örgütsel hedefleri, politikaları, değerleri, normları gönülden desteklemelerini ve örgütün bir üyesi, hatta parçası olmaktan memnuniyet duymalarını içermektedir (Meyer ve Allen, 1991: 67-69; Meyer ve Herscovitch, 2001:

317-319; Wiener, 1982: 423-424). *Devam bağıllığı*, çalışanların örgütten ayrılmaları durumunda oluşacak maliyetlerin bütünü ve bir zorunluluk olarak işletmeye devam etmesi olarak tanımlanmıştır (Meyer ve Allen, 1991: 67-69; Meyer ve Herscovitch, 2001: 317-319; Wiener, 1982: 423-424). Örgütler açısından devam bağıllığı üç bileşen içerisinde en az arzu edilendir.

Son olarak, *normatif bağımlılık*, çalışanların etik, ahlaki, sadakati temel alan ve adanmışlığı içeren bir görev duygusuyla işletmeden ayrılmamaları gerektiğine inandıkları için kendilerini örgüte bağlı hissetmeleri olarak ifade edilmiştir (Meyer ve Allen, 1991: 67-69; Meyer ve Herscovitch, 2001: 317-319; Wiener, 1982: 423-424). Diğer bir ifadeyle normatif bağıllık; örgütün normlarının, değerlerinin, vizyonunun, misyonunun, amaç ve hedeflerinin tamamından oluşan örgütsel kimliğin çalışanca içselleştirilmesini temsil etmektedir (Meyer ve Herscovitch, 2001: 317-319; Wiener, 1982: 423-424). Bu üç bileşendeki ortak noktanın bireylerin örgüt içinde devam etme isteklerinin olduğu görülmektedir.

Örgütsel bağıllık ile örgütsel sinizm arasında güçlü, anlamlı ve negatif yönlü ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (Abraham, 2000: 282; Chiaburu, vd., 2013: 7; Chrobot-Mason, 2003: 34; Eaton, 2000: 12; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003: 638; Reichers vd.,1997: 52; Wanous vd., 1994,: 272, Wanous vd., 2000: 143). O halde çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça örgütsel bağıllıklarının azaldığı söylenebilmektedir.

2.1.8.2.3. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven

Başlangıçta taraflar arasındaki çıkarların (faydaların) mübadelesi olarak ifade edilen (Blau, 1964) örgütsel güven; günümüzde “bir tarafın diğer tarafın eylemlerine savunmasız kalma istekliliği (Mayer, vd., 1995: 712), işverenin açık sözlü olacağı ve taahhütlerini yerine getireceği inancı (Mishra ve Morrisey, 1990: 444) ve belirli bir

eylemi öteki tarafı kontrol etme ve gözlemleme yeteneğine bakmaksızın icra edeceğine inanması” (Schoorman, Mayer, Davis, 2007: 347) olarak ifade edilmektedir.

Örgütsel sinizmin duyuşsal ve davranışsal boyutlarıyla çerçevesinde güvenin temel bir unsur olduğu düşünölmekte ve sinik çalışanların davranışları, ihanete uğramış çalışanların duyduğu güven ile sonuçlanmaktadır (Brandes, 1997: 34-35). Diğer taraftan güvenin tek başına yeterli olmadığı ve deneyim unsurunun da hesaba katılması gerektiği belirtilmektedir (Brandes, 1997: 60-61).

Örgütsel güven ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara bakıldığında; örgütsel sinizm düzeyi arttıkça, örgütsel güven düzeyinin azaldığı tespit edilmiştir (Bommer vd., 2005: 736; Chrobot-Mason, 2003: 34; Thompson vd., 2000: 4; Turner ve Valentine, 2001: 132).

2.1.8.2.4. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık

İlk kez 1983 yılında örgütsel davranış yazınına giren örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD); çalışanların resmi ve açıkça ödüllendirilmemesine rağmen “çalışma ortamında kendisi için belirlenen standartların ve iş tanımlarının ötesinde, gönüllü (discretionary) olarak bir çaba ve fazladan rol davranışı (extra-role behavior) göstermesi” olarak tanımlanmaktadır (Bateman ve Organ, 1983: 587-595; Organ, 1988: 5; Smith, vd., 1983: 653-656).

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların sonuçlarında tutarsızlık bulunmaktadır (Abraham, 2000: 282; Andersson ve Bateman, 1997: 449; James, 2005: 33; Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003: 638; Turner ve Valentine, 2001: 132). Bazı çalışmalar iki kavram arasında herhangi bir ilişki tespit etmezken, bazı çalışmalarda ise beklenildiği üzere negatif ilişki ortaya çıkmıştır.

1.1.1.1. Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti

Ayrılma maliyetleri (paydaşların örgüt ile ilişkisinin kopması vb) ve yenileme maliyetleri gibi başta finansal olmak üzere örgüt için birçok olumsuz sonucu olan işgücü devir oranının yüksekliğinin en önemli nedenlerinden birisi işten ayrılma niyetidir (Allen vd., 2010: 51-53; Cascio, 2006: 42-45; Mitchell vd., 2001: 1105-1107).

İşte ayrılma niyeti çalışanın işini ve çalışma şartlarını değerlendirerek, bu değerlendirmeye bağlı olarak oluşturduğu algı ile ilgilidir (Allen vd., 2010: 51-53). Örgütsel sızınm ile işten ayrılma niyeti arasındaki pozitif olması beklenen ilişki de bu noktada ortaya çıkmaktadır. Sinik çalışanların işe ve örgüte karşı oluşturduğu negatif tutum işten ayrılma düşüncesi ile sonuçlanmaktadır (Chiaburu, vd., 2013: 8).

1.1.1.2. Örgütsel Sinizm ve İş Performansı

Sinik çalışanların örgüte ve işe karşı olan negatif tutumunun iş performanslarını düşük düzeyde de olsa etkilediği görülmektedir (Chiaburu, vd., 2013: 8). Diğer taraftan bazı araştırmacılar sinik çalışanların bu negatif tutumunun onların işlerinde daha etkin ve etkili olabileceğini öngörmektedir (Brandes & Das, 2006: s 253–254).

2.2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları (Counter Productive Work Behaviors)

Üretkenlik karşıtı iş davranışları (ÜKİD), örgüte ve örgüt üyelerine zarar vermeye yönelik davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Martinko vd., 2002: 37). Bu tür davranışlar, sabotaj (kundaklama), saldırganlık, hırsızlık, fiziksel-sözlü saldırı gibi doğrudan-açıkça yapılan davranışlardan ya da kurallara uymama, işini kasıtlı olarak yanlış yapma, geri çekilme (işe gitmeme, geç kalma, iş bırakma vb.) gibi daha dolaylı-pasif olarak nitelendirilebilecek davranışlardan oluşabilmektedir (Fox vd., 2001: 292, Spector ve Fox, 2005: 152).

Yukarıdaki tanıma benzer şekilde, Spector (2011: 342); Spector ve Fox (2002: 271; 2005: 151-152)'a göre üretkenlik karşıtı iş davranışları, doğrudan örgütü ve örgütün

paydaşlarını (yöneticiler, çalışma arkadaşları, astlar, müşteriler vb.) hedef alan, **bilinçli** bir şekilde yapılan ve zarar verme niyetinin açık bir şekilde gösterildiği ya da gizlenerek yapıldığı davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir ifadeyle bir davranışı üretkenlik karşıtı olarak kabul etmek için davranışın *tesadüfen gerçekleşmemesi, bilinçli olarak yapılan doğrudan ya da dolaylı bir eylemin sonucu olması* gerekmektedir.

Örneğin, çalışanın göstermiş olduğu kötü performans, *istemedi* gerçekleşen bir eylem olduğu için üretkenlik karşıtı iş davranışı olarak görülmemektedir. Çünkü, çalışanın amacı işini kasten yanlış yapma, yeterli düzeyde yapamama vb sonucu kötü performans gösterme değildir. Çalışan işini yapmak istemektedir ancak, yetenek ve yeterlilik bakımından zayıf olması veya başka nedenlerle işini tamamlayamamaktadır. Eğer çalışanın örgüte zarar verme niyeti ve bilinçli olarak kötü performans gösterme teşebbüsü yoksa, bu davranış üretkenlik karşıtı iş davranışı olarak kabul edilmemektedir (Spector ve Fox, 2005: 152).

Bu alt bölümde üretkenlik karşıtı iş davranışları (ÜKİD) tarihsel gelişim çerçevesinde tanımlanarak, ÜKİD kavramının temelleri, boyutları, türleri, öncülleri ve sonuçları açıklanmıştır.

2.2.1. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları (ÜKİD) Kavramı ve Kavramın Tarihsel Gelişimi

Ürekenlik karşıtı iş davranışları (ÜKİD) başlangıçta sapkın (deviant) davranışlar adı altında; “önemli normların ihlal edilerek kabul edilemeyecek ihlallerin ortaya çıktığı ve toplumu tehdit eden davranış biçimleri” olarak tanımlanmıştır (Robinson ve Bennett ,1995: 556-557). Bu bağlamda sapkın davranışlar, diğer bir ifadeyle normal ölçülerin dışına çıkmış davranışlar; kuruma ve/veya kurum üyelerine zarar verme potansiyeli içeren davranışlar şeklinde ifade edilmektedir (Robinson ve Bennett,1995: 556-557).

Robinson ve Bennett'in (1995) tipolojisini incelediğimizde, üretkenliğe aykırı iş davranışlarının örgütsel ve kişilerarası olmak üzere iki boyutta; örgütsel boyut üretkenlikten sapma (minör) ve mülke zarar verme (majör); kişilerarası boyutta ise politik sapkınlık (minör) ve kişisel saldırı (majör) adlar altında sınıflandırıldığı görülmektedir (Robinson ve Bennett, 1995: 565). Bu bağlamda minör sapkınlıklar önemsiz, majör sapkınlıklar ciddi zarar veren davranışları içermektedir.

İşyeri sapkınlıkları (workplace deviance), işyerindeki normlardan sapmayı içerir. Kurumun refah ve mutluluğunu tehdit eden norm ihlalleri içeren çalışan sapkınlıkları (employee deviance), sosyal normlara önemli ölçüde karşı gelme gibi davranış biçimleri bunlara örnektir (Robinson ve Bennett, 1995: 556-557). Bu sapkın davranışlar hırsızlık, örgüt mallarını kişisel ve kötü amaçlar için kullanma, maddi zarar verme, verimliliği azaltma, engelleme, işe sürekli geç gelme ya da hiç gelmeme gibi davranışları kapsamakta, ancak uygun olmayan stilde elbise giyme gibi önemli olmayan norm ihlallerini içermemektedir (Robinson ve Bennett, 1995: 556-557).

Tablo 4'te görüldüğü üzere bu süreçte ÜKİD'i; Hogan ve Hogan (1989) ve Keashly, L., Trott, V., ve MacLean, L. M. (1994) "kötüye kullanma (delinquency)"; "Robinson ve Bennett (1995), Ones, D.S. ve C. Viswesvaran (2003), "sapkın davranışlar (deviant behaviors)"; O'Leary Kelly, Griffin ve Glew (1996) "saldırgan davranışlar (aggressive behaviors)"; Giacalone ve Greenberg (1997) anti sosyal davranışlar (antisocial behaviors); Skarlicki ve Folger (1997) misilleme (retaliation); Zapf (1999), Mathisen, G. E., Einarsen, S., ve Mykletun, R. (2011), "bezdirme/zorbalık (mobbing/bullying)"; Aquino, K., Tripp, T. M., ve Bies, R. J. (2001), Bies, R. J., ve Tripp, T. M. "rövanş (revenge)"; Vardi ve Wiener (1996) "uygun olmayan örgütsel davranışlar (organizational misbehavior)"; Fox, Spector ve Miles (2001), Martinko, M. J., Gundlach, M. J., ve Douglas, S. C. (2002), Penney, L. M. and Spector, P. E., (2005) ise bizim de

bu çalışmada kabul ettiğimiz “retkenlik karşıtı iş davranışları (counterproductive work behavior)” adı altında tanımlamışlardır.



Tablo 5: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Kavramının Tarihsel Gelişimi

Yıl	Araştırmacılar	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışının Kavramsallaştırılması
1989	Hogan ve Hogan	Üretkenlik karşıtı iş davranışlarını, kötüye kullanma (delinquency) olarak tanımlamışlardır.
1994	Keashly, L., Trott, V., ve MacLean, L. M.	Üretkenlik karşıtı iş davranışlarını, kötüye kullanma (delinquency) olarak tanımlamışlardır.
1995	Robinson, S.L. and Bennett R.J.	Robinson ve Bennett'in çalışmasında, kurum çalışanın normlardan uzaklaşmasını ifade eden çalışan sapkınlığı (employee deviance) olarak belirtilen davranışlar , çalışanın tamamen iradesine ve isteğine bağlı davranışlardır. Bu davranış biçimleri kurumun sağlıklı ve güçlü olmasında kurumu oluşturan bireyleri bir tehdit olarak oluşturur. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarını sapkın davranışlar (deviant behaviors) olarak tanımlamışlardır.
1996	O'Leary Kelly, Griffin ve Glew	Üretkenlik karşıtı iş davranışlarını saldırgan davranışlar (aggressive behaviors) olarak tanımlamışlardır.
1996	Vardi ve Wiener	Negatif işyeri davranışlarını, uygun olmayan örgütsel davranışlar (organizational misbehavior) olarak tanımlamışlardır.
1997	Giacalone ve Greenberg	Üretkenlik karşıtı iş davranışlarını anti sosyal davranışlar (antisocial behaviors) olarak tanımlamışlardır.
1997	Skarlicki ve Folger	Üretkenlik karşıtı iş davranışlarını, misilleme davranışlar (retaliation) olarak tanımlamışlardır.
1998	Neuman ve Baron	Üretkenlik karşıtı iş davranışlarını, örgütsel saldırganlık (aggression) olarak tanımlamışlardır.
1999	Fox ve Spector	Üretkenlik karşıtı iş davranışlarını, örgütsel saldırganlık (aggression) olarak tanımlamışlardır.
1999	Zapf	Üretkenlik karşıtı iş davranışlarını, bezdirme/zorbalık (mobbing/bullying) olarak tanımlamıştır.
2000	Luther, N.J.	Bireylerin is araçlarını sabote etmelerine yol açan, süreklilik arz eden bir kisilik özelliğine sahip oldukları söylenebilir.
2001	Fox, Spector ve Miles	Örgüte ve örgüt üyelerine zarar veren davranışları, üretkenliğe aykırı iş davranışları (counterproductive work behavior) olarak tanımlamışlardır.
2001	Aquino, K., Tripp, T. M., ve Bies, R. J.	Üretkenlik karşıtı iş davranışlarını rövanş, intikam (revenge) olarak tanımlamışlardır.

2002	Martinko, M. J., Gundlach, M. J., ve Douglas, S. C.	Üretkenlik karşıtı iş davranışları , örgüte ve örgüt üyelerine zarar vermeye yönelik davranışlar olarak tanımlanmaktadır.
2003	Ones, D.S. ve C. Viswesvaran	Dikkat, sapkın davranışları açıklayan bir kişilik özelliği olarak nitelendirilmektedir.
2005	Penney, L., M. ve Spector, P., E.,	Kaba davranışların ve örgütsel kısıtlamaların iş tatmini ile negatif ilişkili, üretkenliğe aykırı iş davranışları ile ise, pozitif yönde ilişkili olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.
2005	Bies, R. J., ve Tripp, T. M.	Üretkenlik karşıtı iş davranışlarını, rövanş, intikam (revenge) olarak tanımlamışlardır.
2011	Mathisen, G. E., Einarsen, S., ve Mykletun, R.	Üretkenlik karşıtı iş davranışlarını, bezdirme/zorbalık (mobbing/bullying) olarak tanımlamışlardır.

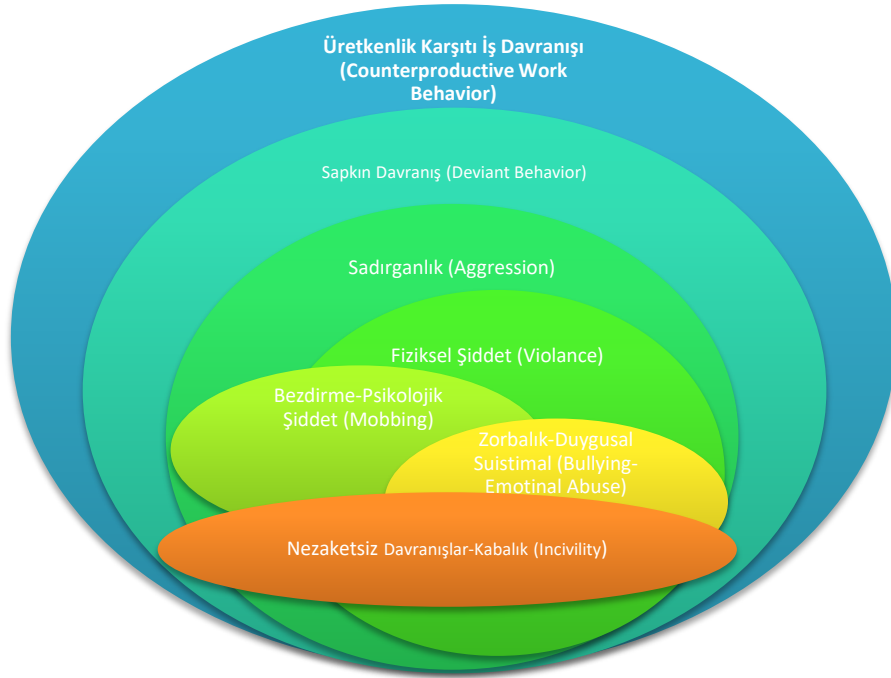
Kaynak: Şekil yazar tarafından Hogan ve Hogan (1989); Keashly, L., Trott, V., ve MacLean, L. M.(1994); Robinson ve Bennett (1995); Ones, D.S. and C. Viswesvaran (2003); O’Leary Kelly, Griffin ve Glew (1996); Giacalone ve Greenberg (1997); Zapf (1999); Fox ve Spector Luther (1999); N.J. (2000); Skarlicki ve Folger (1997); Aquino, K., Tripp, T. M., ve Bies, R. J. (2001); Vardi ve Wiener (1996); Fox, Spector ve Miles (2001); Martinko, M. J., Gundlach, M. J., ve Douglas, S. C. (2002); Penney, L., M. and Spector, P., E., (2005); Kelloway, E. K., Francis, L., Prosser, M., ve Cameron, J. E. (2010); Mathisen, G. E., Einarsen, S., ve Mykletun, R. (2011)’den yararlanılarak oluşturulmuştur.

Bu çalışmada da negatif, saldırgan, sapkın, misilleme, intikam, kötüye kullanma olarak ifade edilen iş ve işyeri davranışlarının tamamı “üretkenlik karşıtı iş davranışları” olarak ifade edilmiştir.

ÜKİD, doğrudan örgütü ve örgütün paydaşlarını (yöneticiler, çalışma arkadaşları, astlar, müşteriler vb.) hedef alan, bilinçli bir şekilde yapılan ve zarar verme niyetinin açık bir şekilde gösterildiği ya da gizlenerek yapıldığı davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Fox vd., 2001: 292; Spector, 2011: 342; Spector ve Fox, 2002: 271; Spector ve Fox, 2005: 151-152). Diğer bir ifadeyle ÜKİD; örgüte ve örgüt üyelerine zarar vermeye yönelik davranışlardır (Martinko vd., 2002: 37).

Bu tür davranışlar, saldırganlık, zarar verme, sabotaj ve hırsızlık gibi açıkça yapılan davranışların yanı sıra kurallara uymama ve geri çekilme, işini kasıtlı olarak yanlış yapma, üretimi saptırma gibi daha pasif olarak nitelendirilebilecek davranışlardan oluşabilmektedir (Fox vd., 2001: 292; Spector, 2011: 342; Spector ve Fox, 2002: 271; Spector ve Fox, 2005: 151-152). Diğer taraftan çalışanın örgüte zarar verme niyeti ve/veya bilinçli olarak kötü performans gösterme isteği yoksa bu davranış üretkenlik karşıtı iş davranışı olarak kabul edilmemektedir (Spector ve Fox, 2005: 152).

ÜKİD çerçevesinde yapılan çalışmalar öncelikle bireyin saldırganlığına ve karşılaştığı adaletsiz uygulamalara verdiği tepki sonucunda oluşan negatif iş davranışlarına odaklanmıştır (Spector vd., 2006: 448). Sonrasında ise ÜKİD; hem fiziksel hem de sözlü saldırıları kapsar bir şekilde, başkalarına zarar verme (başkalarını suistimal etme), kundaklama (sabote etme, mülke zarar verme), üretimi saptırma, geri çekilme (soyutlanma) ve çalma (hırsızlık yapma), bilinçli olarak geri çekilme, zorbalık, bezdirme olmak üzere çeşitli boyutları ihtiva eden bir olgu haline gelmiştir.



Şekil 4: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Kapsamı

Kaynak: Pearson vd., 2005: 191

Yukarıda ifade edildiği gibi ÜKİD'in; ilk kavramsallaştırıldığı yıllardan günümüze kadar kapsamı genişlemiş ve birçok kavramı kapsayan bir olgu haline gelmiştir. Bu bağlamda ÜKİD'in; sapkınlık, saldırganlık, fiziksel şiddet, bezdirme, duygusal suistimal ve zorbalık davranışlarını içeren, hem örgüte hem de üyelerine yönelik zararlı davranışlardan oluşan ve istenmeyen bu davranış türlerini temsil ettiği ifade edilmektedir (Pearson vd., 2005: 190-191).

Şekil 4'te görüldüğü üzere sapkın (olağan dışı) davranış, örgütsel normları ihlal eden saldırganlık ve nezaketsizlik davranışlarını içermektedir. Saldırganlık; fiziksel şiddet, bezdirme, duygusal suistimal ve zorbalık davranışlarını kapsamakta ve nezaketsiz davranışların bir bölümünü içermektedir. Fiziksel şiddet, yüksek şiddet içeren ve fiziksel saldırıya yönelik davranışlardan; Bezdirme, orta ile yüksek şiddet arası fiziksel ya da fiziksel olmayan ve süreklilik gösteren saldırgan davranışlardan oluşmaktadır (Pearson vd., 2005: 190-191). Zorbalık/duygusal suistimal düşük ile orta şiddet arası, fiziksel olmayan süreklilik gösteren saldırgan davranışları; nezaketsiz davranışlar ise; düşük şiddet içeren, bilinçsiz olarak tesadüfen gerçekleşen ya da doğrudan zarar verme niyeti ile yapılan saldırgan davranışları ifade etmektedir (Pearson vd., 2005: 190-191). Nezaketsiz davranışların saldırganlık içerisinde kalan bölümü, kasten zarar verme niyetiyle yapılan diğer bölümü taksirli olarak zarar ortaya çıkaran davranışlardan oluşmaktadır (Pearson vd., 2005: 191).

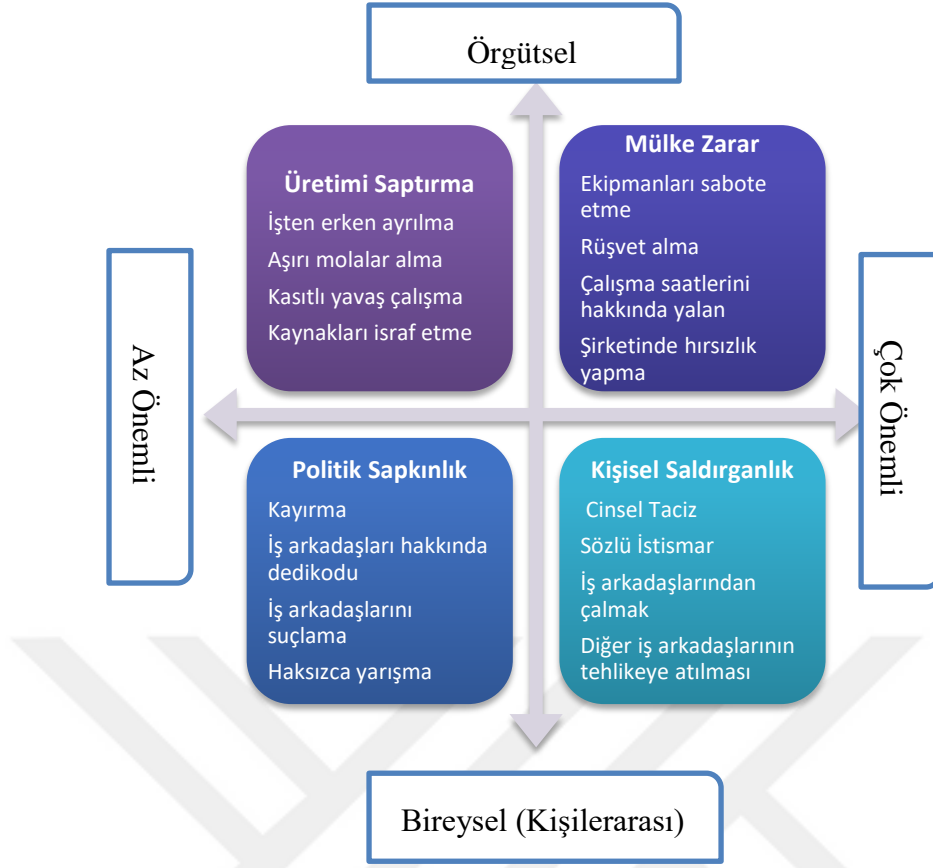
2.2.2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Boyutları

Örgütsel davranış bağlamında günümüze kadar ÜKİD çerçevesinde yapılan birçok çalışma (Hogan ve Hogan, 1989; Keashly, L., Trott, V., ve MacLean, L. M, 1994; Robinson ve Bennett 1995; Ones, D.S. and C. Viswesvaran, 2003; O'Leary Kelly,

Griffin ve Glew 1996; Giacalone ve Greenberg 1997; Zapf, 1999; Fox ve Spector Luther, 1999, N.J. 2000; Skarlicki ve Folger, 1997; Aquino, K., Tripp, T. M., ve Bies, R. J., 2001; Vardi ve Wiener, 1996; Fox, Spector ve Miles, 2001; Martinko, M. J., Gundlach, M. J., ve Douglas, S. C., 2002; Penney, L., M. and Spector, P., E., 2005; Kelloway, E. K., Francis, L., Prosser, M., ve Cameron, J. E., 2010; Mathisen, G. E., Einarsen, S., ve Mykletun, R., 2011) ÜKİD'i örgütsel ve bireysel olmak üzere iki boyutta incelemiştir.

Robinson ve Bennett'in (1995) sapkın davranış tipolojisine göre örgütsel ve kişilerarası (bireysel) boyut temel alınarak dört çeşit davranış türü bulunmaktadır (Robinson ve Bennett, 1995: 565).





Şekil 5: Robinson ve Bennett'in (1995) Sapkın Davranış Boyutları

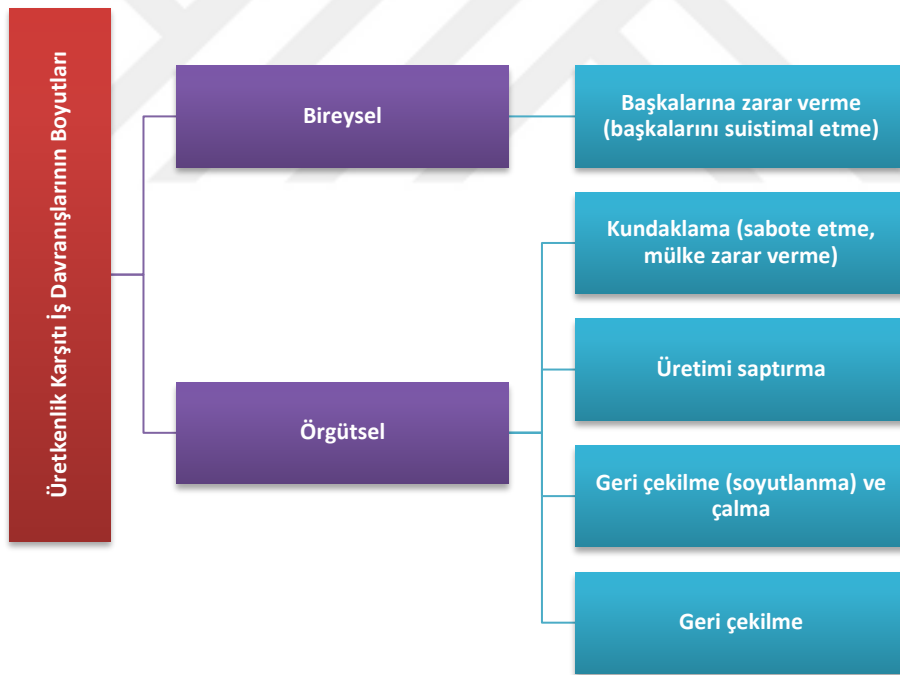
Kaynak: Robinson ve Bennett, 1995: 565.

4P (property deviance, production deviance, political deviance, and personal aggression) olarak da adlandırılan Robinson ve Bennett'in sapkın davranış boyutlarını incelediğimizde, ÜKİD'in örgütsel ve kişilerarası olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır. Üretkenlikten sapma, örgütsel boyutta minör sapkınlıklara işaret ederken, mülke zarar örgüt için ciddi ve önemli boyuttaki sapkınlıklara işaret etmektedir (Gruys ve Sackett, 2003: 34-35, Robinson ve Bennett, 1995: 565). Kişilerarası boyutta ise politik sapkınlık minör sapkınlık olarak karşımıza çıkarken, kişisel saldırı çalışanlar için ciddi ve önemli sapkınlıklara neden olmaktadır (Gruys ve Sackett, 2003: 34-35; Robinson ve Bennett, 1995: 565).

Robinson ve Bennett'in (1995) tipolojisinden farklı olarak Baron ve Neuman (1996) saldırgan davranışları, sözlü-fiziksel, dolaylı-dolaysız ve aktif-pasif olmak üzere

üç grupta sınıflandırmıştır (Baron ve Neuman, 1996: 163-164). Kelloway vd. (2010) ise sabotaj, çalma, saldırganlık gibi ÜKİD’i, bireylerin örgüt içinde birtakım amaçlara ulaşmak için başvurdukları bir çeşit protesto yöntemi olarak ele almış ve “**bireysel hareket** (örgütsel hedef), **kolektif hareket** (örgütsel hedef), **bireysel hareket** (bireysel hedef), **kolektif hareket** (bireysel hedef)” olmak üzere dört farklı davranış boyutu çerçevesinde sınıflandırmışlardır (Kelloway vd., 2010: 22).

Öncül olması sebebiyle yukarıda detaylı olarak açıklanan Robinson ve Bennett’in (1995) tipolojisi, sonrasında çeşitli yaklaşımlar aracılığıyla tartışılmış ve geliştirilmiştir. Bu çalışmada ve analizde kullanılan ölçekde de esas alınan ve beş boyutlu bir sınıflandırmayı ifade eden Spector vd. ’na (2006, 2011) ait yaklaşım da bunlardan birisidir (Bknz. Şekil 6).



Şekil 6: Spector’ın (2006, 2011) Üretkenlik Karşıtı İş Davranış Boyutları

Kaynak: Spector vd., 2006: 448; Spector, 2011: 343.

Bu çalışmada da esas alınan Spector (2011) sınıflandırmasına göre ÜKİD; başkalarına zarar verme (başkalarını suistimal etme), kundaklama (sabote etme, mülke

zarar verme), üretimi saptırma, geri çekilme (soyutlanma), çalma (hırsızlık yapma) ve bilinçli olarak geri çekilme olmak üzere beş boyuttan oluşmaktadır (Spector vd., 2006: 448; Spector, 2011: 343).

Başkalarına zarar verme davranışı, daha çok bireye yönelik ÜKİD setini içerirken, üretimi saptırma, kundaklama, çalma ve geri çekilme davranışları ise daha çok örgütsel ÜKİD arasında sayılmaktadır. Aşağıda bu ÜKİD boyutları başlıklar halinde açıklanmaktadır.

2.2.2.1. Başkalarına Zarar Verme - Başkalarını Suistimal Etme (Abuse Against Others)

Başkalarına zarar verme (suistimal etme, kötüye kullanma, kötü davranma), daha çok bireysel bir davranış olarak örgüt içinde çalışma arkadaşlarına ve/veya paydaşlara zarar veren eylemlerden oluşmaktadır (Spector vd., 2006: 448). Bu davranışlar, doğrudan bireye dönük aşağılama, küçümseme, yok sayma, küçük düşürücü yorumlar yapma, korkutma, tehdit etme ve benzeri fiziksel zarar vermeye yönelik olabileceği gibi tehdit etme, çirkin eleştiri yapma, görmezden gelme ve bireyin etkili çalışmasını (gizliden gizliye) engelleme gibi psikolojik eylemlerden de oluşabilmektedir (Spector vd., 2006: 448). Fakat doğrudan fiziksel şiddet içeren davranışlara örgütlerde nadiren rastlandığı için birçok araştırmacı daha çok fiziksel zarar içermeyen davranışlar üzerine odaklanmaktadır(Spector vd., 2006: 448).

Buradaki taciz kavramı, ilgili literatürde yer alan kabalık (incivility), duygusal taciz (emotional abuse), iş yeri zorbalığı (workplace bullying) ve psikolojik zorbalık (mobbing) gibi kavramlarla yakından ilişkilidir. Ancak; kabalık, duygusal taciz, işyeri zorbalığı ve psikolojik zorbalık konusunda yapılan çalışmalarda odak noktası bu tür

davranışlara hedef olan kişilerdir. ÜKİD bağlamında yapılan çalışmalarda ise odak noktasını bu davranışları yapanlar oluşturmaktadır (Spector vd., 2006: 448).

Saldırgan davranışların nedenini anlamaya yönelik yapılan bazı çalışmalara göre; çeşitli çevresel ve bireysel stresörler ile örgütsel ve toplumsal normların; bireylerde olumsuz duygulara ve saldırganlık davranışlarına yol açtığı ifade edilmiştir (Spector vd., 2006: 448-449).

2.2.2.2. Üretimi Saptırma (Production Deviance)

Üretimi saptırma boyutu çalışanın görev tanımında yer alan işleri bilinçli olarak gerektiği gibi yapmama, yanlış yapma, hatalı yapma, kötü performans gösterme, ağırdan alma, talimatlara uymama gibi davranışları kapsamaktadır (Spector vd., 2006: 449).

Spector ve arkadaşları (2006) bu boyutu; Hollinger'in (1986) üretimi saptırma (production deviance) kavramı paralelinde ele almış ancak söz konusu araştırmacının üretimi saptırma başlığı altında sınıflandırdığı kasıtlı olarak işe gelmeme, sürekli geç gelme davranışlarını geri çekilme boyutunda sınıflandırmışlardır (Spector vd., 2006: 449).

Üretimi saptırma davranışı; bireye (canlı varlıklara) değil, örgütsel hedeflere (cansız varlıklara) yönelik olarak yapılan bir davranış olması nedeniyle bazı araştırmacılar tarafından kundaklama davranışına göre daha güvenli ve bu davranışın daha pasif bir türü olarak kabul edilmektedir (Spector vd., 2006: 449).

2.2.2.3. Sabote Etme - Kundaklama - Mülke Zarar Verme (Sabotage)

Çalışanların bilinçli olarak üretkenliği azaltmak ve/veya örgüte zarar vermek için; örgüt malvarlığına (örgüte ait eşyaların ve donanımların) sabote etmesi, tahrip etmesi

sabote etme (kundaklama, mülke zarar verme) olarak tanımlanmaktadır (Spector vd., 2006: 449).

Sabote etme davranışı bazı çalışmalarda daha geniş perspektifle ele alınarak “çalışanların bireysel çıkarları için örgütsel işleyişe zarar verme, örgütsel düzeni bozma ya da saptırma amacıyla yaptığı; örgüt hakkında olumsuz söylentiler çıkarma, örgütü mahcup etme, üretimi yavaşlatma, örgütsel mülke zarar verme, iş bağlantılarını bozma ya da müşteri ve çalışanlara zarar verme gibi olumsuz davranışlar” olarak tanımlanmıştır (Ambrose vd., 2002: 948; Skarlicki vd., 2008: 1335).

Sabote etme davranışı, bireyi kızdıran ya da düşmanca duygular beslemesine neden olan birtakım faktörlere bağlı olarak, bireysel çıkar sağlamak, herhangi bir soruna dikkat çekmek, örgütsel değişime direnç göstermek, çalışma arkadaşlarının rızasını kazanmak ya da çalışma arkadaşlarının üzerinde bir üstünlük sağlamak amaçlarıyla yapılabilmektedir (Ambrose vd., 2002: 948; Spector vd., 2006: 449)

2.2.2.4. Geri Çekilme – Soyutlanma (Withdrawal)

Geri çekilme, çalışanların bilinçli olarak çalışma süresini sınırlayıcı nitelikteki süreyi azaltan; işe gitmeme, işe geç gelme, işten erken ayrılma, sebep göstermeksizin sık sık izin alma, uzun süreli iş dışı telefon görüşmeleri ve randevular, izin verilen süreden daha uzun molalar verme (kahve, çay vb) gibi davranışlardan oluşmaktadır (Spector, 2000: 237-238; Spector vd., 2006: 450). Bu bağlamda çalışanların kasıtlı ve bilinçli olarak herhangi bir sebep olmaksızın keyfi olarak işe devam etmemesi örgütsel motivasyonu, verimliliği olumsuz etkilemektedir (Spector vd., 2006: 450).

Diğer ÜKİD boyutlarından farklı olarak bu boyutta çalışanlar; stresörlerden, adaletsizlikten, tatminsizlikten ya da olumsuz duygular yaratan durumlardan uzaklaşma amacıyla doğrudan olumsuz bir eylem gerçekleştirmek yerine o durumdan sakınma ve

kaçınma davranışı göstermektedir (Spector, 2000: 237-238; Spector vd., 2006: 450). Geri çekilmenin başta iş tatminsizliği olmak üzere sağlık problemleri, psikolojik bozukluklar, stres, toplumsal normlar, kültür, ast-üst çatışması, iş-aile yaşamı çatışması ve bireysel farklılıklar nedeniyle ortaya çıktığı düşünülmektedir (Spector, 2000: 237-238; Spector vd., 2006: 450).

Geri çekilme davranışı, doğrudan zarar vermek yerine, bir durumdan sakınmak ya da kaçınmak için yapılan bir teşebbüs olduğundan, diğer üretkenlik karşıtı iş davranışlarına göre farklılık göstermektedir. Geri çekilme davranışına başvuran birey, belki de doğrudan örgüte zarar vermeyi istememekte, gerçekte stresörlerden, adaletsizlikten, tatminsizlikten ya da olumsuz duygular yaratan durumlardan uzaklaşmayı istemektedir (Spector, 2000: 237-238; Spector vd., 2006: 450).

2.2.2.5. Çalma - Hırsızlık (Theft)

Son boyut olan çalma (hırsızlık); çalışanların örgüte ya da bireye yönelik zarar verme düşüncesi ile hırsızlık yapmasını ifade etmektedir (Spector ve Fox, 2002: 271; Spector vd., 2006: 449).

Örgüte yönelik yapılan çalma davranışları; ekonomik ihtiyaçlar, iş tatminsizliği ve adaletsizlik algısı nedeniyle ortaya çıkabilmekte (Mustaine ve Tewksbury, 2002: 113-114) ve birçok çalışan tarafından saldırgan bir davranış olarak görülmemektedir (Neuman ve Baron, 1997: 45).

Çalma davranışına daha çok ekonomik çıkarlar nedeniyle başvurulduğu düşünülse de ÜKİD kapsamında ele alınan çalma davranışı, örgüte yönelik bir saldırma aracı olarak düşünülmektedir (Spector vd., 2006: 449). Bu bağlamda çalışanlar, çaldıkları eşyaları kullanma ya da satma amacı gütmemekte, daha çok örgüte ekonomik olarak zarar vermeyi hedeflemektedirler.

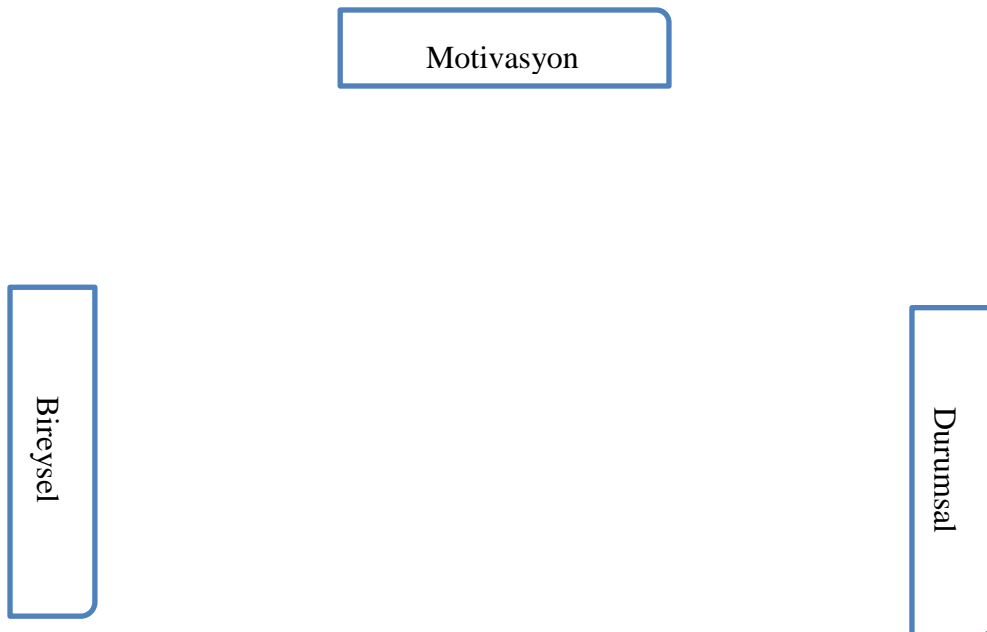
Öz-denetimi düşük insanlar, çoğu davranışı külfetli ve zor olarak algılamaktadırlar. Öz-denetimi yüksek olan insanlar, çoğu davranışı iddialı ve ödüllendirici olarak görmektedirler (Mehta,

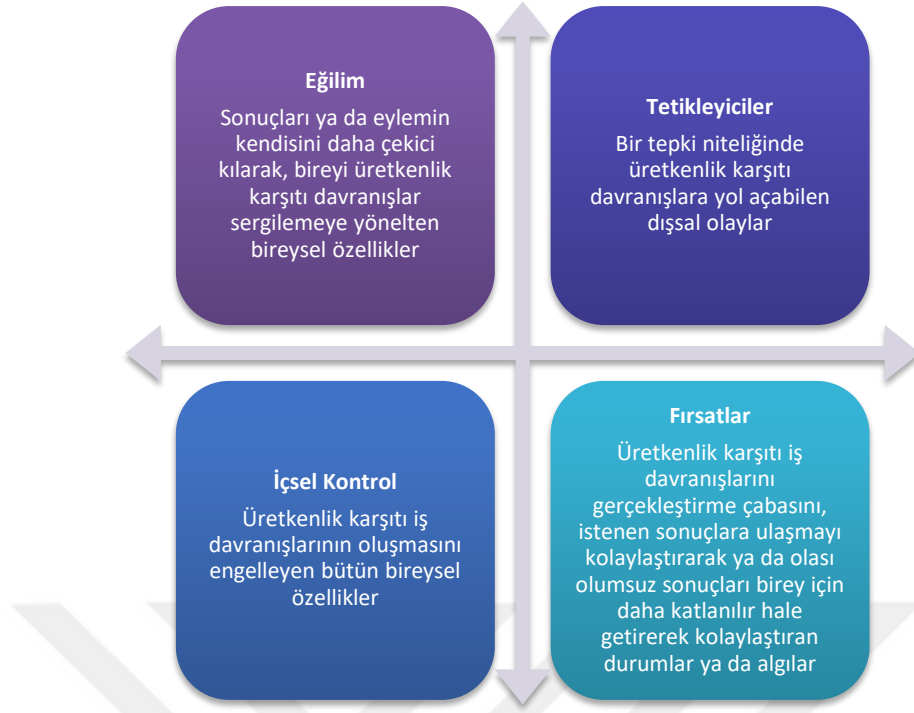
Diğer taraftan çalma davranışına yönelen çalışanlar; kendini değiştirme ve uyarılma kapasitesini ifade eden özdenetim düzeyinin düşük oluşu, adaletsizlik algısı, kişilik özellikleri, demografik özellikler ve stres gibi diğer faktörlerden de etkilenebilmektedir (Spector vd., 2006: 449).

2.2.3. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Öncülleri

Günümüze kadar yapılan çalışmalar incelendiğinde ÜKİD öncülleri bireysel ve durumsal faktörler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Marcus ve Schuler, 2004: 650-651; Martinko vd., 2002: 43; Seçer ve Seçer, 2007: 155).

ÜKİD öncülleri hususunda, Marcus ve Schuler (2004) tarafından yapılan çalışmada, durumsal ve bireysel öncüller; motivasyon ve kontrol aracılığıyla sınıflandırılmış ve bu sınıflama Seçer ve Seçer (2007) tarafından bir model haline getirilmiştir. Bu model Şekil 7 'de gösterilmiştir.





Şekil 7: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Öncülleri -1

Kaynak: Marcus ve Schuler, 2004: 650-651; Seçer ve Seçer, 2007: 155.

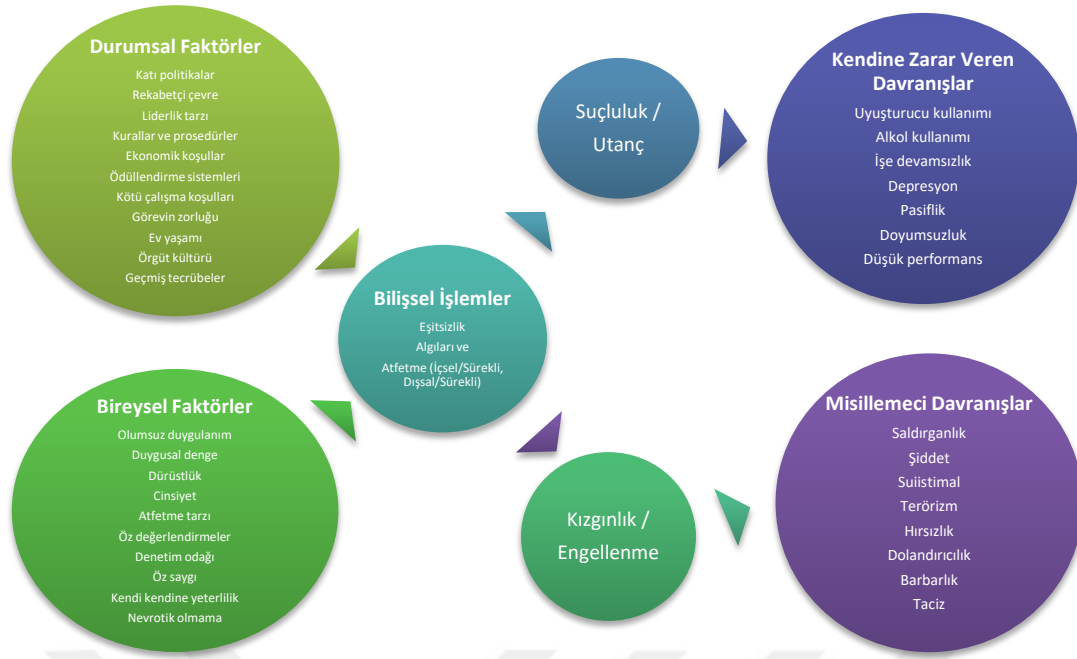
Bu modelde yer alan bireysel öncüller, demografik ve kişilik özelliklerinden; durumsal öncüller ise örgütsel koşullar ve işin niteliklerinden oluşmaktadır. Bireysel öncüllerden dışsal baskıları ya da içsel eğilim dürtülerini ifade eden **motivasyona dayalı** olan öncül eğilim unsuru, daha çok uzun dönemli sosyal normların içselleştirilmesini ifade eden **kontrole dayalı** olan öncül ise içsel kontrol unsuru olarak betimlenmektedir (Marcus ve Schuler, 2004: 650-651; Seçer ve Seçer, 2007: 155-156).

Durumsal ya da örgütsel öncüllerden motivasyona dayalı olan öncül tetikleyiciler unsuru, kontrole dayalı olan öncül ise fırsatlar unsuru olarak tanımlanmıştır (Marcus ve Schuler, 2004: 650-651; Seçer ve Seçer, 2007: 155-156). Böylece öncelikle bireysel – durumsal faktör ayrımı sonrasında motivasyon ve kontrol sınıflandırması ile ÜKİD

arasında bir matris ilişkisi oluşturulmuştur (Marcus ve Schuler, 2004: 650-651; Seçer ve Seçer, 2007: 155-156).

ÜKİD öncülleri çerçevesinde yapılan diğeri bir sınıflandırma Martinko ve arkadaşları tarafından yapılmış ve yine bireysel-durumsal faktör sınıflandırılması temel alınmıştır (Martinko vd., 2002: 42). Bu modele göre bireysel faktörler; “olumsuz duygulanım, duygusal denge, dürüstlük, cinsiyet, atfetme tarzı, öz değeriendirmeler, denetim odağı, öz saygı, özyeterlilik, nevrotik olmama” unsurlarından oluşmaktadır (Martinko vd., 2002: 43; Seçer ve Seçer, 2007: 165). Durumsal faktörler ise; “katı politikalar, rekabetçi çevre, liderlik tarzı, kurallar ve prosedürler, ekonomik koşullar, ödüllendirme sistemleri, kötü çalışma koşulları, görevin zorluğu, ev yaşamı, örgüt kültürü” unsurlarından oluşmaktadır (Martinko vd., 2002: 43; Seçer ve Seçer, 2007: 165).

Bu modele göre ÜKİD’in yordanması; bireysel ve durumsal faktörlerden oluşan geçmiş tecrübelerin eşitsizlik algıları ve atfetme süreçlerinin oluşturduğu bilişsel işlemler aracılığıyla gerçekleşmektedir (Martinko vd., 2002: 43; Seçer ve Seçer, 2007: 165). Bu bağlamda eşitsizlik algıları, çalışanların; adalet algısı, başarı ya da başarısızlık algısı gibi durumları nasıl değeriendirdiklerini; atfetme ise bu durumlarla ilgili inançların davranışları ve duyguları nasıl etkilediğini ifade etmektedir (Martinko vd., 2002: 43; Seçer ve Seçer, 2007: 164-165). Modelin şeması Şekil 8’de yer almaktadır.



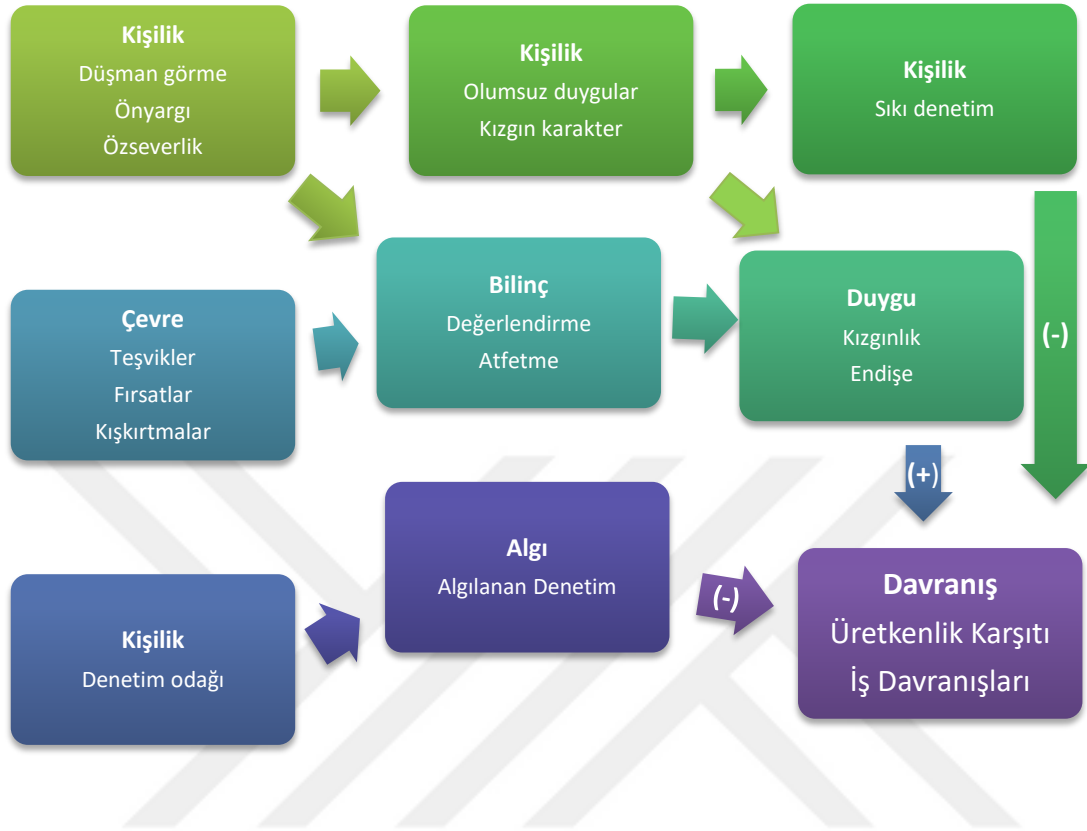
Şekil 8: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Öncülleri -2

Kaynak: Martinko vd., 2002: 43; Seçer ve Seçer, 2007: 165.

Bu modelde öncelikle bireysel ve/veya durumsal (örgütsel) faktörler ile ilişkili olarak ortaya çıkan dengesizliğe, adaletsizliğe, eşitsizliğe ilişkin bir algılama gerçekleşmekte, ardından da bunun nedenlerine ilişkin atfetme süreci gelmektedir (Martinko vd., 2002: 43; Seçer ve Seçer, 2007: 164-166). Sonrasında nedensel mantık süreci devreye girmekte ve eğer nedenler süreklilik gösteren dışsal faktörlere atfedilirse sonuçta kızgınlık, engellenme gibi duygular neticesinde misilleme davranışları (saldırganlık, şiddet, suiistimal vb.); eğer nedenler içsel faktörlere atfedilirse suçluluk, utanç gibi duygular neticesinde kendine zarar veren davranışlar (uyuşturucu ve alkol kullanımı, işe devamsızlık, depresyon vb.) ortaya çıkmaktadır (Martinko vd., 2002: 43; Seçer ve Seçer, 2007: 164-166).

Son olarak Şekil 9’da gösterilen Spector’un (2011) modeline göre ÜKİD’in hangi öncüller neticesinde ortaya çıktığı hususunda kişilik ve dürüstlük testlerinin kullanılması

ve hangi kişilik boyutlarının daha çok bu davranışlara yol açtığının belirlenmesi gerektiğini ifade edilmektedir (Spector, 2011: 347).



Şekil 9: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Öncülleri -3

Kaynak: Spector, 2011: 347.

Bu modele göre ÜKİD'in ortaya çıkmasında, temel olarak kişilik, çevresel koşullar, bilinç, algı ve duygular etkili olmaktadır (Spector, 2011: 347). Bu bağlamda çevresel koşullar hızlandırıcı bir etki (an accelerator effect) yaparken “düşman görme, önyargı ve özseverlik (narsisizm)” bileşenlerinden oluşan kişilik değişkeni “değerlendirme ve atfetme” bileşenlerinden oluşan bilinç değişkenini etkilemekte; bilinç değişkeni de ÜKİD'e yol açan bir faktör olarak ifade edilmektedir (Spector, 2011: 347).

“Olumsuz duygular ve kızgın karakter” bileşenlerinden oluşan kişilik değişkeni bilinç ile birlikte; “kızgınlık ve endişe” içeren duygu boyutunu etkilemekte ve bu duygular da yine ÜKİD'in ortaya çıkmasında etkili olmaktadır (Spector, 2011: 347).

Diğer taraftan kişilikte yer alan “denetim odağı” bileşenin etkilediği algıya bağlı “algılanan denetim” ve “olumsuz duygular ve kızgın karakter” bileşenlerinden oluşan kişiliğin etkilediği “sıkı denetim” bileşenleri ise negatif yönlü ilişki neticesinde ÜKİD’i azaltıcı etki yapmaktadır (Spector, 2011: 347). Çalışanlar kendilerine yönelik diğer çalışanların davranışlarını düşmanca algıladığı durumlarda kendilerini zarar görmüş, incitilmiş hissetmekte ve intikamı, saldırganlığı içeren ÜKİD davranışı sergileyebilmektedirler (Spector, 2011: 347).

Görüldüğü üzere tüm modellerde ÜKİD aynı anda birçok faktör ve bileşenin etkileşimi sonucu ortaya çıkan bir davranış olarak görünmektedir. Bu etkileşim herhangi bir sıraya ya da hiyerarşiye tabi değildir; sadece belirli bileşen ve faktörlerin diğer bileşen, faktör ve davranışları daha çok etkileyerek ÜKİD’i ortaya çıkardığı ifade edilse de bu alanda daha çok çalışmaya ihtiyaç olduğu ortadadır. Örneğin kişilik faktörüne bağlı kızgınlık bileşeni de doğrudan ÜKİD’i ortaya çıkarabilir ya da çıkarmayabilir. Ya da özsaygı, olumsuz duygulanım vb. gibi bireysel faktörler veya katı politikalar, liderlik tarzı, rekabetçi çevre gibi örgütsel (durumsal) faktörlerin bazıları da tek başına ÜKİD’i etkileyebilir ya da etkilemeyebilir. Bunların tespiti için daha çok çalışma ve analize ihtiyaç vardır. Özetle ÜKİD tek bir nedene, faktöre ya da bileşene dayandırılarak açıklanamayacak şekilde kapsamlı ve karmaşık bir süreci içermekte ve söz konusu hususların tespitinin değişik çevre koşulları hesaba katılarak yapılacak birçok analiz sonucu gerçekleştirilebilir.

2.2.4. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Sonuçları ve Önlenmesi

ÜKİD; başta iş performansını olumsuz etkileyerek ve örgüte zarar veren eylemlere neden olarak onun verimliliğini, etkinliğini ve etkililiğini engelleyen bir etmendir (Dalal, 2005: 1247-1248, 93; Fox vd., 2001: 298-302; Sackett, 2002: 9-11).

Ayrıca örgütlerin karlarını maksimize etmek için kullandığı yollardan birisi de fiziksel, beşeri ve sosyal maliyetleri verimli bir şekilde asgaride tutmak için çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışlarını asgariye indirmek olacaktır (Moretti, 1986: 134).

ÜKİD'in ortaya çıkmaması ya da var olanın azaltılması, diğeri bir ifadeyle ÜKİD'in sonuçları olan verimsizliğin ve etkinsizliğin engellenmesi için onu ortaya çıkaran etkenlerin ortadan kaldırılması, asgariye indirilmesi önem arz etmekte ve bunun için de bu öncüllerin ve faktörlerin doğru ve sağlıklı bir şekilde tespit edilerek nedenlerinin berraklaştırılması gerekmektedir. Sonrasında bu nedenlerin ortadan kaldırılması amaçlı yapısal politikalar uygulanmalıdır.

Algılanan örgütsel adalet algısının yüksek olması ÜKİD'in parçası olan saldırgan, olumsuz davranışları (kızgın bakışlar, sessiz kalma, dedikodu çıkarma, söylenti yayma, sözlü cinsel tacizde bulunma gibi) engellemektedir. Bu güçlü örgütsel adalet algısı öte yandan çalışanlarda pozitif tutum ve davranışlara da neden olmaktadır (Anderson, D. M. ve Shiner, K. J. 2003; DeConinck ve Stilwell, 2004; Karaeminoğulları, 2006; Moorman 1991; Parker ve Kohlmeyer, 2005; Özdevecioğlu, 2003).

Örgüte bağlılığın artırılmasında etkili olan faktörler sağlandığında, çalışanların işe devamsızlık, iş performansının düşüklüğü, örgütsel ve bireysel güvensizliğin oluşması, değişime direniş, örgütsel ayrımcılık ve yabancılaşma, bilgi ve kaynakların kötüye kullanılması, iş stresinin artması ve mobbing gibi üretkenlik karşıtı iş davranışlarını ifade eden davranışların arttığı tespit edilmiştir (Demirel, 2009; Finegan, 2000; Kim ve Chang, 2007).

Örgütsel destek eksikliğinin hakçalık, sosyal mübadele ve sosyal kimlik kuramları temelinde; üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ortaya çıkmasına katkıda bulunabilecek bir etken olduğu belirtilmektedir (Aselage ve Eisenberger, 2003; Eisenberger vd., 1986;

Eisenberger vd., 2004; Rhoades, vd., 2001). Bu araştırmalar daha çok geri çekilme boyutu üzerinde odaklanmıştır.

İş güvencesizliği ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ilişkisinin doğrudan doğruya ele alındığı araştırma sayısının oldukça sınırlı olduğu belirtilmelidir. Buna karşın bazı araştırmaların sonuçları iş güvencesizliği algısının geri çekilme ve işten ayrılma niyeti şeklindeki üretim karşıtı iş davranışlarıyla ilişkisi olabileceğini göstermektedir (Ashford vd., 1989; Lazarus ve Folkman, 1984; Spector ve Fox, 2005).

Yine bazı çalışmalar örgüt iklimi (Vardi, 2001) ve etik algısının da üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ortaya çıkmasına katkıda bulunabilecek etkenler olduğu belirtilmektedir (Shapira-Lishchinsky ve Rosenblatt, 2009).

Bunların dışında bireysel ve örgütsel faktörler, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının anlaşılmasında ve önlenmesinde önemli bir role sahiptir (Martinko vd., 2002; Seçer ve Seçer, 2007; Spector, 2011).

Bu bağlamda iş hayatında KİD'in azaltılması ve engellenmesi için çalışanın gelecekte ortaya çıkabilecek dürüst olmayan davranışlarını kestirebilmek de ayrıca önemli bir husustur. Bu nedenle literatürde güvenilirlik, doğruluk ve dürüstlük özelliklerini ölçmeye yönelik bir dizi testi ifade eden dürüstlük (tutum, kişilik) testlerinin kullanılmasının uygun olacağı bilhassa ifade edilmiştir (Boye ve Slora, 1993; Boye ve Wasserman, 1996; Hogan ve Hogan, 1989; Kwak, 2006; Moretti, 1986; Sackett ve Wilk 1994; Wanek, 1999).

Dürüstlük testi yaklaşımı KİD'in henüz ortaya çıkmadan engellenmesini ifade etmekte ve var olan KİD'e karşı herhangi bir çözüm getirmemektedir. Kuşkusuz bu testlerden istifade edilebilmesi önleyici sonuç doğuracaktır ve o nedenle hem daha az maliyetli hem de etkili bir yöntem olarak belirginleşmektedir.

Var olan ÜKİD sorununa yönelik çözüm önerisi olarak ise farklı ölçme yöntemleri aracılığıyla riskli çalışanların tespit edilmesi ve bu doğrultuda önlem alınması (Fine vd., 2010: 82); çalışanlara yönelik danışmanlık hizmetleri, işin yeniden tasarlanması ve seçime dayalı atama işlemleri önerilmektedir (Moretti, 1986: 135).

Yukarıda ifade edilen önleyici yöntemler daha çok bireye odaklanmakta ve işe alım öncesinde çalışanların ÜKİD'e olası eğilimlerini önceden tahmin ederek, aralarından dürüst olanları seçme amacıyla ÜKİD'i bertaraf etmeye yöneliktir. Yine çalışma ortamında da değişiklikler öneren yaklaşımlar olmakla birlikte bunlar daha çok bireye odaklanmaktadır.

Buna karşın ÜKİD'i ortaya çıkaran faktörler oldukça çeşitli ve karmaşık bir süreci ifade etmektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının önlenmesi için öncelikle onu oluşturan örgütsel ve bireysel faktörlerin oluşturduğu öncüllerin, algılanan örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, örgüt iklimi, örgütsel destek algısı, iş güvencesi gibi bugüne kadar tespit edilen ve diğer tespit edilecek etkenlerin olumsuz etkilerinin bertarafının sağlanması gerekir. Bu husus ise yukarıda belirtilen çalışmalarda uygulanan yöntemlerin ötesinde her bir örgüt için değişiklik gösterebilecek ölçüde daha karmaşık ve detaylı analiz çalışmalarını gerektirmektedir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmada, daha önce belirtilen amaçlara ulaşabilmek için nicel araştırma yöntemi esas alınarak geçerlik ve güvenilirlikleri sınanmış ölçeklerden yararlanarak oluşturulan bir anket aracılığıyla veri toplanmıştır. Bu anlamda, alan araştırması esas alınarak tasarlanan bu uygulamalı araştırmanın türü ilişkisel (bağıntısal) araştırma olarak ifade edilebilecektir.

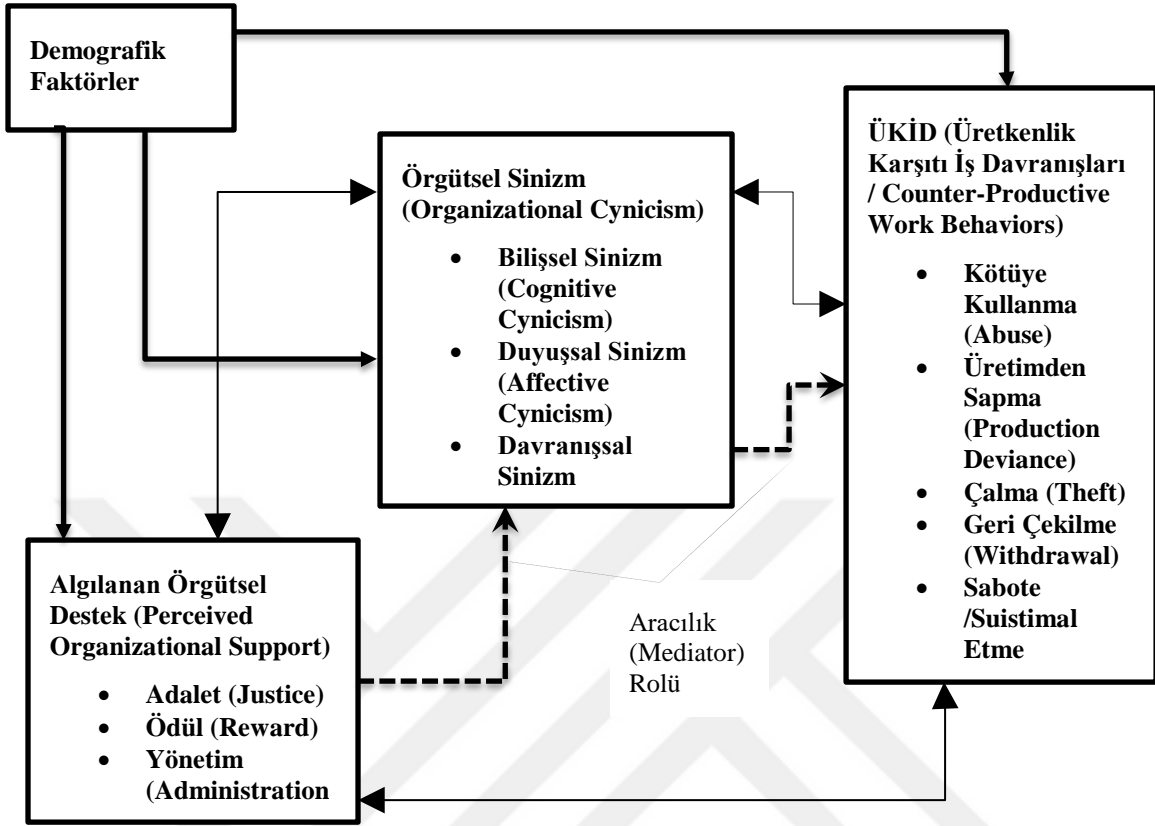
3.2. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmanın modeli Şekil 10'da gösterilmiştir. Araştırma probleminin kavramsal yapısını basit bir görselle daha anlaşılabilir hale getirmeye çalışan Şekil 10'da görüldüğü üzere, temel olarak örgütsel destek ve örgütsel sinizm değişkenleri ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişki incelenmektedir.

Örgütsel sinizmin öncüllerinden olan örgütsel destek algısının üretkenlik karşıtı iş davranışları ile doğrudan ilişkili olmadığı fakat örgütsel sinizmin aracılık (mediator) etkisiyle bir ilişki kurulabileceği yönündeki hipotezi sınamaya yönelik bir model oluşturulmuştur.³ Önerilen modelin sınanması için yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır.

³ Daha önce bazı çalışmalarda incelenerek anlamlı ilişki bulunan psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel adalet gibi öncüller bu çalışmada araştırma modeline dâhil edilmemiş ve yordanma süreci dışında bırakılmıştır. Bu çalışmada daha önce konu

Şekil 10: Araştırma Modeli



Genel idari hizmetler, eğitim hizmetleri ve teknik hizmetler sınıflarını içeren meslek gruplarında yer alan kamu çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin ve ÜKİD'in örgütsel destek algısı tarafından ne derece yordandığının incelenmesi hedeflenmiştir. Ayrıca ÜKİD'in örgütsel sinizm tarafından ne derece yordandığının belirlenmesi de bir diğer amacı temsil etmektedir.

kapsamında incelenmeyen algılanan örgütsel adalet ve politika öncüllerine odaklanılmıştır.

Araştırmada aynı zamanda çalışanların bazı demografik özelliklerinin örgütsel destek algısı, örgütsel politika algısı, örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilişkisinin incelenmesi de gerçekleştirilmiştir.

Bu doğrultuda araştırma, genel tarama modellerinden ilişkiyel tarama modeline ve aynı zamanda ılımlaştırıcı-kolaylaştırıcı-aracı (mediator) değişken analizi modeline örnektir. Korelasyonel olarak da adlandırılan ilişkiyel tarama modelleri, iki ya da daha çok değişken arasındaki ilişkinin herhangi bir şekilde bu değişkenlere müdahale edilmeden incelendiği araştırmalardır (Büyüköztürk vd., 2012).

Araştırmada problemlerin çözümlenmesi amacıyla değişkenler bağımlı ve bağımsız değişkenler olarak sınıflandırılmıştır. Bu araştırmanın bağımlı değişkenini çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışları, bağımsız değişkeni ise örgütsel sinizm düzeyi oluşturmaktadır. Örgütsel sinizmin, örgütsel destek ve politika algılarının üretkenlik karşıtı iş davranışlarını yordamasındaki aracılık rolünün incelenmesi çerçevesinde ise örgütsel sinizm bağımlı ve ılımlaştırıcı-kolaylaştırıcı-aracı (mediator) değişken, çalışma karşıtı iş davranışları bağımlı değişken, örgütsel politika ve destek algıları ise bağımsız değişkenlerdir.

Ayrıca araştırma kapsamında çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında anlamlı farklılıkların olup olmadığını sınamak üzere ele alınan demografik değişkenler de bağımsız değişkenler olarak tanımlanmıştır.

Modelin ilk kısmı demografik faktörler ile algılanan örgütsel politika ve örgütsel destek, örgütsel sinizm, üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkileri tespit etmeye yöneliktir. İkinci kısmı alt boyutları da hesaba katılarak algılanan örgütsel politika ve örgütsel destek ile örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkileri belirlemeyi amaçlamaktadır. Modelin üçüncü kısmı ise algılanan örgütsel politika ve

örgütsel destek hesaba katılarak örgütsel sinizmin üretkenlik karşıtı iş davranışlarını yordamada aracılık rolünü regresyon analizi aracılığıyla incelemeye yöneliktir.

Demografik faktörler; “cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, hizmet süresi, ve hizmet sınıfları” alt boyutlardan; örgütsel politika; “yükselmek için gerekeni yapmak, genel politik davranış, dürüstlük/iş ahlakı” alt boyutlarından; örgütsel destek algısı; “adalet, yönetim, ödül” alt boyutlarından; örgütsel sinizm; “bilişsel, duyuşsal, davranışsal” alt boyutlarından; üretkenlik karşıtı iş davranışları; kundaklama, geri çekilme, üretimi saptırma, çalma, suiistimal etme alt boyutlarından oluşmaktadır.

3.3. Örneklem Stratejisi

Örneklem; model testi çerçevesinde soru sayısının yaklaşık 4 katından oluşan bir gruba; sosyal medya, yüz yüze görüşme ve doğrudan elektronik posta gönderme yoluyla ulaşılmıştır. Belirli bir kadroyu (genel idare hizmetleri, teknik hizmetler ve eğitim öğretim hizmetleri) temsil etmesi bakımından sistematik örneklem yöntemi tercih edilerek, bu kadrolarda yer alan kişilerin tespiti bakımından seçkisiz örneklem yöntemi kullanılmıştır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 40-50). Araştırmanın örnekleminde, basit tesadüfi örneklem yöntemi ile seçilen 419 kamu çalışanı yer almaktadır.

3.4. Veri Toplama Araçları

Çalışmada, daha önce belirtilen amaçlara ulaşabilmek için nicel araştırma yöntemi esas alınarak, alinyazındaki geçerlik ve güvenilirlikleri sınanmış bazı ölçeklerden yararlanarak oluşturulan bir anket yoluyla 2016-2017 yıllarında veri toplanmıştır. Ek 1’de yer alan anket aşağıda belirtildiği şekilde uygulanarak veriler;

1. Birinci bölümde; Katılımcılara ait demografik bilgilere (yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi, eğitim durumu, hizmet sınıfı) yer verilerek,

2. İkinci bölümde; 28 maddelik (ölçekte yer alan 1.-28. sorular) Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (Nayır, 2013) aracılığıyla,
3. Üçüncü bölümde; 13 maddelik (ölçekte yer alan 29.-41. sorular) “ Örgütsel Sinizm Ölçeği” (Kalağan, 2009) aracılığıyla,
4. Dördüncü bölümde; 40 maddelik (ölçekte yer alan 42.-81. sorular) “Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği” (Kılıç, 2013) aracılığıyla toplanmıştır.

Bu çalışmada kullanılan algılanan örgütsel destek, örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeklerinin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları; dilsel eşdeğerlik, açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizleri; güvenilirlik çalışmaları ise iç tutarlılık katsayıları ve birleşik güvenilirlik hesaplamaları vasıtasıyla aşağıda ayrıntılı olarak açıklanmaktadır.

3.4.1. Algılanan Örgütsel Destek (Perceived Organizational Support) Ölçeği

Bu çalışmada katılımcıların örgütsel destek algısını belirlemek amacıyla “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” (AÖDÖ) nin kısa formu kullanılmıştır. Ölçeğin orijinal formu örgütsel adalet, yönetim desteği ve örgütsel ödüller ve iş koşulları olmak üzere literatürde ifade edilen üç alt ölçek ve toplam 65 maddeden oluşmakta; ölçeğin kısa formu 28 maddeden oluşmaktadır. Rhoades ve Eisenberger (2002) tarafından oluşturulan ölçek, Nayır (2013) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır.

3.4.1.1. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğine Ait Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

Alanyazın incelendiğinde Türkiye’de örgütsel destek algısını belirlemek amacıyla Eisenberger ve arkadaşları tarafından geliştirilen ölçek temel alınarak beşli likert tipinde üç ölçek geliştirildiği görülmektedir. Gül (2010) tarafından Ankara ilindeki kamu okullarında ve özel okullarda çalışan lise öğretmenlerinin örgütsel destek algılarını

belirlemek amacıyla geliştirilen 30 maddelik tek boyutlu “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği”nde tüm maddelerin faktör yük değerleri .40’tan yüksek olduğu görülmektedir. Ölçeğin ön uygulaması Ankara İli Çankaya ilçesinde belirlenen bir okulda iki hafta ara ile iki kez uygulanarak yapılmış ve anketin test-tekrar test güvenilirliği .97, Cronbach alfa katsayısı ise .95 olarak bulunmuştur (Gül, 2010).

Konu ile ilgili olarak bir başka ölçek, Derinbay (2011) tarafından Denizli’de ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel destek algılarını belirlemek amacıyla geliştirilen üç boyutlu 29 maddelik “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” Denizli’de ilköğretim okulunda çalışan 217 öğretmene uygulanmıştır. Araştırma sonucu maddelerin faktör yük değerleri .39 ile .76 arasında ve tüm ölçeğin Cronbach alfa katsayısı .95 olarak hesaplanmıştır (Derinbay (2011)). Algılanan örgütsel desteğin öncüllerini örgütsel adalet, yönetici desteği ve insan kaynakları uygulamaları olarak üç başlıkta ele alınmış ve bu öncüller boyut olarak düşünülerek ölçek hazırlanmıştır. Ölçekte yer alan maddelerin içeriğine bakılarak insan kaynakları uygulamaları ile örgütsel adalet boyutu “adalet” başlığı altında birleştirilmiş, yönetici desteği “yönetimsel destek” olarak adlandırılmıştır. Kalan maddeler de farklı bir boyut olarak öğretimsel destek olarak belirtilmiştir. Öğretimsel Destek olarak kavramsallaştırılan ilk faktörün dokuz madde ile varyansın % 5.02’sini, Yönetimsel Destek olarak kavramsallaştırılan ikinci faktörün dokuz madde ile varyansın % 5.25’ini ve Adalet olarak kavramsallaştırılan üçüncü faktörün 11 madde ile varyansın % 44.5’ini açıkladığı görülmektedir (Derinbay (2011)).

Konu ile ilgili olarak geliştirilen son ölçek Nayır (2011) tarafından Türkiye’de kamu ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel destek algılarını belirlemek amacıyla geliştirilen 65 maddelik “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği”dir. Bu bağlamda örgütsel destek algısının öncülleri olan “örgütsel adalet”, “yönetim desteği” ve “örgütsel ödülleri ve iş koşulları” alt ölçekler olarak ele alınmış, örgütsel adalet alt ölçeği

hazırlanırken Yaylacı'nın (2004) "örgütsel adalet" ölçeğinden yararlanılmıştır (Nayır, 2011). Ankara'da ilköğretim okulunda çalışan 130 öğretmene ön uygulama yapılmış ve her bir alt ölçek için ayrı faktör analizi yapılmış ve her alt ölçek için faktör yük değeri .45'ten düşük olan maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Buna göre 17 maddeden oluşan örgütsel adalet alt ölçeğinin açıklanan varyansı % 61.475, Cronbach alfa katsayısı .96; 33 maddeden oluşan yönetim desteği alt ölçeğinin açıklanan varyansı % 69.243, Cronbach alfa katsayısı .99 ve 13 maddeden oluşan örgütsel ödüller ve iş koşulları alt ölçeğinin açıklanan varyansı %68.3, Cronbach alfa katsayısı .96 olarak hesaplanmıştır (Nayır, 2011).

Anılan ölçekler incelendiğinde, gerek ölçeklerin uygulandığı grup ve gerekse ölçeklerin alt faktörleri arasında farklıklar bulunmaktadır. Gül (2010) tarafından geliştirilen ölçeğin kamu lisesi ve özel lise öğretmenler için geliştirildiği, tek boyutlu olduğu ve 30 maddeden oluştuğu görülmektedir. Derinbay (2011) tarafından 29 madde olarak geliştirilen ölçek ise kamu ilköğretim okulu öğretmenleri için geliştirilmiş ve öğretimsel destek, yönetim desteği ve adalet olmak üzere üç boyuttan oluşmuş ancak öğretimsel destek boyutunun ilgili literatürde yer almadığı görülmüştür. Nayır (2011) tarafından geliştirilen ölçek ise yine kamu ve özel ilköğretim öğretmenleri için geliştirilmiş ve literatürde adı geçen öncüllere sadık kalarak örgütsel adalet, yönetim desteği ve örgütsel ödüller ve iş koşulları olmak üzere üç alt ölçekten oluşmaktadır. Bu nedenle bu çalışmada Nayır'ın (2011) geliştirdiği ölçeğin kullanılması daha uygun bulunmuştur. Ancak ölçeğin 65 madden oluşmasının uygulama güçlüğü yaratması nedeniyle yine Nayır (2013), tarafından oluşturulan 28 maddelik ölçeğin kısa formunun bu çalışmada kullanılmasının daha yararlı olacağı düşünülmüştür.

Ölçek beşli likert dereceleme ölçeği şeklinde hazırlanmıştır. Ölçekte (1) Hiç Katılmıyorum, (2) Çok Az Katılıyorum, (3) Biraz/Orta Katılıyorum, (4) Büyük Ölçüde Katılıyorum, (5) Tamamen Katılıyorum ifadeleri yer almıştır.

Ölçeğin geçerlik çalışmaları dilsel eşdeğerlik, açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi; güvenirlik çalışmaları ise iç tutarlılık katsayıları ve birleşik güvenirlik ile incelenmiştir.

3.4.1.1.1. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Dilsel Eşdeğerlik Analizi

Ölçek araştırmasında hedef evreni temsil etmek üzere “çok aşamalı örnekleme” yöntemi kullanılmış ve örneklemin Türkiye’yi temsil edebilmesi için illerin belirlenmesinde 12 bölgeden oluşan Türkiye İstatistik Kurumu’nun istatistiki bölge birimleri sınıflaması (İBBS 2005) NUTS 1 ölçütleri esas alınmıştır. İstanbul bölgesi dışında her bölgeden iki il olmak üzere toplam 23 il araştırma kapsamına alınmıştır. Ölçeklerin illere göre paylaşımı yapılırken her ildeki toplam öğretmen sayısının hedef evren içindeki oranı belirlenmiş ve her il hedef evrende hangi oranda temsil ediliyorsa, örneklem içinde de aynı oranda temsil edilmesi sağlanmıştır. İllere gönderilecek ölçeklerin il merkezlerinde hangi okullarda uygulanacağına basit tesadüfî yöntem ile karar verilmiştir (Nayır, 2013: 93).

Araştırmanın örneklemini 433 kamu ve 454 özel ilköğretim olmak üzere toplam 887 ilköğretim okulu öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların 371’i (% 42) erkek, 516’sı (%59) i kadın, 433’ü (%49) kamu ve 454’ü (%51) özel ilköğretim okullarında çalışmaktadır (Nayır, 2013: 93-94).

Ölçek hazırlanırken, öncelikle Eisenberger’in (1986) hazırladığı ölçek Türkçe’ye çevrilmiş; ancak bu ölçeğin işletmelerde kullanılmak için hazırlanması nedeni ile Eisenberger’in ölçeğinde değinilen ifadelerden de yararlanarak, eğitim sisteminde

kullanılmak üzere yeni bir ölçek hazırlanması tercih edilmiş ve Yaylacı'nın (2004) "Örgütsel Adalet" alt ölçeğinin maddelerinden de yararlanılmıştır (Nayır, 2011: 69). Seçilen maddelerin araştırmanın amacına ne derece hizmet ettiğini saptamak üzere uzman görüşleri alınarak ölçek ön uygulamaya hazır hale getirilmiştir.

Literatürde tarama türünde bir araştırmada araştırılan konuya bağlı olmakla birlikte, ön deneme grubunun elli birim (kişi) olması yeterli bulunulurken (Karasar, 2005: 156), bu ölçeğin maddelerinin anlaşılır olup olmadığının anlaşılması için Ankara'da toplam 130 öğretmen üzerinden ön uygulamaya yapılmıştır (Nayır, 2011: 69). Ön uygulama sonucunda elde edilen veri setinin faktör çözümlemesine uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla KMO (Kaiser- Meyer-Olkin) ve Barlett testleri sonuçları incelenmiştir. Literatürde KMO katsayısının .60'dan büyük ve Bartlett testinin anlamlı çıkması halinde verilerin faktör analizi için uygun olduğunu kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2005: 124). Ön uygulama sonucunda elde edilen veriler doğrultusunda faktör analizi (Temel Bileşenler Analizi) tekniği uygulanmıştır. Bu teknikle ise ölçeğin bir ya da birden fazla yapıyı ölçüp ölçmediği, tek boyutlu olup olmadığına bakılmıştır. Bu kapsamda da faktör yük değeri .45'in üzerindeki maddelerin seçimi uygun kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2005: 124). Bu nedenle yük değeri .45 altında olan maddeler ölçek taslağından çıkarılmıştır.

3.4.1.1.2. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Faktör Analizi

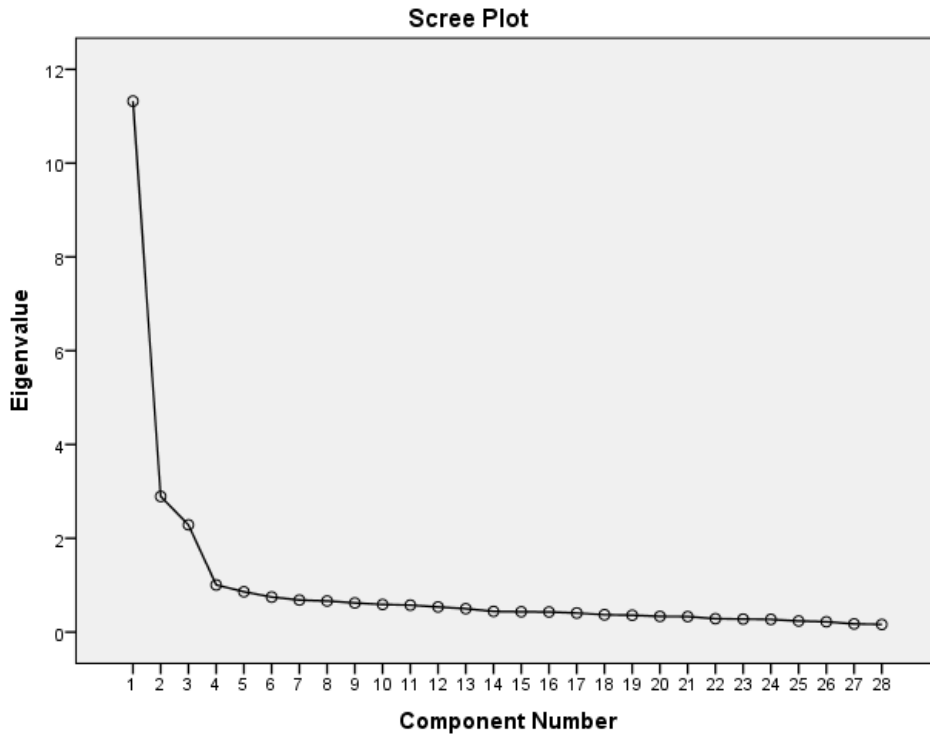
AÖDÖ'nin kısa formunu geliştirmek için öncelikle betimsel istatistikler gözden geçirilmiştir. Buna göre ölçeğe verilen puanlar en düşük 1 ile en yüksek 5 arasında, maddelerin aritmetik ortalaması 3.70 ile 4.94 arasında, standart sapma değerleri ise .22 ile 1.18 arasında hesaplanmıştır. Daha sonra uç değer analizi yapılmış ve verilerin normal dağılıp dağılmadığı kontrol edilmiştir. Buna göre uç değer olarak tespit edilen 102 veri,

veri setinden çıkarılmış, dağılımın normal olduğu görülmüş, 887 veriden 102 tanesi atılmış ve analize 785 veri ile devam edilmiştir. Verilerin analizinde açıklayıcı faktör analizi (AFA), iki yarı güvenirliği analizi, madde toplam korelasyonu, Cronbach alfa katsayısı ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) kullanılmıştır. Veri seti tesadüfi bir şekilde ikiye bölünmüş AFA 400 veri ile, DFA ise 385 veri ile yapılmıştır (Nayır, 2013: 94).

3.4.1.1.2.1. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)

Verilerin analizinde ilk olarak 65 maddeye faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla KMO (Kaiser- Meyer-Olkin) ve Barlett testleri uygulanmıştır. Buna göre KMO katsayısının .60'dan büyük ve Bartlett testinin anlamlı çıkması beklenmiştir (Büyüköztürk, 2005: 124). Analiz sonucunda KMO=.952 ve Barlett küresellik testi sonucunun [$\chi^2= 18852.263$; $P<.01$] ve anlamlılık değerinin .000 çıkması faktör analizi yapabilmek için üzerinde çalışılan grup büyüklüğünün yeterli, verilerin ise faktör analizi yapabilmek için uygun olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2006: 322). Daha sonra veri setine AFA uygulanmış ve ölçek baştan üç boyutlu bir yapıda geliştirildiği için üç faktörlü olarak ve bir dik döndürme tekniği olan varimax döndürme tekniği kullanılarak analize sokulmuştur. Böylece faktörlerin kendileriyle yüksek ilişkide olan maddeleri bir araya toplamanması sağlanmaktadır (Nayır, 2013: 95). Faktörler arasındaki ilişkinin olmadığı varsayımına dayanan ve sosyal bilimlerde çok kullanılan yöntemlerden olan dik döndürme tekniklerinden en çok kullanılan varimax döndürme tekniği; yüksek faktör yük değerlerini artırıp, düşük faktör yük değerlerini daha azaltarak, faktör yük değerlerindeki varyansların maximum olmasını sağlamaktadır (Tabachnick ve Fidel, 2007: 31). Analizin daha kolay yorumlanması ve sosyal bilimlerde daha çok tercih edilmesi nedenleriyle varimax döndürme tekniği kullanılmıştır (Nayır, 2013: 95).

Nayır (2013), AFA’da faktör yük değeri .45’in üzerindeki maddelerin seçiminin uygun olduğu belirtilmesine rağmen (Büyüköztürk, 2005: 124) ölçeğin kısa formunu oluşturmak amacıyla .60’ın üzerinde olan maddeleri seçmiştir. Buna göre faktör yük değeri .60’ın altında olan ve faktörler arasında binişiklik gösteren 33 madde ölçekten çıkarılmıştır ve kalan 32 madde ile analiz tekrar edilmiştir. Daha sonra yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda modifikasyon önerileri doğrultusunda 4 madde daha çıkarılmış ve son olarak 28 madde ile AFA yapılmıştır. Analiz sonucunda ölçeğin yapısına ilişkin özdeğerler grafiği Şekil 11’de yer almaktadır.



Şekil 11: Özdeğerler Grafiği

Kaynak: Nayır, 2013: 95.

Şekil 11 incelendiğinde ölçeğin üç faktörlü bir yapıdan oluştuğu görülmektedir. Ölçekte kalan 28 madde için yapılan analiz sonucunda madde faktör yük değerlerinin birinci faktör için .604 ile .793; ikinci faktör için, .620 ile .769, üçüncü faktör için de .642

ile .843 arasında değiştiği görülmektedir. Her bir faktörün açıkladığı varyans ise birinci faktör olan ‘‘rgtsel adalet’’ için %27.08, ikinci faktör olan ‘‘rgtsel ödüller ve iş koşulları’’ için % 16.41, üçüncü faktör olan ‘‘yönetim desteği’’ için %15.44 ve ölçeğin açıkladığı toplam varyans % 58.92 olarak bulunmuştur. AD’nn faktör analizi ve madde toplam korelasyonu Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6: Algılanan rgtsel Destek leğinde Yer Alan Maddelerin Faktör Yük Değerleri Ve Madde Analizi Sonuçları

Madde No	Maddeler	I. Faktör	II. Faktör	III. Faktör	Madde Toplam Korelasyonu
1	öğretmenlerle ilgili verilecek kararlarda adil davranılır.	,763			,749
2	Herkes birbirine dürüst davranır	,669			,616
4	Yaptığım işin karşılığını alıyorum.	,622			,593
5	öğretmenlerin performans değerlendirmesi yapılırken adil davranılır.	,747			,742
6	Kaynaklar dağıtılırken adil davranılır.	,737			,712
7	öğretmenlerin ödüllendirilmesinde adil davranılır	,793			,811
8	öğretmenler ortaya çıkan fırsatlardan eşit Şekilde yararlanır.	,763			,768
9	öğretmenler alınan kararlara katılır.	,740			,717
10	iş yükü öğretmenlere eşit olarak dağıtılır.	,724			,709
11	Ders programı yapılırken öğretmenlere eşit davranılır.	,706			,713
12	Her ğretmenin yapılan uygulamalara itiraz etme hakkı vardır.	,682			,669
13	öğretmenlerden gelen itirazlar dikkate alınır.	,701			,746
15	öğretmenler arasında çıkan anatışmaların çözümünde tarafsız davranılır.	,668			,690
17	öğretmenlerin bireysel farklılıklarına sayęı duyulur.	,604			,676
19	ğrenci ile yaşadığım herhangi bir sorunda benim görüşümü mutlaka alır			,769	,629
21	öğrencilere karşı beni korur.			,719	,617
22	öğrencilerle yaşadığım sorunları zebilmem için gerekli her türlü desteği sağlar.			,718	,649
26	İşimdeki yükselme fırsatlarından beni haberdar eder.			,620	,631
28	Kendimi mesleki yönden geliştirebilmem (hizmet içi eğitim, lisansüstü eğitim vb.) için ders programımda gerekli düzenlemeleri yapar.			,647	,652
30	Okulun kazandığı başarılarda öğretmenin payı olduğunu düşünür.			,655	,572
32	Küçük hatalarımı hoş görür.			,696	,636
52	İş başarılarımdan dolayı yazılı olarak takdir edilirim.		,768		,676
53	İş başarılarımdan dolayı öğretmenlere verilen ödüller detaylıdır.		,804		,790
54	öğretmenlerini iş başarıları ödüllendirilir.		,843		,823
55	Yöneticilerim mümkün olursa ücretimi arttırmayı düşünür.		,699		,641
56	Yöneticilerim mümkün olduğunca işimi ilginç hale getirmek için uğraşır.		,642		,652
57	Verilen dller ile ilgili olarak öğretmenler bilgilendirilir.		,741		,709
62	öğretmenlerin iş performansı takdir edilir.		,648		,632

I. Faktör (rgtsel Adalet)

Açıklanan Top.Var. =
%27.08
Alpha = .94

II. Faktör (rgtsel ödüller ve İş Koşulları)

Açıklanan Top.Var.=%16.41
Alpha=.90

III: Faktör (Yönetim Desteği)

Açıklanan top. Var. : %
15.44
Alpha = .86

Kaynak: Nayır, 2013: 96.

Tablo 6’da görüldüğü gibi üç faktörlü olarak saptanan AÖDÖ’nin her bir alt faktörü için güvenilirliğin göstergesi olarak alfa iç tutarlılık katsayısı ve bu kapsamda madde toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Buna göre madde toplam korelasyonları birinci faktör için .593 ile .811, ikinci faktör için de .632 ile .823 ve üçüncü faktör için .572 ile .652 arasında değiştiği görülmüştür. Literatürde madde toplam korelasyonlarının .25’ten büyük olması ve negatif olmaması kabul görmektedir ve bu çalışmada en düşük madde toplam korelasyonu .572 olmuştur (Nayır, 2013: 96).

3.4.1.1.2.2. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

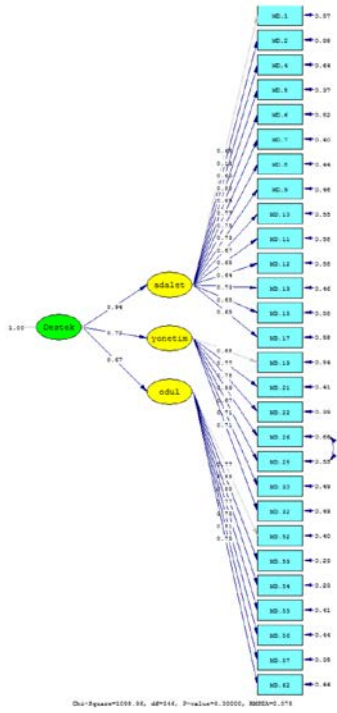
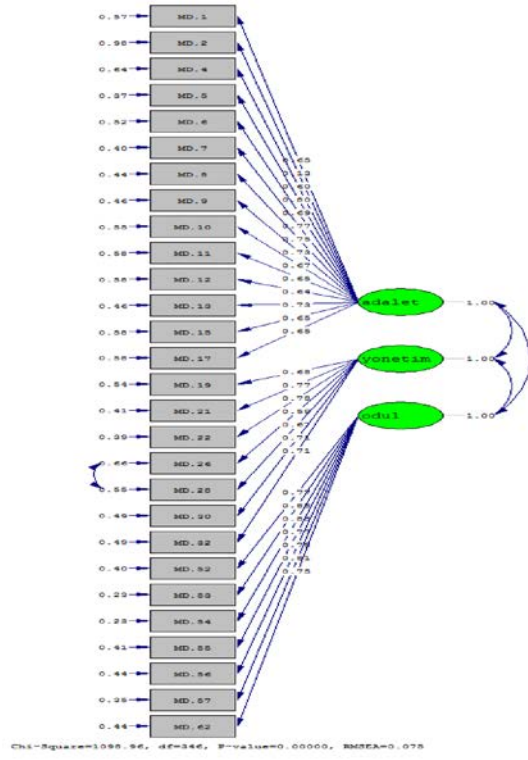
AFA sonucunda 32 maddeden oluşan ve üç faktörlü bir yapıya sahip olduğu görülen ölçeğin var olan faktör yapısını doğrulamak amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) birinci ve ikinci düzey olarak yapılmıştır. Yapılan ilk analizde GFI = .66 ve AGFI = .61, RMSEA= .125 uyum indekslerinin kabul düzeyinin dışında olması ve 2-3, 18-19, 20 – 21, 27 – 26, 28- 26, 28 – 27 maddeleri arasında yüksek korelasyon olduğunun görülmesi üzerine benzer olduğu düşünülen 3,18,21 ve 27. maddeler ölçekten çıkarılmıştır. 28. ve 26. maddelerin öğretmenin mesleki gelişiminde yöneticinin verdiği desteğin önemli olması ve bu maddelerin çıkarılması durumunda konu ile ilgili başka maddelerin olmaması nedeniyle ölçekte kalmasına karar verilmiştir. Sonuç olarak ölçeğe, kalan 28 madde ile tekrar doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. 3, 18,21 ve 27. maddeler çıkarıldıktan sonra yapılan faktör analizinde boyutlarda yer alan maddelerin farklı boyutlara geçmediği görülmüştür. (Nayır, 2013: 97).

Analiz sonucunda uyum indekslerinin $\chi^2= 1212,82$; $p= 0.00$, $sd=347$, $\chi^2/sd = 3.49$, IFI= .97, RFI = .95, RMR = .054, GFI = .82, AGFI = .78, CFI = .97, NNFI = .97, NFI = .96 ve RMSEA = .081 olduğu görülmüştür. Analizle ilgili modifikasyon önerileri

incelendiğinde 26 ile 28. madde arasında hala modifikasyon yapılmasının önerilmesi üzerine ilgili maddeler arasında modifikasyon işlemi yapılarak analiz tekrar edilmiştir. Buna göre Ki-kare değeri başta olmak üzere ($\chi^2= 1098.96$; $p= 0.00$, $sd=346$, $\chi^2/sd = 3.17$) uyum indeksleri IFI= .97, RFI = .95, RMR = .057, GFI = .83, AGFI = .80, CFI = .97, NNFI = .97, NFI = .96 ve RMSEA = .075 olduğu görülmektedir. Her iki analiz sonucu incelendiğinde yapılan bu modifikasyon işleminin modelin uyum indekslerine katkıda bulunduğu söylenebilir (Nayır, 2013: 97).

Analiz sonucu gözlenen değişkenlerin hata varyansları incelendiğinde 2.maddenin (.98) hata varyansının yüksek olduğu görülmektedir. Ancak modeldeki söz konusu madde için anlamlı bir t değeri elde edilmiştir. Alanında uzman birçok araştırmacı (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk) böyle bir durumda maddenin model içinde kalmasına karar verilebileceğini belirttiği için 2. madde modelden çıkarılmamıştır (Nayır, 2013: 97).

Ölçeğin birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi ile yapısı ortaya koyulan “örgütsel adalet”, “yönetim desteği” ve “örgütsel ödüller ve iş koşulları” boyutlarının bir araya gelerek bir üst kavram olan örgütsel destek algısını temsil ettiğini göstermek amacıyla ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda ($\chi^2= 1098.96$; $p= 0.00$, $sd=346$, $\chi^2/sd = 3.17$) uyum indeksleri IFI= .97, RFI = .95, RMR = .057, GFI = .83, AGFI = .80, CFI = .97, NNFI = .97, NFI = .96 ve RMSEA = .075 olduğu görülmüştür. Ölçeğin birinci (solda) ve ikinci düzey (sağda) doğrulayıcı faktör analizi modelleri Şekil 12’de yer almaktadır.



Şekil 12: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Birinci (Solda) ve İkinci Düzey (Sağda) Doğrulamalı Faktör Analizi Modeli (Standardize Edilmiş Değerler)

Kaynak: Nayır, 2013: 98.,100.

Modele ilişkin sonuçlar incelendiğinde birinci düzey analiz sonuçlarıyla aynı olduğu görülmektedir. Bu durum ikinci düzey ilişkilerin modeldeki parametre değerleri üzerinde etkili olmadığını göstermektedir (Nayır, 2013: 100). İkinci düzey değişkeni tarafından birinci düzey değişkenlerde açıklanan varyanslar incelendiğinde birinci düzey değişkenlerden sırasıyla “örgütsel adalet” ($R^2 = .89$), “yönetim desteği” ($R^2 = .54$) ve “örgütsel ödüller ve iş koşulları” ($R^2 = .45$) faktöründe değişkenlik açıkladığı görülmektedir. Standardize edilmiş değerler incelendiğinde örgütsel destek algısıyla en fazla ilişkili olan değişkenin örgütsel adalet değişkeni olduğu, bunu sırasıyla yönetim desteği ve örgütsel ödüller ve iş koşullarının izlediği görülmektedir (Nayır, 2013: 97).

3.4.1.1.3. Algılanan örgütsel destek Ölçeğinin Birleşik Güvenirliği

Toplam 28 maddeden oluşan ölçeğin güvenirliliği hesaplamak için veriler üzerinden Cronbachalpha ve iki yarı güvenirliliği analizleri yapılmıştır. Ölçeğin her bir faktörünün alfa katsayıları değerlendirildiğinde birinci faktör için .94, ikinci faktör için .86 ve üçüncü faktör için .90 olduğu görülmektedir. AÖDÖ'nin toplamında alfa katsayısı .94 olarak bulunmuştur. Literatürde alfa katsayısının .80 ile 1 arasında olması ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunun göstergesi olduğu göz önüne alındığında ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilir (Nayır, 2013: 100).

Ölçeğin güvenirliliği bir başka analiz yöntemi olan iki yarı güvenirliliği kullanılarak da test edilmiştir. Verilerin iki eşit parçaya bölünerek parçalar arasındaki tutarlığın incelenmesini ifade eden (Seçer, 2013: 174), iki yarı güvenirliliği yöntemine göre; Spermman Brown katsayısı I.faktör için .90, II.faktör için .84 ve III. Faktör için .86 olarak hesaplanmıştır. Her faktörün I. ve II. yarı Cronbach alfa değerlerine bakıldığında bu değerlerin I. Faktör için .90 ve .90; II.faktör için .78 ve .73; III.Faktör için ise .86 ve .77 olduğu görülmektedir. Ölçeğin bütünü için yapılan iki yarı güvenirliliği analizinde ise I.

Ve II. yarı Cronbach alfa değeri .93 ve .89; Sperman Brown katsayısı .75 bulunmuştur (Nayır, 2013: 101).

3.4.2. Örgütsel Sinizm (Organizational Cynicism) Ölçeği

Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş olan “Örgütsel Sinizm Ölçeği” 13 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçek, Brandes (1997) tarafından geliştirilmiş 14 maddelik örgütsel sinizm ölçeğinin gözden geçirilerek davranışsal boyutta yer alan bir maddenin formdan çıkarılmasıyla elde edilmiştir (Kalağan, 2009: 121).

Örgütsel sinizm ölçeğinde bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyut yer almaktadır. Bilişsel boyutta beş madde, duyuşsal boyutta dört madde ve davranışsal boyutta dört madde bulunmaktadır. Brandes ve diğerleri (1999) bilişsel boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0,63 ile 0,81; duyuşsal boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0,75 ile 0,80 ve davranışsal boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0,54 ile 0,80 arasında değiştiğini hesaplamışlardır. Ayrıca, boyutların Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayıları sırasıyla 0,86, 0,80 ve 0,78 olarak hesaplanmıştır (Kalağan, 2009: 121).

Ölçekte “Tamamen Katılıyorum” (5), “Katılıyorum” (4), “Kısmen Katılıyorum” (3), “Katılmıyorum” (2), “Hiç Katılmıyorum” (1) şeklinde sıralanan beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekten alınabilecek en yüksek puan 65 ve en düşük puan 13’tür.

Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından son şekli verilen örgütsel sinizm ölçeği, başka araştırmalarda (Brandes ve diğerleri, 1999; FitzGerald, 2002) da uygulanmış ve Bobbio, Manganelli ve Spadaro (2006) tarafından İtalyan dil ve kültürüne de uyarlaması yapılmıştır (Kalağan, 2009: 121).

Türkiye’de örgütsel sinizm ölçeğinin faktör yapısının ve psikometrik özelliklerinin incelenmesi, ilk olarak Erdost ve arkadaşları (2007) tarafından, Brandes (1997) tarafından geliştirilmiş 14 maddelik formu kullanmak suretiyle gerçekleştirilmiştir (Erdost vd., 2007). Bu araştırma sonucunda örgütsel sinizm ölçeğinde yer alan maddelerin boyutlara göre dağılımlarının, özgün formda elde edilen dağılıma göre farklı olduğu ve yapılan analizler sonucunda, özgün örgütsel sinizm ölçeğinde davranışsal boyutta yer alan iki maddenin duyuşsal boyutta çalıştığı gözlenmiştir (Erdost vd., 2007: 518-519).

3.4.2.1. Örgütsel Sinizm Ölçeğine Ait Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

Ölçeğin geçerlik çalışmaları dilsel eşdeğerlik, açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi; güvenirlik çalışmaları ise iç tutarlılık katsayıları ve birleşik güvenirlik ile incelenmiştir. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizleri, SPSS 13.0 ve LISREL 8.54 programları ile yapılmıştır (Kalağan, 2009: 121-122).

3.4.2.1.1. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Dilsel Eşdeğerlik Analizi

Ölçeğin Türkçe’ye uyarlanabilmesi için öncelikle dilsel eşdeğerlik çalışması gerçekleştirilmiştir. Bir kültürde geliştirilmiş bir ölçme aracının başka bir kültürde güvenirliliğini ve geçerliğini test etmek ancak özgün formun çevirisinin yapılması ve dil eşdeğerliğinin sağlanması ile olabilir. Bu bağlamda dilsel eşdeğerlik çalışmaları, bir ölçme aracında yer alan maddelerin Türkçe’ye çevrilme işleminde bir hata olup olmadığını ve maddelerin ifade ettiği anlamı ne derece yansıttığını değerlendirmek amacıyla yapılmaktadır (Kalağan, 2009: 122).

Bu çerçevede, Kalağan (2009) dilsel eşdeğerlilik çalışmalarından; çeviri-geri çeviri (Brislin, Lonner ve Thorndike, 1973) tekniğini temel almıştır (Kalağan, 2009: 122). Bu yöntem hedef dile çeviri, ardından hedef dile yapılan çevirinin değerlendirilmesi,

kaynak dile tekrar çeviri, kaynak dile yapılan tekrar çevirinin değerlendirilmesi ve uzmanlarla son değerlendirme aşamalarından oluşmaktadır (Kalağan, 2009: 122). Bu bağlamda, “Örgütsel Sinizm Ölçeği ilk olarak araştırmacı tarafından Türkçe’ye; sonra, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yabancı Diller Eğitimi Bölümü İngilizce Öğretmenliği Anabilim Dalında görevli üç öğretim üyesi tarafından değerlendirilmiştir. Bir hafta sonra da, Türkçe formlar aynı öğretim üyeleri tarafından tekrar İngilizce’ye çevrilmiştir. İki formun tutarlılığı okunabilirlik, anlaşılabilirlik ve dilbilgisi açılarından incelenmiş ve denemelik Türkçe form elde edilmiştir. İkinci aşamada, Türkçe form Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında görev yapan altı öğretim elemanı tarafından gözden geçirilmiş; tartışılmış ve son düzenlemeler yapılarak ölçek uygulamaya hazır hale getirilmiştir” (Kalağan, 2009: 122).

Sonrasında geçerlik ve güvenirlik çalışmalarına başlamadan önce, Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçe formu ile özgün formu arasındaki tutarlılığı belirlemek için dilsel eşdeğerlik çalışması yapılmıştır. Bu amaçla, Örgütsel Sinizm Ölçeğinin dilsel eşdeğerlik çalışmasında ölçeğin özgün formu ile Türkçe formu, 36 öğretim elemanı ve İngilizce öğretmeninden oluşan bir çalışma grubuna uygulanmıştır. Çalışma grubunun belirlenmesinde, Borg ve Gall (1989)’ün, korelasyon çalışmalarında en az 30 kişinin bulunması önerisi dikkate alınmıştır. Bu çalışmada, ölçeğin önce İngilizce (özgün form) daha sonra Türkçe formları iki hafta ara ile iki kez uygulanmıştır (Kalağan, 2009: 122-123).

Daha sonraki aşamada, Türkçe ve İngilizce formların deneme uygulamalarından elde edilen verilerle, hem maddeler hem de alt boyutlar için Pearson korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Bu kapsamda örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçe ve İngilizce formlarından elde edilen Pearson korelasyon katsayıları Tablo 6’da yer almaktadır.

Tablo 7 incelendiğinde, ölçekte yer alan tüm maddelerin $P<0,01$ düzeyinde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu; toplam puanlar açısından korelasyon katsayılarına bakıldığında, bilişsel boyut için elde edilen değer $0,774$ ($P<0,01$), duyuşsal boyut için $0,759$ ($P<0,01$) ve davranışsal boyut için de $0,843$ ($P<0,01$) olduğu görülmektedir. Bu bulgular, ölçeğin iki uygulaması arasındaki tutarlılığın kabul edilebilir düzeyde olduğu ve formlarda dil eşdeğerliğinin sağlandığı şeklinde yorumlanmıştır; böylece geçerlik ve güvenirlik analizlerine başlanmıştır (Kalağan, 2009: 123).



Tablo 7: Maddelere Göre Örgütsel Sinizm Ölçeği Dilsel Eşdeğerlik Çalışmasına İlişkin Pearson Korelasyon Katsayıları (N=36)

Madde No	Korelasyon (r)	P
Bilişsel Boyut	0,774***	0,000
Madde1a-Madde 1b	0,896***	0,000
Madde 2a-Madde 2b	0,631***	0,000
Madde 3a-Madde 3b	0,649***	0,000
Madde 4a-Madde 4b	0,709***	0,000
Madde 5a-Madde 5b	0,686***	0,000
Duyuşsal Boyut	0,759***	0,000
Madde 6a-Madde 6b	0,785***	0,000
Madde 7a-Madde 7b	0,676***	0,000
Madde 8a-Madde 8b	0,652***	0,000
Madde 9a-Madde 9b	0,747***	0,000
Davranışsal Boyut	0,843***	0,000
Madde 10a-Madde 10b	0,855***	0,000
Madde11a-Madde 11b	0,665***	0,000
Madde12a-Madde 12b	0,544**	0,001
Madde13a-Madde 13b	0,810***	0,000
*P<0,05 **P<0,01 ***P<0,001		

Kaynak: Kalağan, 2009: 122

3.4.2.1.2. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Faktör Analizi

3.4.2.1.2.1. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)

Bu çalışmada birçok çalışmada olduğu gibi önce açıklayıcı faktör analizinin sonra doğrulayıcı faktör analizinin yapılması tercih edilmiştir. Öncelikle Örgütsel Sinizm Ölçeğinin yapı geçerliğini incelemek için açıklayıcı faktör analizi uygulanmış ve

açıklayıcı faktör analizinde (AFA), maddelerin faktör yük değerlerinin 0,40'ın üzerinde olan değerler hesaplamaya alınmıştır (Kalağan, 2009: 124).

Açıklayıcı faktör analizinde örneklem büyüklüğünün yeterliliğini “Kaiser-Meyer- Olkin (KMO) testi göstermektedir. 13 maddenin açıklayıcı faktör analizi için elde edilen KMO değeri 0,915 olarak belirlenmiştir. KMO değeri için 0,90'dan yüksek değerlerin *mükemmel* düzeyde olduğu kabul edildiğinden; bu çalışmadaki verilerin örgütsel sinizm ölçeğinin açıklayıcı faktör analizini uygulayabilmek için uygun olduğu söylenebilir (Sipahi vd., 2006: 80). Bartlett Sphericity Testi sonucu $\chi^2= 2348,88$ ($P<0,05$) olarak hesaplanmıştır. “Bartlett Sphericity Testi”nde P değerinin 0.05 derecesinden düşük olması ile değişkenler arasında örgütsel sinizm ölçeğinin açıklayıcı faktör analizini uygulamak için yeterli düzeyde bir ilişkinin var olduğu gözlenmiştir (Sipahi vd., 2006: 79).

Örgütsel sinizm ölçeğinin özgün formu Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından üç boyutta belirlendiği için açıklayıcı faktör analizinde Temel Bileşenler Tekniği ile Varimax Dik Döndürme Yöntemi uygulanmasıyla üç boyutlu sınıflandırma gerçekleştirilmiştir (Kalağan, 2009: 124). Yapılan analiz sonucunda, “ölçeğin toplam varyansı açıklama oranı yüzde 78,674 olarak hesaplanmış ve bu çalışmanın verileriyle yapılan boyutlandırmanın özgün formdaki boyutlandırmayla bire bir örtüştüğü görülmüştür” (Kalağan, 2009: 124).

Ölçeği oluşturan maddelerin faktör yük değerleri, boyutların açıkladığı varyans oranları ve Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayı değerlerine ilişkin bilgiler Tablo 8'de yer almaktadır.

Tablo 8: Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Faktör Analizi ve Güvenirlilik Analizi Verileri

Madde no	Boyutlar ve İfadeler	α	Açıklanan Varyans	Faktör Yük Değeri
	1. Boyut: Bilişsel	0,913	% 29,099	
Madde 3	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.			0,819
Madde 4	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.			0,808
Madde 5	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.			0,799
Madde 2	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.			0,790
Madde 1	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.			0,763
	2. Boyut: Duyuşsal	0,948	% 27,177	
Madde 8	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.			0,885
Madde 7	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.			0,875
Madde 6	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.			0,855
Madde 9	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.			0,737
	3. Boyut: Davranışsal	0,866	% 22,398	
Madde 12	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.			0,895
Madde 13	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.			0,877
Madde 10	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.			0,732
Madde 11	Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.			0,668
	KMO 0,915	Toplam Açıklama Oranı % 78,674	Varyansı	Genel Cronbach Alpha 0,931

Kaynak: Kalağan, 2009: 125.

Tablo 7 incelendiğinde, bilişsel boyutta, bireyin çalıştığı kuruma ait uygulamalara, yapılanlara ve söylenenlere ilişkin eleştiri, inanç ve kaygıları kapsayan ifadelerin yer aldığı görülmektedir. Beş maddeden oluşan bilişsel boyutta maddelerin

faktör yüklerinin 0,763 ile 0,819 arasında değiştiği ve açıkladığı varyans oranının yüzde 29,099 olduğu gözlenmiştir. Duyuşsal boyutta ise, bireylerin çalıştığı kuruma ilişkin olumsuz duygusal durumlarını ifade eden maddeler bulunmaktadır. Dört maddeden oluşan duyuşsal boyut, toplam varyansın yüzde 27,177'sini açıklamakta ve maddelerin faktör yükleri 0,737 ile 0,885 arasında değişmektedir. Duyuşsal boyutta dört madde yer almaktadır. Boyutu oluşturan maddeler, bireyin çalıştığı kuruma ilişkin olumsuz duygularını davranışsal olarak nasıl gösterdiklerini belirtmektedir. Maddelerin faktör yükleri 0,668 ile 0,895 arasında değişmektedir ve boyutun açıkladığı varyans oranı yüzde 22,398'dir.

Örgütsel Sinizm Ölçeğinin güvenilirliği, bir iç tutarlılık yaklaşımı olan Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı ile hesaplanmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı maddelerin toplamı için 0,931 olarak bulunmuştur. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayıları sırasıyla 0,913, 0,948 ve 0,866 olarak hesaplanmıştır.

3.4.2.1.2.2. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Örgütsel Sinizm Ölçeğinin, özgün formunda bulunan boyutların doğrulanması amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

DFA sonucunda, uyum indeksleri [$\chi^2=190,69$, $sd=62$, $P<0,001$], $(\chi^2/sd)= 3,07$, $RMSEA=0,099$, $GFI=0,88$ ve $AGFI=0,82$ olarak bulunmuştur. Uyum indeksleri incelendiğinde, χ^2/sd , $RMSEA$, GFI ve $AGFI$ değerlerinin kabul edilebilir durumda olmadığı gözlenmiş ve bu amaç doğrultusunda madde 12 ile madde 13 arasında modifikasyon uygulanmıştır. Modifikasyon sonrasında, örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin uyum indeksleri [$\chi^2=137,23$, $sd=61$, $P<0,001$], $(\chi^2/sd)= 2,25$, $RMSEA=0,077$, $GFI=0,91$,

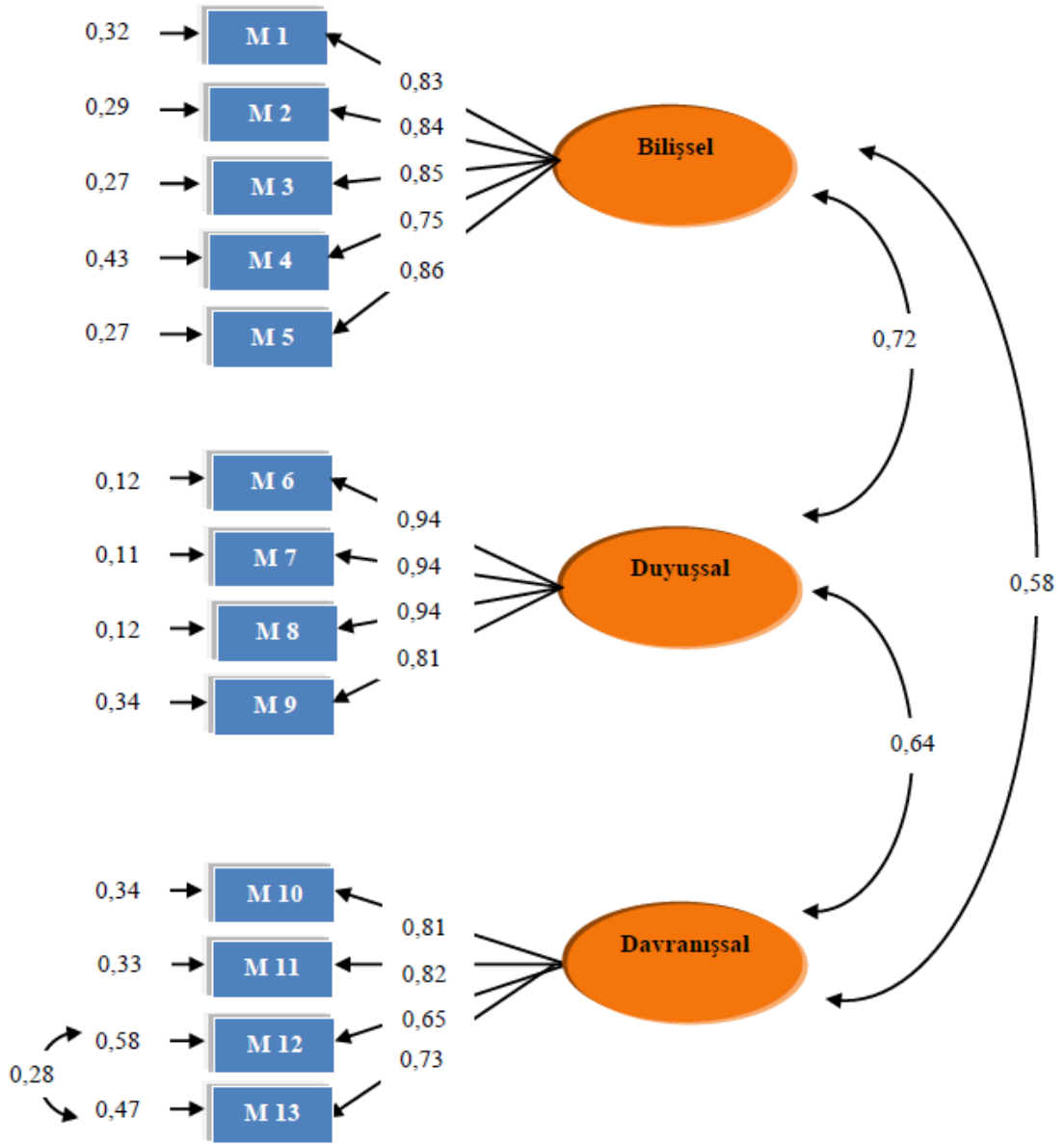
AGFI=0,87 olarak bulunmuştur. Modele ait uyum indeksleri Tablo 9’da toplu olarak gösterilmektedir.

Tablo 9: Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksleri

χ^2	χ^2/sd	RMSEA	GFI	AGFI
137,23	1,88	0,077	0,91	0,87

Kaynak: Kalağan, 2009: 126.

Bulgular, uyum indekslerine ait genel ölçütlerle karşılaştırıldığında değerlerin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu ve bu doğrultuda modelin anlamlı olduğu doğrulayıcı faktör analizi ile de doğrulanmıştır (Kalağan, 2009: 126). Modele ilişkin faktör yükleri Şekil 13’te gösterilmiştir.



Şekil 13: Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Kaynak: Kalağan, 2009: 127.

Tablo 10’da, DFA üzerinden elde edilen, maddelerin standardize edilmiş Lambda-x değerleri, t değerleri ve çoklu korelasyon kareleri yer almaktadır. Elde edilen bütün değerler $P < 0,05$ düzeyinde anlamlı çıkmıştır.

Tablo 10: Örgütsel Sinizm Maddelerinin Standardize Edilmiş Lamda-x, t ve R2 Değerleri

Faktörler	Maddeler	λ	t	R2
Bilişsel	Madde 1	0,83	14,45	0,68
	Madde 2	0,84	14,85	0,71
	Madde 3	0,85	15,18	0,73
	Madde 4	0,75	12,61	0,57
	Madde 5	0,86	15,28	0,73
Duyuşsal	Madde 6	0,94	18,23	0,88
	Madde 7	0,94	18,35	0,89
	Madde 8	0,94	18,24	0,88
	Madde 9	0,81	14,32	0,66
Davranışsal	Madde 10	0,81	13,24	0,66
	Madde 11	0,82	13,36	0,67
	Madde 12	0,65	9,74	0,42
	Madde 13	0,73	11,46	0,53

Kaynak: Kalağan, 2009: 128.

Faktör yüklerini gösteren Lambda-x değerleri incelendiğinde ise faktör yüklerinin 0,65 ile 0,94 arasında değiştiği görülmektedir. Bu değerler, maddelerin faktör yüklerinin yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir. Ayrıca, bilişsel boyutu en çok madde 5, duyuşsal boyutu madde 7 ve davranışsal boyutu madde 11'in etkilediği gözlenmiştir. Sonuç olarak, ölçeğin üç faktörlü yapısı, doğrulayıcı faktör analizi ile de doğrulanmıştır (Kalağan, 2009: 126).

3.4.2.1.3. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Birleşik Güvenirliği

Yapı güvenirligi değerleri, üç boyutta da 0,70 ve üzerinde ve açıklanan varyans değerleri de, her üç boyutta 0,50 ve üzerinde hesaplanmıştır. Tüm bu değerlere göre, ölçeğin güvenilir olduğu belirtilebilir. Tablo 11’de örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin güvenirlilik analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 11: Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Birleşik Güvenirliği

Boyutlar	Açıklanan Varyans Değeri	Yapı Güvenirliği
Bilişsel	0,68	0,92
Duyuşsal	0,83	0,95
Davranışsal	0,57	0,84

Kaynak: Kalağan, 2009: 128.

3.4.3. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları (Counter-Productive Work Behaviors) Ölçeği

Bu çalışmada kullanılan “Üretkenlik karşıtı iş davranışları” ölçeğinin (kontrol listesi), özgün formu, Spector vd. (2006)’nin çalışmasından yararlanılarak oluşturulmuştur. “Söz konusu ölçek, 33 maddeden oluşmakta, örgütsel ve bireysel faktörler olarak temelde iki boyuta ayrılmaktadır. Kundaklama, suiistimal etme, çalma, üretimi saptırma ve geri çekilme olmak üzere bağımsız 5 faktör altında incelenmektedir.

Ölçekte yer alan ifadelerin değerlendirme seçenekleri, “1- Hiçbir zaman, 2- Bir kez, 3- Ayda Bir Kez, 4- Ayda Birkaç Kez, 5- Haftada Bir Kez, 6- Haftada Birkaç Kez, 7- Her Gün” şeklindedir. Bu sıralama katılımcıların önceden uygulanan iki ölçeğin 5’li likert tipinde yanıtlamasının getireceği beklentiyle örtüşmesi bakımından “1- Hiçbir

Zaman, 2-Bir veya İki Kere, 3- Ayda Bir veya İki Kere, 4- Haftada Bir veya İki Kere, 5- Her gün” olmak üzere 5’li sınıflandırmaya çevrilerek uygulanmıştır.

Spector vd. (2006: 451); Spector vd. (1997), üretkenlik karşıtı iş davranışları kontrol listesinin geliştirilmesi sürecinde, faktör analizi yerine uzman görüşlerinden yararlanmıştır. Bunun başlıca iki sebebi bulunmaktadır. Birincisi, kontrol listesinin tek bir yapıyı ifade edebilen ve kendi aralarında değişebilen maddelerden oluşmamasıdır. Daha açık bir ifadeyle, kontrol listesindeki maddeler birbirleriyle yüksek düzeyde ilişkide olmadığı için, her zaman aynı faktör altında toplanamamaktadır. İkincisi ise maddeler katılımcıların tutumunu değil, üretkenlik karşıtı davranışlara başvurma sıklığını ölçmektedir.

3.4.3.1. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeğine Ait Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

Bu çalışmada kullanılan Üretkenlik karşıtı iş davranışları (ÜKİD) ölçeği, Spector vd. (2006)’nin çalışmasından yararlanılarak Kılıç (2013) tarafından oluşturulmuştur. Söz konusu ölçeğin 33 maddeden oluşmakta, örgütsel ve bireysel faktörler olarak temelde iki boyuta ayrılmaktadır. “Kundaklama”, “suistimal etme”, “çalma”, “üretimi saptırma” ve “geri çekilme” olmak üzere bağımsız 5 faktör altında incelenmektedir.

Spector, Fox, Penney, Bruursema, Goh ve Kessler (2006) tarafından son hali verilen Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği (Counterproductive Work Behavior Scale) otuz üç maddeden oluşmaktadır. Spector’un öğrencisi olan Goh (2007), üretkenlik karşıtı iş davranışları konusundaki doktora çalışmasında, 33 maddeden oluşan aynı ölçek maddeleri ve yapısal faktörler üzerinden analizlerini yapmıştır. Bu araştırmada, 33 maddeden oluşan ölçek maddelerine, uzman görüşleri doğrultusunda 7 madde daha eklenerek son hali verilmiştir. Üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinde yer alan yapısal

faktörler (alt boyutlar) ve araştırmacı tarafından eklenen maddeler Tablo 12’de yer almaktadır (Kılıç, 2013: 126).

Tablo 12: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği (Kontrol Listesi)

Alt Boyutlar ve Maddeler
1. Kundaklama
1. Kasıtlı olarak kurumumuza ait araç ve gereçleri israf ettim
2. Kasıtlı olarak kurumun herhangi bir araç ve gerecine zarar verdim
3. Kasıtlı olarak ofisimi/işyerimi dağınık bıraktım
2. Geri Çekilme (Soyutlanma)
4. İzinsiz olarak mesaimden geç geldim
5. Hiçbir sağlık sorunum olmadığı halde, hastayım bahanesi yaparak o gün işe gitmedim.
6. İşyerince belirlenen yemek ve dinlenme sürelerini izinsiz olarak aştım
7. İzinsiz olarak mesaimden erken ayrıldım
8. Gün içerisinde özel işlerimi halletmek için saatlik izin almadan işyerinden ayrıldım*
9. İşten kaytarmak için bir sağlık kuruluşuna giderek, kendimi gün içerisinde sıhhi izinli gösterdim*
10. İşe birkaç gün gitmemek için bir sağlık kuruluşuna giderek sağlık raporu aldım*
11. Tuvalete gitme, sigara içme ve benzeri nedenlerle görevime (işime) ara verdim ve bu arayı kasten uzattım*
3. Üretimi Saptırma
12. Kasıtlı olarak işimi yanlış yaptım
Alt Boyutlar ve Maddeler
13. Bitirilmesi gereken acil bir iş varken, bilerek yavaş çalıştım
14. Verilen bir görevi zamanında bitirdiğim halde, yeni bir görev verilmemesi için görevi henüz tamamlayamadığımı söyledim*
15. Normal koşullarda yapabileceğim bir görevi (iş), ben üstesinden gelemem diyerek reddettim*
16. Normal koşullarda yapabileceğim bir görevi (iş), sağlık sorunlarım olduğu bahanesiyle reddettim*
17. Kurumumuzdaki kurallara kasıtlı olarak uymadım
4. Çalma
18. Kurumumuza ait bir şeyi izinsiz olarak aldım

19. Kurumumuza ait bazı araç-gereçleri izinsiz olarak evime götürdüm
20. Normal mesaimden daha fazla çalışmış gibi gösterip, fazladan ücret aldım
21. İzinsiz olarak kurumun parasını aldım / kullandım
22. Kurumumuzdaki çalışanlardan birine ait bir şeyi izinsiz olarak aldım
5. Suistimal Etme
23. Çevremdeki insanlara çalıştığım kurumun ne kadar kötü bir yer olduğunu söyledim
24. Kurumdaki birileri hakkında kötü bir dedikodu çıkarttım ya da duyduğum kötü bir dedikoduyu yaydım
25. Bir vatandaşa karşı kaba davrandım
26. Kurumumuzdaki bir çalışanın çalışma performansını kötüledim
27. Kurumumuzdaki birinin özel hayatıyla alay ettim
28. Kurumumuzdaki birini kasıtlı olarak görmezlikten geldim
29. Kendi yaptığım bir hatayı kurumumuzdaki birinin üzerine attım
30. Kurumdan biriyle tartıştım / ağız dalaşına girdim
31. Kurumdaki biri(leri)ne kaba (küfür içerikli) sözler sarf ettim
32. Kurumdaki biri(leri)ne kaba (küfürlü anlamlar taşıyan) el kol hareketleri yaptım
33. Kurumdaki biri(leri)ni fiziksel şiddet uygulamakla (dövmekle) tehdit ettim
34. Kurumdan biri(leri)ne sözlü olarak gözdağı verdim
35. Kurumdaki biri(leri)nin yüzüne karşı moral bozucu kötü sözler söyledim
36. Kasten kurumdaki biri(leri)ni herkes önünde kötü gösterecek bir şey yaptım
37. Kurumdaki biri(leri)ni mahcup edecek, utandıracak kaba bir şaka yaptım
38. Kurumdaki biri(leri)nin özel eşyalarını izinsiz olarak karıştırdım
39. Kurumdaki biri(leri)ne vurdum/sataştım
40. Kurumdaki biri(leri)yle alay ettim ya da onu aşağıladım
* Uzman görüşleri doğrultusunda araştırmacı tarafından eklenen maddeler

Kaynak: Kılıç, 2013: 127-128.

Araştırma öncesinde anketin anlaşılabilirliğini, tasarımını ve olası diğer eksiklerini görmek amacıyla, başka bir grup üzerinde öndeneme yapılmıştır. Öndeneme

için kamu kurumlarında görev yapan çalışanlara 100 anket formu dağıtılmış, ayrıca ilçelerde görev yapan çalışanlara ise araştırma portalı duyurulmuştur (Kılıç, 2013: 131). Sonrasında gerekli izinler alınarak ölçek 258'i kadın, 401'i erkek olmak üzere 659 kişiye uygulanmıştır.

Literatüre bakıldığında ölçeğin ilk kez Türkçe'ye uyarlama çalışması, Öcel (2009) tarafından kamuda ve özel sektörde çalışan 100 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye çevrilen formunun yapı geçerliğini incelemek amacıyla Varimax Eksen Döndürme işlemi kullanılarak faktör çözümlenmesi yapılmıştır. Faktör çözümlenmesi sonuçları ölçeğin Türkçe'ye çevrilmiş formunun, özgün ölçekten farklı olarak dört boyutlu bir yapısının olduğuna işaret etmiştir (Öcel, 2009: 101). Bu çalışmada özgün ölçekte üretimden sapma boyutunda yer alan maddelerin ayrı bir boyut oluşturmadığı, bu boyutta bulunan 8. maddenin çalma, 10. maddenin geri çekilme boyutu altında yer aldığı, 9. maddenin (hızlıca bitirilmesi gereken işleri bilerek yavaş yapma) ise herhangi bir boyut altına girmediği görülmüştür. Ayrıca faktör çözümlenmesi sonuçları, orijinal ölçekte geri çekilme boyutu altında yer alan 5. maddenin çalma boyutunda; çalma boyutu altında yer alan 14. ve 33. maddeler ile geri çekilme boyutu altında yer alan 29. ve 24. maddelerin kötüye kullanma boyutunda yer aldığını göstermiştir.

Bu sonuçlara dayanarak 9. maddenin ölçekten çıkarılmasına ve 5. maddenin çalma, 14, 24, 29 ve 33 maddelerin ise kötüye kullanma boyutuna aktarılmasına karar verilmiştir. Böylelikle ölçeğin Türkçe formu dört boyut altında 32 maddeden oluşmuştur. Kötüye kullanma boyutunda 15, çalma boyutunda 8, geri çekilme boyutunda 6, sabote etme boyutunda 3 madde yer almaktadır. Ölçeğin kötüye kullanma alt boyutu toplam varyansın % 39.52'sini, çalma alt boyutu % 8.16'sını geri çekilme boyutu % 6.58'ni ve sabote etme boyutu ise % 4.58'ni açıklamaktadır. Öcel (2009: 102), ölçeğin güvenilirlik düzeyini belirlemek amacıyla hesaplanan iç tutarlık katsayılarının sırasıyla; sabote etme

boyutu için .78, geri çekilme boyutu için .75, çalma boyutu için .86, kötüye kullanma boyutu için .91, ölçeğin toplamı için ise .94 olarak bulunduğunu bildirmektedir (Öcel, 2009: 102).

Bu çalışmada ise hem özgün forma sadık kalması hem de kamu çalışanlarına yönelik olarak eklediği maddelerin tutarlı bulunması nedeniyle Kılıç'ın (2013) oluşturduğu form kullanılmıştır. Kılıç (2013), faktör analizi hususunda ise Spector ve arkadaşlarının izinden giderek, üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin geliştirilmesi sürecinde, faktör analizi yerine uzman görüşlerinden yararlanmıştır (Spector vd., 2006: 451). Bunun başlıca iki nedeni bulunmaktadır. Birince neden, ölçeğin tek bir yapıyı ifade edebilen ve kendi aralarında değişebilen maddelerden oluşmaması, diğer bir ifadeyle, ölçekte yer alan maddeler birbirleriyle yüksek düzeyde ilişkide olmadığı için, her zaman aynı faktör altında toplanamamasıdır. İkincisi ise maddeler katılımcıların tutumunu değil, üretkenlik karşıtı davranışlara başvurma sıklığını ölçmektedir (Spector vd., 2006: 451). Diğer taraftan fikir vermesi açısından Öcel (2009) tarafından hesaplanan faktör yükleri aşağıda Tablo xxx'de yer almaktadır.

Spector ve arkadaşları (1997), yaptıkları bir araştırmada kontrol listesinde yer alan maddeler arasındaki ilişki düzeylerindeki farklılıklar sonucunda, çok yakın anlamlara gelen ifadelerin, farklı faktörler altında toplandığını tespit etmişlerdir (Kılıç, 2013: 126). Faktör analizinin belirli bir ölçekteki alt boyutların neler olabileceğini ortaya koyduğunu, bazı durumlarda ölçeğin yapısını bozabileceğini ifade etmektedirler. Özellikle tutum ölçekleri dışındaki ölçeklerde, önceden belirlenmiş bağımsız alt boyutların kullanılabilmesini öne sürmektedirler.

Tablo 12'de görüleceği üzere, bu araştırmada kullanılan üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeği, 40 maddeden oluşmuştur. 33 maddeden oluşan özgün ölçeğe, uzman

görüşleri doğrultusunda 7 madde daha eklenerek son hali verilmiştir (Kılıç, 2013: 126-130). Söz konusu 7 madde ölçeğin kendi içerisindeki sırasına göre 8-9-10-11-14-15-16. ifadelerinden oluşmaktadır.

Tablo 13'te bugüne kadar başlıca çalışmalarda hesaplanan üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeği ve alt faktörlerine ilişkin karşılaştırmalı güvenilirlik katsayıları gösterilmektedir.



Tablo 13: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Kontrol Listesi ve Alt Boyutlarına İlişkin Güvenilirlik Katsayıları

Alt Boyutlar	Güvenilirlik Katsayısı (Cronbach's α)			
	Öcel (2009) <i>n=100</i>	Kılıç (2013) <i>n=659</i>	Goh (2007) <i>n=147</i>	Spector vd. (2006) <i>n=735</i>
1. Kundaklama	,78	,69	,70	,42
2. Geri Çekilme	.75	,80	,74	,63
3. Üretimi Saptırma	-	,91	,74	,61
4. Çalma	.91	,79	,69	,58
5. Suistimal Etme	,91	,87	,89	,81
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları (Toplam)	,94	,92	,92	,85

Kaynak: Kılıç, 2013 ve Öcel, 2009.

3.5. Veri Toplama Süreci

Verilerin toplanması süreci bireysel olarak yürütülmüştür. Araştırmacı ölçekleri gönüllü katılımcılara bizzat uygulamış veya internet (e-posta ve sosyal medya) aracılığıyla anket formlarını göndermiştir. Bu yol, araştırmacının kontrolünün arttığı, ölçekteki soruların yanıtlanmasının uzun zaman aldığı düşünüldüğünde yüksek geri dönüş oranına ulaşılması, zaman ve maliyet açısından önemli tasarruflar sağlandığı için tercih edilmiştir. Araştırmanın örnekleminde, basit tesadüfî örnekleme yöntemi ile seçilen 419 kamu çalışanı yer almaktadır

3.6. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde EQS v. 6.3, SPSS Statistics v.21, StatSoft tarafından geliştirilen Statistica v.10 ve Microsoft Office Excel 2010 programlarından

yararlanılmıştır. Güvenirlik aralığı tüm analizler için 0.05 olarak kabul edilmiştir ($p < .05$).

Veri toplama araçlarında ÖDA ve Örgütsel Sinizm Ölçekleri için; “Tamamen Katılıyorum (5), Katılıyorum (4), Kısmen Katılıyorum (3), Katılmıyorum (2), Hiç Katılmıyorum” (1) şeklinde; ÜKİD için “1- Hiçbir Zaman, 2-Bir veya İki Kere, 3- Ayda Bir veya İki Kere, 4- Haftada Bir veya İki Kere, 5-Her gün” olmak üzere sıralanan belirli bir ifade ya da probleme katılma derecesine dayanan Likert tipi beşli derecelendirme ölçeği kullanılmıştır.

Öncelikle her bir değişken için, eksik puanlar olup olmadığı kontrol edilerek her bir değişken (ölçek ve alt boyut) için puan ortalamaları hesaplanmıştır. Çok değişkenli normallik ve doğrusallık varsayımları, eksik veri değerlerinin kontrolü yapabilmek için SPSS programından yararlanılmıştır.

Frekans, yüzde dağılımı, aritmetik ortalama, standart sapma değerlerine yer verilmiştir. Parametrik testlerden bağımsız gruplar için t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA), bağımlı değişkenler arasında ortak etkiye bakmak için çok değişkenli ANOVA (MANOVA) kullanılmış, ayrıca Pearson Korelasyon Katsayısı, çoklu doğrusal regresyon analizi ve yapısal eşitlik modellemesi de uygulanmıştır (Büyüköztürk, 2006, Şimşek, 2007).

Araştırmanın güvenilirlik analizinde, Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısından; yapı geçerliği için de açıklayıcı faktör analizinden ve iç geçerliliği için birleşik güvenilirliğinden faydalanılmıştır. Araştırmada doğrulayıcı faktör analizi, birleşik güvenilirliği (yapı güvenilirliği ve açıklanan varyans değeri) ve yapısal eşitlik modellemesi için EQS v. 6.3 istatistik paket programı kullanılmıştır.

Demografik özelliklere (betimleyici istatistikler) ve veri toplama araçlarında yer alan maddelere ilişkin betimsel analizler, frekans ve yüzde dağılımları ile incelenmiştir. Frekans ve yüzde dağılımları, varolan durumu betimlemek ve net bir biçimde gözler önüne sermek açısından yararlı olmaktadır. Frekans ve yüzde dağılımları tablolar halinde gösterilerek, verilerin bir bütün halinde tanıtılması sağlanmaktadır. Böylece, veriler hakkında bazı anlamlar çıkarılabilir ve bu doğrultuda genel sonuçlara ulaşılabilir (Büyüköztürk, 2006).

Kamu görevlilerinin algılanan örgütsel destek, örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeylerinin; cinsiyet, medeni durum, yaş, hizmet süresi, lisansüstü eğitim programı değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizleri (ANOVA) kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2006).

Kamu görevlilerinin algılanan örgütsel destek, örgütsel sinizm düzeyleri ve üretkenlik karşıtı iş davranışları ve bunların alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığını, bağımlı değişkenler ve veri seti arasındaki farklılıkları tespit etmek amacıyla, çok değişkenli varyans analizi (MANOVA) gerçekleştirilmiştir. Böylece grup ortalamaları arasındaki değişkenlik ile gruplararası değişkenlik karşılaştırılmıştır (Büyüköztürk, 2006).

Kamu görevlilerinin algılanan örgütsel destek, örgütsel sinizm düzeyleri ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında doğrusal bir ilişki olup-olmadığını ve ilişkinin yönünü belirlemek için Pearson Korelasyon katsayıları hesaplanmış ve serpilme diyagramıyla doğrusallığı kontrol edilmiştir (Sipahi vd., 2006: 143)

Algılanan örgütsel destek ile örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkileri test etmek için korelasyon analizi; bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişken üzerindeki etki düzeyini belirlemek için çoklu doğrusal regresyon analizinden

yararlanılmıştır. Regresyon analizi, aralarında ilişki olan iki ya da daha fazla değişkenden birinin bağımlı değişken, diğerlerinin bağımsız değişkenler olarak ayrımı ve aralarındaki ilişkinin matematiksel bir eşitlik ile açıklanmasıdır (Büyüköztürk, 2006: 99). Çoklu regresyon analizi yöntemleri standart, aşamalı ve hiyerarşik olmak üzere üç şekilde sınıflandırılmıştır. Standart yöntem eşitliğe, bağımlı değişkendeki açıklanan varyansa anlamlı bir katkı sağlayıp sağlamadığına bakılmaksızın tüm değişkenleri ele almaktadır. Bağımlı değişkenlerin bağımsız değişkenler üzerindeki ortak etkileri böylece incelenmektedir (Büyüköztürk, 2006: 99).

Gruplararası fark analizlerinde cinsiyet ve medeni durum için t-testi, diğer bağımsız değişkenli gruplar (yaş, eğitim düzeyi, hizmet süresi ve hizmet sınıfı) için tek yönlü ANOVA uygulanmıştır (Büyüköztürk, 2006). Böylece gruplararası anlamlı farklar ortaya konmuştur.

EQS 6.3 programı aracılığıyla örgütsel destek algısının üretkenlik karşıtı iş davranışlarını örgütsel sinizmin aracı değişken olduğu bir model vasıtasıyla yordaması diğer bir ifadeyle yapısal eşitlik modellemesi (YEM - structural equation modeling/SEM) yapılmıştır. Yapısal eşitlik modellerinde örneklem büyüklüğü 100 kabul edilebilir, 200 veri ise tercih edilebilir bir durumdur (Şimşek, 2007: 55). Dolayısıyla 419 katılımcı ile gerçekleştirilen bu çalışma verileri yapısal model kurulması için yeterlidir.

Yapısal eşitlik modelinde ise kullanılan bazı değişkenler yer almaktadır. Gözlenen (observed) değişkenler, araştırmacının doğrudan ölçtüğü ya da gözlediği değişkenlerdir. X bağımsız gözlenen değişken, Y ise bağımlı gözlenen değişkendir. Gözlenen değişkenler gizil değişkenleri yordamamaktadır. Gizil (latent) değişkenler; zekâ, güdü, duygu, tutum gibi soyut kavramlar ya da psikolojik yapılara karşılık gelmektedir. Bu yapılar, ancak dolaylı olarak, belirli davranışlar ya da göstergeler temelinde ölçülen

değişkenler yardımıyla gözlemlenebilir. Bunlar, gizil içsel (endogenous) değişkenler ve gizil dışsal (exogenous) değişkenler olmak üzere iki türdür. Gizil içsel (endogenous) değişkenler (η =Eta), bağımlı gizil değişkenler olarak da adlandırılmaktadır. Modelde, başka bir değişken ya da değişkenler tarafından yordanan değişkenlerdir. Gizil dışsal (exogenous) değişkenler (ξ =Ksi), bağımsız gizil değişkenler olarak da adlandırılmaktadır. Modelde, hiçbir değişken tarafından yordanmayan değişkendir (Şimşek, 2007: 16-17).

Yapısal eşitlik modelinde çeşitli katsayılar kullanılmaktadır. β katsayıları, bağımlı bir gizil değişkenin diğer bir bağımlı gizil değişken üzerindeki regresyonu gösteren katsayılarıdır. Lamda x (λ_x), bağımsız gizil değişkenlerin yordadığı bağımsız gözlenen değişkenlere ilişkin katsayılarıdır. Lamda y (λ_y), bağımlı gizil değişkenlerin yordadığı bağımlı gözlenen değişkenlere ilişkin katsayılarıdır. Teta-Delta δ , bağımsız gizil değişkenlerin yordadığı bağımsız gösterge değişkenlerin hata katsayılarıdır. Teta-Epsilon ϵ , bağımlı gizil değişkenlerin yordadığı bağımlı gösterge değişkenlerin hata katsayılarıdır. Gamma γ , dışsal gizil değişken ile içsel gizil değişken arasındaki ilişkiyi gösteren katsayıdır (Şimşek, 2007: 52-53).

Bu çalışmada tasarlanan modelde bir yapısal model yer almaktadır. Yapısal modelde, bağımsız değişken algılanan örgütsel destek, aracı (mediator) değişken örgütsel sinizm ve bağımlı değişken üretkenlik karşıtı iş davranışlarıdır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Bu başlık altında öncelikle, betimleyici istatistikler sunulmaktadır. Daha sonra, betimleyici değişkenler ile algılanan örgütsel destek, örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiler değerlendirilmektedir.

Algılanan örgütsel destek örgütsel sinizm, üretkenlik karşıtı iş davranışlarına ve bunlarına alt boyutlarına ilişkin minimum, maksimum, toplam ve ortalama puanlar ile standart sapma değerleri Ek-6'da sunulmuştur.

Yapılan analizlerde, örgütsel destek, örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı iş davranışları ve bunların alt boyutları bağımlı değişkenler, seçilmiş her bir demografik değişken ise bağımsız değişken olarak alınmıştır. Sonrasında örgütsel destek algısı, üretkenlik karşıtı iş davranışları ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir.

Son olarak, algılanan örgütsel destek ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki örgütsel sinizmin aracı rolü incelenmektedir. Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular, başlıklar halinde yorumlanmıştır.

4.1. Betimleyici İstatistikler

Bu kısımda anket katılımcılara ilişkin demografik verileri içeren betimleyici istatistikler sunulmaktadır.

4.1.1. Katılımcılara İlişkin Demografik Veriler

Tablo 14'te görüldüğü üzere yapılan anket çalışmasında 190 kadın ve 229 erkek katılımcı olmak üzere toplam 419 kişiden veri toplanmıştır. Bu bağlamda araştırmanın katılımcılarının %45'ini kadınlar oluştururken, %55'ini erkekler oluşturmaktadır.

Tablo 14: Cinsiyete Göre Demografik Bilgilerin Dağılımı

	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Kadın	190	45,3
Erkek	229	54,7
Toplam	419	100,0

Tablo 15'te görüldüğü üzere katılımcıların yaklaşık %58'i 30-34 yaş aralığında yoğunlaşmaktadır. 30-40 yaş aralığı orta yaş olarak kabul edilirse %80 ile bu grup araştırmanın en yoğun yaş grubu olarak ortaya çıkmaktadır. Bir sonraki yoğun grup ise gençler grubu olarak adlandırabilecek 22-29 yaş grubudur.

Tablo 15: Yaşa Göre Demografik Bilgilerin Dağılımı

Yaş Aralığı	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
22-29	47	11,2
30-34	244	58,2
35-39	96	22,9
40-44	27	6,4
45-65	5	1,2
Toplam	419	100,0

Tablo 16'da katılımcıların yaklaşık %66'sinin evli, %34'ünün bekâr çalışanlardan oluştuğu görülmektedir.

Tablo 16: Medeni Duruma Göre Demografik Bilgilerin Dağılımı

Medeni Durum	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Bekâr	141	33,7
Evli	278	66,3
Toplam	419	100,0

Tablo 17'de görüldüğü üzere, katılımcıların 338 kişi ile yaklaşık %81'i lisans mezunu iken 81 kişi ile yüzde 19'u yüksek lisans mezunudur.

Tablo 17: Eğitim Düzeyine Göre Demografik Bilgilerin Dağılımı

Eğitim Düzeyi	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Lisans	338	80,7
Yüksek Lisans	81	19,3

Toplam	419	100,0
---------------	-----	-------

Tablo 18’de görüldüğü üzere hizmet süresi açısından bakıldığında %65 ile baskın grubu 6-10 yıl hizmet süresi olan grup oluşturmaktadır. Zira bu sonuç katılımcıların %80’inin 30-40 yaş arası olmasının doğal bir sonucudur.

Tablo 18: Hizmet Süresine Göre Demografik Bilgilerin Dağılımı

Hizmet Süresi	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
1-5 yıl	48	11,5
6-10 yıl	275	65,6
11-15 yıl	67	16,0
16-20 yıl	15	3,6
20 yıldan fazla	14	3,3
Toplam	419	100,0

Tablo 19’da görüldüğü üzere katılımcıların hizmet sınıfına göre dağılımlarına bakıldığında; yaklaşık %68’inin genel idari hizmetler sınıfında, %16,5’inin eğitim öğretim hizmetleri sınıfında ve %15’inin teknik hizmetler sınıfında çalıştıkları görülmektedir.

Tablo 19: Hizmet Sınıfına Göre Demografik Bilgilerin Dağılımı

Hizmet Sınıfı	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Eğitim Öğretim Hizmetleri	69	16,5
Genel İdare Hizmetleri	287	68,5
Teknik Hizmetler	63	15,0
Toplam	419	100,0

4.2. Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Sinizm ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki Korelasyon İlişkilerinin İncelenmesi

Bu alt bölümde; algılanan örgütsel destek, örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarının birbirleri arasındaki korelasyon analizinin alt boyutlar detayında değerlendirilmesi yer almaktadır.

4.2.1. Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyon

Analizi

Bu kısımda; algılanan örgütsel destek ve alt boyutlarının; örgütsel sinizmin alt boyutları ve toplam ölçek puanları arasındaki ilişkilerin korelasyon analizi vasıtasıyla değerlendirilmesi yer almaktadır.

Tablo 20’de yer alan sonuçlara göre ödül alt ölçeğinin davranışsal sinizm ile ilişkisi hariç olmak üzere kalan tüm alt ölçekler arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) ilişki bulunmuştur.

Tablo 20: Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyon İlişkisi

Korelasyon Tablosu		Bilişsel Sinizm	Duyuşsal Sinizm	Davranışsal Sinizm	Örgütsel Sinizm (Toplam)
Adalet	r	-,578*	-,451*	-,207*	-,519*
	p	,000	,000	,000	,000
Yönetim	r	-,359*	-,434*	-,139*	-,399*
	p	,000	,000	,004	,000
Ödül	r	-,421*	-,320*	-,044	-,334*
	p	,000	,000	0,368	,000
Algılanan Örgütsel Destek (Toplam)	r	-,542*	-,470*	-,171*	-,500*
	p	,000	,000	,000	,000

* $p<0,05$; $r<0,3$ ise zayıf, $0,6<r>0,3$ ise orta $1<r>0,6$ ise güçlü; $r=-$ ise ters yönlü ilişki

Tablo 20’de görüldüğü üzere adalet alt ölçeği ile bilişsel, duyuşsal ve örgütsel sinizm (toplam) ölçekleri arasında ters yönlü orta düzeyde; davranışsal sinizm alt ölçeği arasında ise ters yönlü zayıf ilişki düzeyde ilişki bulunmaktadır. Yönetim alt ölçeği ile bilişsel, duyuşsal ve örgütsel sinizm (toplam) ölçekleri arasında ters yönlü orta düzeyde; davranışsal sinizm alt ölçeği arasında ise ters yönlü zayıf ilişki düzeyde ilişki bulunmaktadır. Yönetim alt ölçeği ile bilişsel, duyuşsal ve örgütsel sinizm (toplam) ölçekleri arasında ters yönlü orta düzeyde ilişki bulunmaktadır. Algılanan örgütsel destek (toplam) ölçeği ile bilişsel, duyuşsal ve örgütsel sinizm (toplam) ölçekleri arasında ters

yönlü orta düzeyde; davranışsal sinizm alt ölçeği arasında ise ters yönlü zayıf ilişki düzeyde ilişki bulunmaktadır.

4.2.2. Algılanan Örgütsel Destek ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki Korelasyon Analizi

Bu kısımda; algılanan örgütsel destek ve alt boyutlarının; üretkenlik karşıtı iş davranışları alt boyutları ve toplam ölçek puanları arasındaki ilişkilerin korelasyon analizi vasıtasıyla değerlendirilmesi yer almaktadır.

Tablo 21’de yer alan sonuçlara göre adalet ile geri çekilme, suiistimal etme ve üretkenlik karşıtı iş davranışları (toplam) ölçekleri; yönetim ile suiistimal etme ölçeği; ödül ile çalma ölçeği; algılanan örgütsel destek (toplam) ölçeği ile suiistimal etme ve üretkenlik karşıtı iş davranışları (toplam) ölçekleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) ilişki bulunmuştur.

Tablo 21: Algılanan Örgütsel Destek ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki Korelasyon İlişkisi

Korelasyon Tablosu		Kundaklama	Geri Çekilme	Üretimi Saptırma	Çalma	Suiistimal Etme	ÜKİD Toplam
Adalet	r	-,031	-,151*	-,029	-,029	-,151*	-,140*
	p	,524	,002	,558	,558	,002	,004
Yönetim	r	,071	,014	-,016	-,035	-,125*	-,048
	p	,147	0,768	,751	,470	,011	,324
Ödül	r	-,038	-,040	,027	-,132*	-,057	-,053
	p	,433	,417	,584	,007	,244	,279
Algılanan Örgütsel Destek (Toplam)	r	-,004	-,090-	-,015	-,059	-,139*	-,107*
	p	,934	,066	,767	,225	,004	,029

* $p < 0,05$; $r < 0,3$ ise zayıf, $0,6 < r > 0,3$ ise orta $1 < r > 0,6$ ise güçlü; $r = -$ ise ters yönlü ilişki

Tablo 21’de görüldüğü üzere; adalet alt ölçeği ile geri çekilme, suiistimal etme ve üretkenlik karşıtı iş davranışları (toplam) ölçekleri arasında ters yönlü düşük ilişki bulunmaktadır. Yönetim alt ölçeği ile suiistimal etme alt ölçeği arasında ters yönlü düşük ilişki bulunmaktadır. Ödül alt ölçeği ile çalma alt ölçeği arasında ters yönlü düşük ilişki bulunmaktadır. Algılanan örgütsel destek (toplam) ölçeği ile suiistimal etme ve üretkenlik karşıtı iş davranışları (toplam) ölçekleri arasında ters yönlü düşük ilişki bulunmaktadır.

4.2.3. Örgütsel Sinizm ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki Korelasyon Analizi

Bu kısımda; örgütsel sinizm ve alt boyutlarının üretkenlik karşıtı iş davranışları alt boyutları ve toplam ölçek puanları arasındaki ilişkilerin korelasyon analizi vasıtasıyla değerlendirilmesi yer almaktadır.

Tablo 22’de yer alan sonuçlara göre bilişsel sinizm, kundaklama ve çalma alt ölçekleri haricindeki tüm ölçekler arasında ($p < 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur.

Tablo 22: Örgütsel Sinizm ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki Korelasyon İlişkisi

Korelasyon Tablosu		Kundaklama	Geri Çekilme	Üretimi Saptırma	Çalma	Suiistimal Etme	ÜKİD Toplam
Bilişsel Sinizm	r	-,022	,047	,007	-,016	,072	,048
	p	,653	,340	,892	,747	,139	,326
Duyuşsal Sinizm	r	,090	,105*	,132*	-,021	,225*	,175*
	p	,066	,032	,007	,668	,000	,000
Davranışsal Sinizm	r	,095	,131*	,122*	-,058	,285*	,206*
	p	,053	,007	,013	,238	,000	,000
Örgütsel Sinizm (Toplam)	r	,069	,117*	,110*	-,038	,241*	,178*
	p	,158	,017	,024	,443	,000	,000

* $p < 0,05$; $r < 0,3$ ise zayıf, $0,6 < r > 0,3$ ise orta $1 < r > 0,6$ ise güçlü; $r = -$ ise ters yönlü ilişki

Tablo 22’de görüldüğü üzere duyuşsal; davranışsal ve örgütsel sinizm (toplam) alt ölçeği ile geri çekilme, üretimi saptırma, suiistimal etme ve üretkenlik karşıtı iş davranışları (toplam) ölçekleri arasında pozitif yönlü zayıf ilişki tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle bilişsel sinizm hariç olmak üzere örgütsel sinizm ölçekleri kundaklama ve çalma hariç tüm üretkenlik karşıtı iş davranışı ölçekleri ile pozitif yönlü zayıf ilişkilidir.

4.3. Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Sinizm ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki Regresyon İlişkilerinin İncelenmesi

Bu kısımda; algılanan örgütsel destek, örgütsel sinizm ile üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeklerinin ortalama puanları arasındaki regresyon ilişkilerinin (lineer) değerlendirilmesi yer almaktadır.

4.3.1. Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Sinizm Arasındaki Regresyon İlişkisi

Tablo 20’de özetlendiği üzere yapılan analiz sonuçlarına göre algılanan örgütsel destek, örgütsel sinizmi yordamaktadır ($p<0,05$). Diğer bir ifadeyle bu iki unsur arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

$$(\gamma) = \beta_0 + \beta_1 X_1$$

Bu denklemde y ; bağımlı değişken olarak örgütsel sinizmi, β ; bağımsız değişkenin katsayısını, X_1 ; bağımsız değişken örgütsel desteği ifade etmektedir.

Tablo 23: Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Sinizm Arasındaki Regresyon İlişkisi

Lineer Regresyon Analizi: ANOVA				
	β	R Kare Değeri	Std. Sapma	Sig.(p)
	60,764	0,25	1,533	0,000
Örgütsel Destek	-0,272		0,023	
a. Bağımlı Değişken (γ): Örgütsel Sinizm				
b. Bağımsız Değişken (X_1): Algılanan Örgütsel Destek				

* $p<0,05$

$$(\gamma) = 60,764 + (-0,272X_1)$$

Tablo 23’te görüldüğü üzere bu ilişkinin gücü ise %25 olarak ölçülmüştür (R Kare=0,25). Diğer bir ifadeyle bağımsız değişken olan algılanan örgütsel destek, bağımlı değişken olan örgütsel sinizmi 1/4 oranında açıklamaktadır. Bu öncelikle düşük bir değer gibi görünse de tutum ve beklenti ölçek sonuçlarına göre açıklayıcı bir sonuç olduğu söylenebilir.

4.3.2. Algılanan Örgütsel Destek ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki Regresyon İlişkisi

Tablo 21’de özetlendiği üzere yapılan analiz sonuçlarına göre algılanan örgütsel destek üretkenlik karşıtı iş davranışlarını yordamaktadır ($p<0,05$). Diğer bir ifadeyle bu iki unsur arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

$$(\gamma) = \beta_0 + \beta_1 X_1$$

Bu denklemde y ; bağımlı değişken olarak üretkenlik karşıtı iş davranışlarını, β ; bağımsız değişkenin katsayısını, X_1 ; birinci bağımsız değişkenimiz örgütsel desteği, X_2 ; ikinci bağımsız değişkenimiz örgütsel sinizmi ifade etmektedir.

Tablo 24: Algılanan Örgütsel Destek ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki Regresyon İlişkisi

Lineer Regresyon Analizi: ANOVA				
	β	R Kare Değeri	Std. Sapma	Sig.(p)
Sabit (Constant)	54,665	0,011	2,003	0,029
Örgütsel Destek	-0,107		0,030	
a. Bağımlı Değişken (γ): Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları				
b. Bağımsız Değişken (X_1): Algılanan Örgütsel Destek				

* $p<0,05$

$$(\gamma) = 54,665 + (-0,107X_1)$$

Tablo 24’te görüldüğü üzere bağımsız değişken olan algılanan örgütsel destek, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını yordamakta fakat bu ilişkinin gücü %1 (R kare değeri= 0,01) olarak oldukça düşük çıkmıştır.

4.3.3. Örgütsel Sinizm ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki Regresyon İlişkisi

Tablo 22’de özetlendiği üzere yapılan analiz sonuçlarına göre örgütsel sinizm, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını yordamaktadır ($p<0,05$). Diğer bir ifadeyle bu iki unsur arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

$$(\gamma) = \beta_0 + \beta_1 X_1$$

Bu denklemde y ; bağımlı değişken olarak üretkenlik karşıtı iş davranışlarını, β ; bağımsız değişkenin katsayısını, X_1 ; bağımsız değişken örgütsel sinizmi ifade etmektedir.

Tablo 25: Örgütsel Sinizm ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki Nedensellik İlişkisi

Lineer Regresyon Analizi: ANOVA				
	β	R Kare Değeri	Std. Sapma	Sig.(p)
	41,652	0,032	2,438	0,000
Örgütsel Sinizm	0,203		0,055	
a. Bağımlı Değişken (γ): Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları				
b. Bağımsız Değişken (X_1): Örgütsel Sinizm				

* $p<0,05$

$$(\gamma) = 41,652 + 0,203X_1$$

Tablo 25’te görüldüğü üzere bu ilişkinin gücü ise %3 olarak ölçülmüştür (R Kare=0,032). Diğer bir ifadeyle bağımsız değişken olan örgütsel sinizm, bağımlı değişken olan üretkenlik karşıtı iş davranışlarını %3 oranında açıklamaktadır. Bu durum ise bu iki değişken arasındaki nedensellik ilişkisinin gücünün düşük olduğu anlamına gelmektedir.

4.4. Gruplararası Fark Analizlerine İlişkin Bulgular

Bu kısımda ölçeklerden alınan puanlara uygulanan varyans analiz sonuçları yer almaktadır. Tüm varyans analizlerinde demografik değişkenler (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, hizmet süresi ve sınıfı) bağımsız değişken ve algılanan örgütsel destek; örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçekleri ve bunların alt ölçekleri bağımlı değişkenler olarak alınmıştır. Bu bağlamda her grubun içerisinde yer alan anlamlı farklar ortaya konmuş, diğerleri göz ardı edilmiştir.

4.4.1. Algılanan Örgütsel Destek ve Alt Ölçekleri Açısından Gruplararası Fark Analizi Sonuçları

Cinsiyete göre değerlendirme yapıldığında gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

Yaş gruplarına göre değerlendirme yapıldığında Tablo 26'da görüldüğü üzere adalet ($F=4,49$; $p < 0,05$), ödül ($F=4,47$; $p < 0,05$) ve algılanan örgütsel destek ($F=2,80$; $p < 0,05$) ölçeklerinde grup ortalamaları bağlamında anlamlı farklılık bulunmuştur. Adalet alt ölçeğinde 22-29 (Grup 1), 30-34 (Grup 2), 35-39 (Grup 3), 40-44 (Grup 4), 45-65 (Grup 5), yaş gruplarına göre ortalamalar sırasıyla 31,13; 30,64; 32,88; 38,56; 28,40'dır. Farkın kaynağını belirlemek üzere yapılan Tukey-Kramer Testi sonuçlarına göre; Grup 1- Grup 4 ($q=7,4$; $p < 0,05$) ve Grup3- Grup 4 ($q= 7,9$ $p < 0,05$) arasında anlamlı fark bulunmuştur. Ödül alt ölçeğinden alınan puanlar için yaş gruplarına göre ortalamalar sırasıyla 12,83; 12,65; 12,28; 15,56 ve 8,00'dır. Gruplar arası farkın kaynağını belirlemek üzere yapılan Tukey-Kramer Testi sonuçlarına göre, Grup 2 - Grup 4 ($q= 2,9$; $p < 0,05$), Grup 3 - Grup 4 ($q= 3,3$; $p < 0,05$) ve Grup 5 - Grup 4 ($q= 7,6$; $p < 0,05$) arasındaki farkların anlamlı olduğu görülmüştür.

Tablo 26: Algılanan Örgütsel Destek ve Alt Ölçekleri Açısından Yaş Gruplarına Göre Gruplararası Fark Analizi Sonuçları Tablosu

Ölçekler ve Gruplar		F değeri	Toplam Kişi	Ortalama Puan	İkili Karşılaştırma (Yaş Grupları)
Adalet	Grup 1 (22-29)	4,47	47	31,13	4 > 1 4 > 2
	Grup 2 (30-34)		244	30,64	
	Grup 3 (35-39)		96	32,88	
	Grup 4 (40-44)		27	38,56	
	Grup 5 (45-65)		5	28,40	
	Toplam		419	31,69	
Ödül	Grup 1 (22-29)	4,49	47	12,83	4 > 2 4 > 3 4 > 5
	Grup 2 (30-34)		244	12,65	
	Grup 3 (35-39)		96	12,28	
	Grup 4 (40-44)		27	15,56	
	Grup 5 (45-65)		5	8,00	
	Toplam		419	12,72	
Algılanan Örgütsel Destek (Toplam)	Grup 1 (22-29)	2,80	47	63,04	4 > 2
	Grup 2 (30-34)		244	62,87	
	Grup 3 (35-39)		96	65,06	
	Grup 4 (40-44)		27	73,33	
	Grup 5 (45-65)		5	52,00	
	Toplam		419	63,94	

Algılanan örgütsel destek puan ortalamalarına bakıldığında; 1., 2., 3., 4., 5. grupların ortalamaları sırasıyla 63,04; 62,87; 65,06; 73,33 ve 52'dir. Farkın kaynağını belirlemek üzere yapılan Tukey-Kramer Testi sonuçlarına göre; ; Grup 2 ve Grup 4 ($q=10,5$; $p < 0,05$) arasında anlamlı fark bulunmuştur. Görüldüğü üzere 40-44 yaş aralığında yer alan kamu görevlileri örgütlerinde; 22-29 ve 30-34 yaş grubunda yer alan kamu görevlilerine göre adalet bağlamında; 22-29, 30-34 ve 45-65 grubunda yer alan kamu görevlilerine göre ise ödül bağlamında daha yüksek örgütsel destek algılamaktadırlar. Algılanan örgütsel destek puan ortalamalarına bakıldığında ise yukarıda ifade edilen sonuçlara paralel olarak 40-44 yaş aralığında yer alan kamu görevlileri 30-34 yaş grubunda yer alan kamu görevlilerine göre daha yüksek örgütsel destek algısına sahiptir.

Medeni duruma göre değerlendirme yapıldığında Tablo 27’de görüldüğü üzere adalet ($F=5,83$; $p < 0,05$) alt ölçeğinde gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Adalet alt ölçeğinde bekâr (Grup 1) ve evliler (Grup 2) için ortalamalar sırasıyla 30,04 ve 32,53’tür. Görüldüğü üzere bekârların örgütsel destek algısı evlilere kıyasla daha yüksektir.

Tablo 27: Algılanan Örgütsel Destek ve Alt Ölçekleri Açısından Medeni Duruma Göre Gruplararası Fark Analizi Sonuçları Tablosu

Ölçekler ve Gruplar		F değeri	Toplam Kişi	Ortalama Puan	İkili Karşılaştırma (Yaş Grupları)
Adalet	Grup 1 (Bekâr)	5,83	141	30,04	2 > 1
	Grup 2 (Evli)		278	32,53	
	Toplam		419	31,69	

Eğitim düzeyine göre değerlendirme yapıldığında Tablo 28’de görüldüğü üzere tüm alt ölçeklerde (Adalet: $F=10,22$; $p < 0,05$; Yönetim: $F=5,06$; $p < 0,05$; Ödül: $F=9,96$; $p < 0,05$) ve algılanan örgütsel puan ortalamalarında ($F=5,83$; $p < 0,05$) anlamlı farklılık bulunmuştur. Lisans (Grup 1) ve yüksek lisans (Grup 2) mezunları için ortalamalar sırasıyla; adalet alt ölçeğinde 32,47 ve 28,62 yönetim alt ölçeğinde 19,85 ve 18,28 ödül alt ölçeğinde 13,05 ve 11,40; algılanan örgütsel destek puan ortalamaları sırasıyla 65,37 ve 58,31’dir. Görüldüğü üzere yüksek lisans yapanlar lisans mezunlarına göre daha düşük örgütsel destek algılamaktadırlar.

Tablo 28: Algılanan Örgütsel Destek ve Alt Ölçekleri Açısından Eğitim Düzeyine Göre Gruplararası Fark Analizi Sonuçları Tablosu

Ölçekler ve Gruplar		F değeri	Toplam Kişi	Ortalama Puan	İkili Karşılaştırma (Yaş Grupları)
Adalet	Grup 1 (Lisans)	10,22	334	32,47	1 > 2
	Grup 2 (Yüksek Lisans)		85	28,62	
	Toplam		419	31,69	
Ödül	Grup 1 (Lisans)	5,06	334	19,85	1 > 2
	Grup 2 (Yüksek Lisans)		85	18,28	
	Toplam		419	19,53	
Algılanan Örgütsel Destek (Toplam)	Grup 1 (Lisans)	9,96	334	13,05	1 > 2
	Grup 2 (Yüksek Lisans)		85	11,40	
	Toplam		419	12,72	

Çalışma süresine göre değerlendirme yapıldığında Tablo 29’da görüldüğü üzere adalet ($F=4,44$; $p < 0,05$), yönetim ($F=2,76$; $p < 0,05$) ve algılanan örgütsel destek (toplam) ($F=2,68$; $p < 0,05$) ölçeklerinde grup ortalamaları bağlamında anlamlı farklılık bulunmuştur. Farklılığın hangi grup ortalamalarından kaynaklandığını bulmak amacıyla Tukey-Kramer testi yapılmıştır. Adalet alt ölçeğinde 1-5 (Grup 1), 6-10 (Grup 2), 11-15 (Grup 3), 16-20 (Grup 4), 21-25 (Grup 5) yıllık çalışma sürelerine göre ortalamalar sırasıyla 30,06; 31,99; 29,09; 35,67 ve 39,64’tür. Sonuçlar değerlendirildiğinde; Grup 1 - Grup 5 ($q= 9,6$; $p < 0,05$), Grup 2 – Grup 5 ($q= 7,7$; $p < 0,05$) ve Grup 3 – Grup 5 ($q= 10,6$; $p < 0,05$) arasında anlamlı fark bulunmuştur. Yönetim alt ölçeğinde 1., 2., 3., 4. ve 5. grupların ortalamaları sırasıyla 19,27; 20,09; 17,90; 19,67 ve 17’dir.

Tablo 29: Algılanan Örgütsel Destek ve Alt Ölçekleri Açısından Çalışma Süresine Göre Gruplararası Fark Analizi Sonuçları Tablosu

Ölçekler ve Gruplar		F değeri	Toplam Kişi	Ortalama Puan	İkili Karşılaştırma (Çalışma Süresi Grupları)
Adalet	Grup 1 (1-5)	4,44	48	30,06	5 > 1 5 > 2 5 > 3
	Grup 2 (6-10)		275	31,99	
	Grup 3 (11-15)		67	29,09	
	Grup 4 (16-20)		15	35,67	
	Grup 5 (21-25)		14	39,64	
	Toplam		419	31,69	
Yönetim	Grup 1 (1-5)	2,76	48	19,27	2 > 3
	Grup 2 (6-10)		275	20,09	
	Grup 3 (11-15)		67	17,90	
	Grup 4 (16-20)		15	19,67	
	Grup 5 (21-25)		14	17,00	
	Toplam		419	19,53	
Algılanan Örgütsel Destek (Toplam)	Grup 1 (1-5)	2,68	48	62,17	2 > 3
	Grup 2 (6-10)		275	64,89	
	Grup 3 (11-15)		67	58,66	
	Grup 4 (16-20)		15	68,87	
	Grup 5 (21-25)		14	71,21	
	Toplam		419	63,94	

Farkın kaynağını belirlemek üzere yapılan Tukey-Kramer Testi sonuçlarına göre; Grup 2 – Grup 3 ($q= 2,2$; $p < 0,05$) arasında anlamlı fark bulunmuştur. Algılanan örgütsel destek (toplam) ölçeğinde ise 1., 2., 3., 4. ve 5. grupların ortalamaları sırasıyla 62,17; 64,89; 58,66; 68,87 ve 71,21'dir. Farkın kaynağını belirlemek üzere yapılan Tukey-Kramer Testi sonuçlarına göre; Grup 2 – Grup 3 ($q= 6,24$ $p < 0,05$) arasında anlamlı fark bulunmuştur. Görüldüğü üzere yaşa göre ortaya çıkan sonuçlara paralel olarak 21-25 yıllık kıdeme sahip kamu görevlileri örgütlerinde; 1-5, 6-10- 11-15 yıllık kıdeme sahip kamu görevlilerine göre adalet bağlamında daha yüksek örgütsel destek algılamaktadırlar. 6-10 yıllık kıdeme sahip kamu görevlileri ise 11-15 yıllık kıdeme sahip kamu görevlilerine göre ise yönetim bağlamında daha yüksek örgütsel destek algılamaktadırlar. Algılanan örgütsel destek puan ortalamalarına bakıldığında ise

yukarıda ifade edilen sonuçlara paralel olarak 6-10 yıllık kıdeme sahip alan kamu görevlileri 11-15 yıllık kıdeme sahip yer alan kamu görevlilerine göre daha yüksek örgütsel destek algısına sahiptir.

Hizmet sınıflarına göre değerlendirme yapıldığında gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

4.4.2. Örgütsel Sinizm ve Alt Ölçekleri Açısından Gruplar arası Fark Analizi Sonuçları

Cinsiyete göre değerlendirme yapıldığında Tablo 30’da görüldüğü üzere bilişsel sinizm ($F=6,9$; $p < 0,05$) alt ölçeğinde grup ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Bilişsel sinizm alt ölçeğinde kadınlar (Grup 1) ve erkekler (Grup 2) için ortalamalar sırasıyla 17,77 ve 16,79’dur. Görüldüğü üzere kadınlar erkeklere göre daha yüksek düzeyde bilişsel sinizm yaşamaktadırlar.

Tablo 30: Örgütsel Sinizm ve Alt Ölçekleri Açısından Cinsiyete Göre Gruplararası Fark Analizi Sonuçları

Ölçekler ve Gruplar		F değeri	Toplam Kişi	Ortalama Puan	İkili Karşılaştırma (Yaş Grupları)
Bilişsel Sinizm	Grup 1 (Kadın)	6,9	190	17,77	1 > 2
	Grup 2 (Erkek)		229	16,79	
	Toplam		419	17,23	

Yaş gruplarına göre değerlendirme yapıldığında Tablo 31’de görüldüğü üzere tüm alt ölçeklerde (Bilişsel: $F=2,64$; $p < 0,05$; Duyuşsal: $F=3,62$; $p < 0,05$; Davranışsal: $F=3,24$; $p < 0,05$) ve örgütsel sinizm (toplam) ölçeğinde ($F=2,57$; $p < 0,05$) grup ortalamaları bağlamında anlamlı farklılık bulunmuştur. Bilişsel sinizm alt ölçeğinde 22-29 (Grup 1), 30-34 (Grup 2), 35-39 (Grup 3), 40-44 (Grup 4), 45-65 (Grup 5) yaş gruplarına göre ortalamalar sırasıyla 17,00; 17,50; 17,06; 15,33 ve 19,80’dir. Farkın

kaynağını belirlemek üzere yapılan Tukey-Kramer Testi sonuçlarına göre; Grup 3 – Grup 4 ($q=2,2$; $p < 0,05$) arasında anlamlı fark bulunmuştur. Duyuşsal sinizm alt ölçeğinde 1., 2., 3., 4. ve 5. grupların ortalamaları sırasıyla 13,17; 12,80; 12,01; 14,63; 18,20'dir. Farkın kaynağını belirlemek üzere yapılan Tukey-Kramer Testi sonuçlarına göre; Grup 3 – Grup 5 ($q= 6,2$; $p < 0,05$) arasında anlamlı fark bulunmuştur. Davranışsal sinizm alt ölçeğinde 1., 2., 3., 4. ve 5. grupların ortalamaları sırasıyla 14,45; 13,40; 12,43; 13,11 ve 15,60'tır.

Tablo 31: Örgütsel Sinizm ve Alt Ölçekleri Açısından Yaş Gruplarına Göre Gruplararası Fark Analizi Sonuçları

Ölçekler ve Gruplar		F değeri	Toplam Kişi	Ortalama Puan	İkili Karşılaştırma (Yaş Grupları)
Bilişsel Sinizm	Grup 1 (22-29)	2,64	47	17,00	3 > 2
	Grup 2 (30-34)		244	17,50	
	Grup 3 (35-39)		96	17,06	
	Grup 4 (40-44)		27	15,33	
	Grup 5 (45-65)		5	19,80	
	Toplam		419	17,23	
Duyuşsal Sinizm	Grup 1 (22-29)	3,62	47	13,17	3 > 5
	Grup 2 (30-34)		244	12,80	
	Grup 3 (35-39)		96	12,01	
	Grup 4 (40-44)		27	14,63	
	Grup 5 (45-65)		5	18,20	
	Toplam		419	12,84	
Davranışsal Sinizm	Grup 1 (22-29)	3,24	47	14,45	1 > 3
	Grup 2 (30-34)		244	13,40	
	Grup 3 (35-39)		96	12,43	
	Grup 4 (40-44)		27	13,11	
	Grup 5 (45-65)		5	15,60	
	Toplam		419	13,30	
Örgütsel Sinizm (Toplam)	Grup 1 (22-29)	2,57	47	44,62	5 > 3
	Grup 2 (30-34)		244	43,70	
	Grup 3 (35-39)		96	41,50	
	Grup 4 (40-44)		27	43,07	
	Grup 5 (45-65)		5	53,60	
	Toplam		419	43,37	

Farkın kaynağını belirlemek üzere yapılan Tukey-Kramer Testi sonuçlarına göre; Grup 1 – Grup 3 ($q= 2$; $p < 0,05$) arasında anlamlı fark bulunmuştur. Örgütsel sinizm puan ortalamalarına bakıldığında 1., 2., 3., 4. ve 5. grupların ortalamaları sırasıyla 44,62; 43,70; 41,50; 43,07 ve 53,60'tır. Farkın kaynağını belirlemek üzere yapılan Tukey-Kramer Testi sonuçlarına göre; Grup 3- Grup 5 ($q= 12,1$; $p < 0,05$) arasında anlamlı fark bulunmuştur. Görüldüğü üzere 40-44 yaş aralığında yer alan kamu görevlileri örgütlerinde 30-34 yaş grubunda yer alan kamu görevlilerine göre daha düşük bilişsel sinizme sahiptir. 35-39 yaş grubunda yer alan kamu görevlileri ise 45-65 yaş grubunda yer alan kamu görevlilerine göre daha düşük duyuşsal sinizme sahiptir. Yine 35-39 yaş grubunda yer alan kamu görevlileri 22-29 yaş grubunda yer alan kamu görevlilerine göre daha düşük davranışsal sinizme sahiptir. Örgütsel sinizm puan ortalamalarına bakıldığında ise yukarıda ifade edilen sonuçlara paralel olarak 35-39 yaş aralığında yer alan kamu görevlileri 45-65 yaş grubunda yer alan kamu görevlilerine göre daha düşük örgütsel sinizme sahiptir.

Medeni duruma göre değerlendirme yapıldığında Tablo 32'de görüldüğü üzere davranışsal sinizm ($F=15,81$; $p=0,000<0,05$) alt ölçeğinde ve örgütsel sinizm (toplam) ölçeğinde ($F=5,78$; $p < 0,05$) grup ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Bekâr (Grup 1) ve evliler (Grup 2) için davranışsal sinizm puan ortalamaları sırasıyla; 14,27 ve 12,81; örgütsel sinizm puan ortalamaları 44,97 ve 42,56'dır. Görüldüğü üzere bekârlar evlilere göre daha fazla örgütsel sinizm yaşamaktadırlar.

Tablo 32: Örgütsel Sinizm ve Alt Ölçekleri Açısından Medeni Duruma Göre Gruplararası Fark Analizi Sonuçları

Ölçekler ve Gruplar		F değeri	Toplam Kişi	Ortalama Puan	İkili Karşılaştırma (Yaş Grupları)
Davranışsal Sinizm	Grup 1 (Bekâr)	15,81	141	14,27	1 > 2
	Grup 2 (Evli)		278	12,81	
	Toplam		419	13,30	
Örgütsel Sinizm (Toplam)	Grup 1 (Bekâr)	5,78	141	44,97	1 > 2
	Grup 2 (Evli)		278	42,56	
	Toplam		419	43,37	
	Toplam		141	14,27	

Eğitim düzeyine göre değerlendirme yapıldığında gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

Çalışma süresine göre değerlendirme yapıldığında Tablo 33'te görüldüğü üzere bilişsel sinizm ($F=6,65$; $p < 0,05$) alt ölçeğinde ve örgütsel sinizm (toplam) ölçeğinde ($F=2,53$; $p < 0,05$) ölçeklerinde grup ortalamaları bağlamında anlamlı farklılık bulunmuştur. Bilişsel sinizm alt ölçeğinde 1-5 (Grup 1), 6-10 (Grup 2), 11-15 (Grup 3), 16-20 (Grup 4), 21-25 (Grup 5) yıllık çalışma sürelerine göre ortalamalar sırasıyla 17,65; 16,88; 19,09; 16,47 ve 14,71'dir. Farkın kaynağını belirlemek üzere yapılan Tukey-Kramer Testi sonuçlarına göre; Grup 2- Grup 3 ($q= 2,2$; $p < 0,05$) ve Grup 3 - Grup 5 ($q= 4,4$; $p < 0,05$) arasında anlamlı fark bulunmuştur.

Tablo 33: Örgütsel Sinizm ve Alt Ölçekleri Açısından Çalışma Süresine Göre Gruplararası Fark Analizi Sonuçları

Ölçekler ve Gruplar		F değeri	Toplam Kişi	Ortalama Puan	İkili Karşılaştırma (Çalışma Süresi Grupları)
Bilişsel Sinizm	Grup 1 (1-5)	6,65	48	17,65	3 > 2 3 > 5
	Grup 2 (6-10)		275	16,88	
	Grup 3 (11-15)		67	19,09	
	Grup 4 (16-20)		15	16,47	
	Grup 5 (21-25)		14	14,71	
	Toplam		419	17,23	
Örgütsel Sinizm (Toplam)	Grup 1 (1-5)	2,53	48	46,02	3 > 2
	Grup 2 (6-10)		275	42,58	
	Grup 3 (11-15)		67	45,58	
	Grup 4 (16-20)		15	41,40	
	Grup 5 (21-25)		14	41,43	
	Toplam		419	43,37	

Örgütsel sinizm ortalama puanlarına bakıldığında ise 1., 2., 3., 4. ve 5. grupların ortalamaları sırasıyla 46,02; 42,58; 45,58; 41,40 ve 41,43'tür. Farkın kaynağını belirlemek üzere yapılan Tukey-Kramer Testi sonuçlarına göre; Grup 2 - Grup 3 ($q= 3$; $p < 0,05$) arasında anlamlı fark bulunmuştur. Görüldüğü üzere 11-15 yıllık kıdeme sahip kamu görevlileri örgütlerinde 6-10 yıllık kıdeme sahip kamu görevlilerine göre daha yüksek düzeyde bilişsel sinizme; 11-15 ve 21-25 yıllık kıdeme sahip kamu görevlilerine göre ise daha yüksek düzeyde örgütsel sinizme sahiptir.

Hizmet sınıflarına göre değerlendirme yapıldığında gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

4.4.3. Üretkenlik Karşıtı İş Davrınıları ve Alt Ölçekleri Açısından Gruplararası Fark Analizi Sonuçları

Cinsiyete göre değerlendirme yapıldığında Tablo 34'te görüldüğü üzere tüm alt ölçeklerde (Kundaklama: $F=20,73$; $p < 0,05$; Geri çekilme: $F=20,64$; $p < 0,05$; Üretimi

saptırma: $F=27,49$; $p < 0,05$; Çalma: $F=13,66$; $p < 0,05$; Suistimal etme: $F=34,05$; $p < 0,05$) ve üretkenlik karşıtı iş davranışları (toplam) ölçeklerinde ($F=41,42$; $p < 0,05$) anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Kadın (Grup 1) ve erkekler (Grup 2) için ortalamalar sırasıyla; kundaklama alt ölçeğinde 3,22 ve 3,67; Geri çekilme alt ölçeğinde 11,92 ve 13,91; Üretimi saptırma alt ölçeğinde 6,59 ve 7,78; Çalma alt ölçeğinde 5,06 ve 5,48; Suistimal etme alt ölçeğinde 19,99 ve 22,62; üretkenlik karşıtı iş davranışları ortalama puanlarında ise 46,78 ve 53,47'dir. Görüldüğü üzere erkekler kadınlara göre daha fazla (sıklıkla) üretkenlik karşıtı iş davranışı göstermektedir.

Tablo 34: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ve Alt Ölçekleri Açısından Cinsiyete Göre Gruplararası Fark Analizi Sonuçları

Ölçekler ve Gruplar		F değeri	Toplam Kişi	Ortalama Puan	İkili Karşılaştırma (Yaş Grupları)
Kundaklama	Grup 1 (Kadın)	20,73	190	3,22	2 > 1
	Grup 2 (Erkek)		229	3,67	
	Toplam		419	3,47	
Geri Çekilme	Grup 1 (Kadın)	20,64	190	11,92	2 > 1
	Grup 2 (Erkek)		229	13,91	
	Toplam		419	13,01	
Üretimi Saptırma	Grup 1 (Kadın)	27,49	190	6,59	2 > 1
	Grup 2 (Erkek)		229	7,78	
	Toplam		419	7,24	
Çalma	Grup 1 (Kadın)	13,66	190	5,06	2 > 1
	Grup 2 (Erkek)		229	5,48	
	Toplam		419	5,29	
Suistimal Etme	Grup 1 (Kadın)	34,05	190	19,99	2 > 1
	Grup 2 (Erkek)		229	22,62	
	Toplam		419	21,43	
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları (Toplam)	Grup 1 (Kadın)	41,42	190	46,78	2 > 1
	Grup 2 (Erkek)		229	53,47	
	Toplam		419	50,44	

Yaş gruplarına göre değerlendirme yapıldığında Tablo 35'te görüldüğü üzere geri çekilme ($F=4,49$; $p < 0,05$), suiistimal etme ($F=4,47$; $p < 0,05$) ve üretkenlik karşıtı iş davranışları (toplam) ($F=2,80$; $p < 0,05$) ölçeklerinde grup ortalamaları bağlamında anlamlı farklılık bulunmuştur. Geri çekilme alt ölçeğinde 22-29 (Grup 1), 30-34 (Grup 2), 35-39 (Grup 3), 40-44 (Grup 4), 45-65 (Grup 5) yaş gruplarına göre ortalamalar sırasıyla 11,62; 13,64; 13,30; 9,48 ve 8,40'dır. Farkın kaynağını belirlemek üzere yapılan Tukey-Kramer Testi sonuçlarına göre; Grup 2 – Grup 4 ($q=4,16$; $p < 0,05$) ve Grup 3 – Grup 4 ($q= 3,82$; $p < 0,05$) arasında anlamlı fark bulunmuştur. Suiistimal etme alt ölçeğinde 1., 2., 3., 4. ve 5. grupların ortalamaları sırasıyla 20,34; 22,06; 20,79; 19,70 ve 22,80'dir. Farkın kaynağını belirlemek üzere yapılan Tukey-Kramer Testi sonuçlarına göre; gruplar genelinde anlamlı fark olmakla beraber gruplar özelinde bu fark görünmemektedir. Burada örneklem sayısının artması halinde bu farkın ortaya çıkabileceği düşünülmektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışları ortalama puanlarına bakıldığında 1., 2., 3., 4. ve 5. grupların ortalamaları sırasıyla 47,96; 51,69; 50,67; 43,48 ve 46,00'dir. Farkın kaynağını belirlemek üzere yapılan Tukey-Kramer Testi sonuçlarına göre; Grup 2 – Grup 4 ($q= 8,2$; $p < 0,05$) ve Grup 3 – Grup 4 ($q= 7,2$; $p < 0,05$) yaş gruplarıyla 40-44 yaş grubu arasında anlamlı fark bulunmuştur. Görüldüğü üzere 40-44 yaş aralığında yer alan kamu görevlileri örgütlerinde 30-34 ve 35-39 yaş grubunda yer alan kamu görevlilerine göre daha az geri çekilme davranışı göstermektedir. Yine bu sonuçlara paralel olarak üretkenlik karşıtı iş davranışları ortalama puanlarına göre 40-44 yaş aralığında yer alan kamu görevlileri örgütlerinde 30-34 ve 35-39 yaş grubunda yer alan kamu görevlilerine göre daha az üretkenlik karşıtı iş davranışı göstermektedir.

Tablo 35: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ve Alt Ölçekleri Açısından Yaş Gruplarına Göre Gruplararası Fark Analizi Sonuçları

Ölçekler ve Gruplar		F değeri	Toplam Kişi	Ortalama Puan	İkili Karşılaştırma (Yaş Grupları)
Geri Çekilme	Grup 1 (22-29)	4,49	47	11,62	2 > 4 3 > 4
	Grup 2 (30-34)		244	13,64	
	Grup 3 (35-39)		96	13,30	
	Grup 4 (40-44)		27	9,48	
	Grup 5 (45-65)		5	8,40	
	Toplam		419	13,01	
	Toplam		419	21,43	
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları (Toplam)	Grup 1 (22-29)	2,80	47	47,96	2 > 4 3 > 4
	Grup 2 (30-34)		244	51,69	
	Grup 3 (35-39)		96	50,67	
	Grup 4 (40-44)		27	43,48	
	Grup 5 (45-65)		5	46,00	
	Toplam		419	50,44	

Medeni duruma göre değerlendirme yapıldığında Tablo 36'da görüldüğü üzere tüm alt ölçeklerde (Kundaklama: $F=31,14$; $p < 0,05$; Geri çekilme: $F=30,9$; $p < 0,05$; Üretimi saptırma: $F=13,29$; $p < 0,05$; Çalma: $F=15,66$; $p < 0,05$; Suistimal etme: $F=19,44$; $p < 0,05$) ve üretkenlik karşıtı iş davranışları (toplam) ($F=35,99$; $p < 0,05$) ölçeklerinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bekâr (Grup 1) ve evliler (Grup 2) için ortalamalar sırasıyla; kundaklama alt ölçeğinde 3,84 ve 3,27; Geri çekilme alt ölçeğinde 14,70 ve 12,15; Üretimi saptırma alt ölçeğinde 7,83 ve 6,95; Çalma alt ölçeğinde 5,61 ve 5,13; Suistimal etme alt ölçeğinde 22,84 ve 20,72; Üretkenlik karşıtı iş davranışları ortalama puanlarında ise 54,82 ve 48,22'dir. Görüldüğü üzere bekârlar evlilere göre daha yüksek üretkenlik karşıtı iş davranışı göstermektedirler.

Tablo 36: Üretkenlik Karşıtı İş Davrnışları ve Alt Ölçekleri Açısından Medeni Duruma Göre Gruplararası Fark Analizi Sonuçları

Ölçekler ve Gruplar		F değeri	Toplam Kişi	Ortalama Puan	İkili Karşılaştırma (Yaş Grupları)
Kundaklama	Grup 1 (Bekâr)	31,14	141	3,84	1 > 2
	Grup 2 (Evli)		278	3,27	
	Toplam		419	3,47	
Geri Çekilme	Grup 1 (Bekâr)	30,90	141	14,70	1 > 2
	Grup 2 (Evli)		278	12,15	
	Toplam		419	13,01	
Üretimi Saptırma	Grup 1 (Bekâr)	13,29	141	7,83	1 > 2
	Grup 2 (Evli)		278	6,95	
	Toplam		419	7,24	
Çalma	Grup 1 (Bekâr)	15,66	141	5,61	1 > 2
	Grup 2 (Evli)		278	5,13	
	Toplam		419	5,29	
Suistimal Etme	Grup 1 (Bekâr)	19,44	141	22,84	1 > 2
	Grup 2 (Evli)		278	20,72	
	Toplam		419	21,43	
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları (Toplam)	Grup 1 (Bekâr)	35,99	141	54,82	1 > 2
	Grup 2 (Evli)		278	48,22	
	Toplam		419	50,44	

Eğitim düzeyine göre değerlendirme yapıldığında Tablo 37’de görüldüğü üzere geri çekilme ($F=4,58$; $p < 0,05$) alt ölçeğinde anlamlı farklılık bulunmuştur. Lisans (Grup 1) ve yüksek lisans (Grup 2) mezunları için ortalamalar sırasıyla; 12,77 ve 13,95’tir. Görüldüğü üzere yüksek lisans mezunları lisans mezunlarına göre daha yüksek üretkenlik karşıtı iş davranışı göstermektedirler.

Tablo 37: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ve Alt Ölçekleri Açısından Eğitim Düzeyine Göre Gruplararası Fark Analizi Sonuçları

Ölçekler ve Gruplar		F değeri	Toplam Kişi	Ortalama Puan	İkili Karşılaştırma (Yaş Grupları)
Geri Çekilme	Grup 1 (Lisans)	4,58	334	12,77	2 > 1
	Grup 2 (Yüksek Lisans)		85	13,95	
	Toplam		419	13,01	

Çalışma süresine göre değerlendirme yapıldığında Tablo 38’de görüldüğü üzere suüstimal etme hariç tüm alt ölçeklerde (Kundaklama: $F=3,2$; $p < 0,05$; Geri çekilme: $F=6,39$; $p < 0,05$; Üretimi saptırma: $F=3,86$; $p < 0,05$; Çalma: $F=5,52$; $p < 0,05$) ve üretkenlik karşıtı iş davranışları (toplam) ($F=6,27$; $p < 0,05$) ölçeklerinde yüksek düzeyde anlamlı farklılık bulunmuştur. Kundaklama alt ölçeğinde 1-5 (Grup 1), 6-10 (Grup 2), 11-15 (Grup 3), 16-20 (Grup 4), 21-25 (Grup 5) yıllık çalışma sürelerine göre ortalamalar sırasıyla 3,85; 3,47; 3,27; 3,00; 3,43’tür. Farkın kaynağını belirlemek üzere yapılan Tukey-Kramer Testi sonuçlarına göre; Grup 1 – Grup 3 ($q= 0,59$; $p < 0,05$) ve Grup 1 – Grup 4 ($q= 0,85$ $p < 0,05$) arasında anlamlı fark bulunmuştur. Geri çekilme alt ölçeğinde 1., 2., 3., 4. ve 5. grupların ortalamaları sırasıyla 15,00; 13,21; 12,00; 10,40 ve 9,86’dır. Farkın kaynağını belirlemek üzere yapılan Tukey-Kramer Testi sonuçlarına göre; Grup 1 –Grup 3 ($q= 3$; $p < 0,05$), Grup 1 –Grup 4 ($q= 4,6$; $p < 0,05$) ve Grup 1 –Grup 5 ($q= 5,14$; $p < 0,05$) arasında anlamlı fark bulunmuştur. Üretimi saptırma alt ölçeğinde 1., 2., 3., 4. ve 5. grupların ortalamaları sırasıyla 8,23; 7,27; 6,85; 6,13; 6,43’tür. Farkın kaynağını belirlemek üzere yapılan Tukey-Kramer Testi sonuçlarına göre; Grup 1 –Grup 3 ($q= 1,38$; $p < 0,05$) ve Grup 1 –Grup 4 ($q= 2,1$; $p < 0,05$) arasında anlamlı fark bulunmuştur. Çalma alt ölçeğinde 1., 2., 3., 4. ve 5. grupların ortalamaları sırasıyla 6,02; 5,22; 5,18; 5; 5’tir. Farkın kaynağını belirlemek üzere yapılan Tukey-Kramer Testi

sonuçlarına göre; Grup 1 –Grup 2 ($q= 0,8$; $p < 0,05$), Grup 1 –Grup 3 ($q= 0,8$; $p < 0,05$), Grup 1 –Grup 4 ($q= 1$; $p < 0,05$) ve Grup 1 –Grup 5 ($q= 1$; $p < 0,05$) arasında anlamlı fark bulunmuştur. Üretkenlik karşıtı iş davranışları ortalama puanlarına bakıldığında ise 1., 2., 3., 4. ve 5. grupların ortalamaları sırasıyla 56,08; 50,63; 48,22; 44,20 ve 44,57’dir. Farkın kaynağını belirlemek üzere yapılan Tukey-Kramer Testi sonuçlarına göre; Grup 1 –Grup 2 ($q= 5,45$; $p < 0,05$), Grup 1 –Grup 3 ($q= 7,86$; $p < 0,05$), Grup 1 –Grup 4 ($q= 11,89$; $p < 0,05$) ve Grup 1 –Grup 5 ($q= 11,51$; $p < 0,05$) arasında anlamlı fark bulunmuştur. Görüldüğü üzere 1-5 yıllık kıdeme sahip kamu görevlileri, diğ er diğ er bir ifadeyle genç çalışanlar, görece daha fazla kıdeme sahip kamu görevlilerine göre daha fazla üretkenlik karşıtı iş davranışı göstermektedirler.

Tablo 38: Üretkenlik Karşıtı İş Davrnışları ve Alt Ölçekleri Açısından Çalışma Süresine Göre Gruplararası Fark Analizi Sonuçları

Ölçekler ve Gruplar		F değeri	Toplam Kişi	Ortalama Puan	İkili Karşılaştırma (Çalışma Süresi Grupları)
Kundaklama	Grup 1 (1-5)	3,20	48	3,85	1 > 3 1 > 4
	Grup 2 (6-10)		275	3,47	
	Grup 3 (11-15)		67	3,27	
	Grup 4 (16-20)		15	3,00	
	Grup 5 (21-25)		14	3,43	
	Toplam		419	3,47	
Geri Çekilme	Grup 1 (1-5)	6,39	48	15,00	1 > 3 1 > 4 1 > 5
	Grup 2 (6-10)		275	13,21	
	Grup 3 (11-15)		67	12,00	
	Grup 4 (16-20)		15	10,40	
	Grup 5 (21-25)		14	9,86	
	Toplam		419	13,01	
Üretimi Saptırma	Grup 1 (1-5)	3,86	48	8,23	1 > 3 1 > 4
	Grup 2 (6-10)		275	7,27	
	Grup 3 (11-15)		67	6,85	
	Grup 4 (16-20)		15	6,13	
	Grup 5 (21-25)		14	6,43	
	Toplam		419	7,24	
Çalma	Grup 1 (1-5)	5,52	48	6,02	1 > 2 1 > 3 1 > 4 1 > 5
	Grup 2 (6-10)		275	5,22	
	Grup 3 (11-15)		67	5,18	
	Grup 4 (16-20)		15	5,00	
	Grup 5 (21-25)		14	5,00	
	Toplam		419	5,29	
Üretkenlik Karşıtı İş Davrnışları (Toplam)	Grup 1 (1-5)	6,27	48	56,08	1 > 2 1 > 3 1 > 4 1 > 5
	Grup 2 (6-10)		275	50,63	
	Grup 3 (11-15)		67	48,22	
	Grup 4 (16-20)		15	44,20	
	Grup 5 (21-25)		14	44,57	
	Toplam		419	50,44	

Hizmet sınıflarına göre değerlendirme yapıldığında Tablo 39’da görüldüğü üzere geri çekilme ($F=4,49$; $p < 0,05$) ve üretkenlik karşıtı iş davrnışları (toplam) ($F=2,80$; $p < 0,05$) ölçeklerinde grup ortalamaları bağlamında anlamlı farklılık bulunmuştur. Geri

çekilme alt ölçeğinde eğitim-öğretim hizmetleri (Grup 1), genel idare hizmetleri (Grup 2), teknik hizmetler hizmet sınıflarına (Grup 3) göre ortalamalar sırasıyla 10,42; 13,49 ve 13,62'dir. Farkın kaynağını belirlemek üzere yapılan Tukey-Kramer Testi sonuçlarına göre; genel idare ($q=3,07$; $p < 0,05$) ve teknik hizmet ($q= 3,2$; $p < 0,05$) gruplarıyla eğitim-öğretim hizmetleri grubu arasında anlamlı fark bulunmuştur. Üretkenlik karşıtı iş davranışları (toplam) ölçeğinde eğitim-öğretim hizmetleri, genel idare hizmetleri, teknik hizmetler hizmet sınıflarına göre ortalamalar sırasıyla 45,99; 51,16 ve 52,02'dir. Farkın kaynağını belirlemek üzere yapılan Tukey-Kramer Testi sonuçlarına göre; genel idare ($q=5,18$; $p < 0,05$) ve teknik hizmet ($q= 6,03$; $p < 0,05$) gruplarıyla eğitim-öğretim hizmetleri grubu arasında anlamlı fark bulunmuştur. Görüldüğü üzere eğitim-öğretim hizmet sınıfında yer alan kamu görevlileri genel idare ve teknik hizmetler sınıfında çalışan kamu görevlilerine göre daha düşük üretkenlik karşıtı iş davranışı göstermektedirler.

Tablo 39: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ve Alt Ölçekleri Açısından Hizmet Sınıflarına Göre Gruplararası Fark Analizi Sonuçları

Ölçekler ve Gruplar		F değeri	Toplam Kişi	Ortalama Puan	İkili Karşılaştırma (Çalışma Süresi Grupları)
Geri Çekilme	Grup 1 (Eğitim-Öğretim Hzmt.)	4,49	69	10,42	1 > 2 ve 3
	Grup 2 (Genel İdare Hzmt.)		287	13,49	
	Grup 3 (Teknik Hizmetler)		63	13,62	
	Toplam		419	13,01	
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları (Toplam)	Grup 1 (Eğitim-Öğretim Hzmt.)	2,80	69	45,99	1 > 2 ve 3
	Grup 2 (Genel İdare Hzmt.)		287	51,16	
	Grup 3 (Teknik Hizmetler)		63	52,02	
	Toplam		419	50,44	

4.5. Aracı Değişken (Mediator) Olarak Örgütsel Sinizmin Algılanan Örgütsel Destek ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki Rolü: Yapısal Eşitlik Modeli

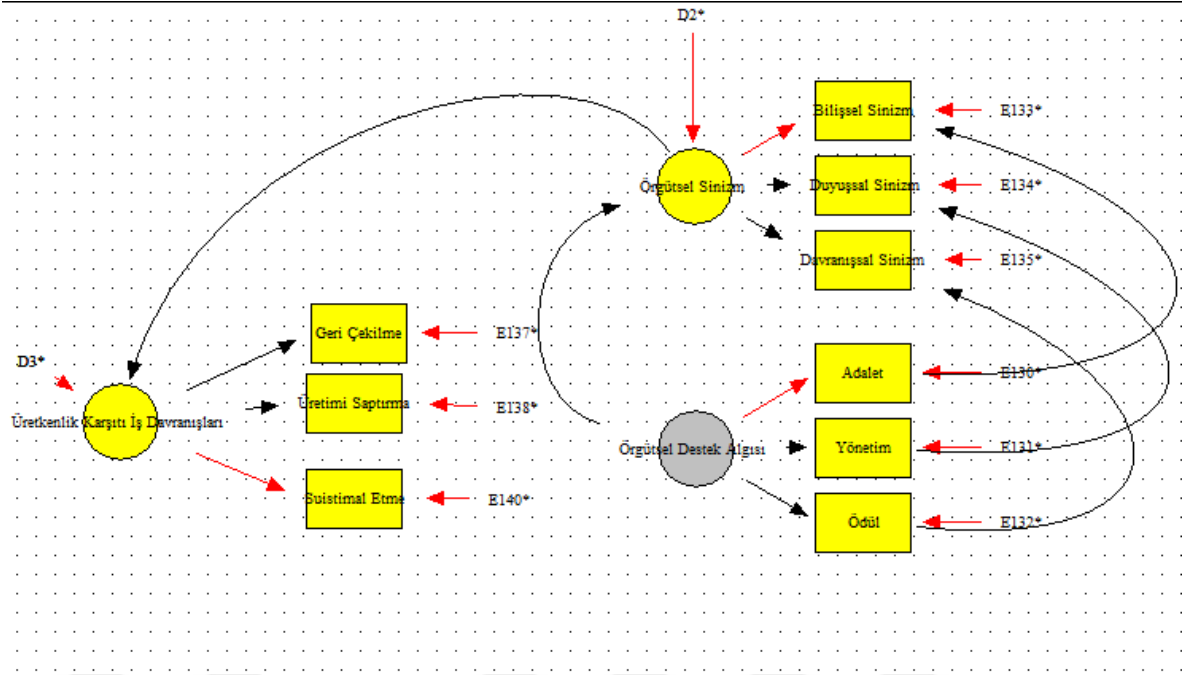
Bu kısımda örgütsel sinizmin, örgütsel destek algılarının üretkenlik karşıtı iş davranışlarını yordamasında aracılık (mediator) rolü test edilmiş ve örgütsel sinizmin adı geçen ilişkide kısmi aracılık rolünün bulunduğu ortaya bulunmuştur.

Öncelikle üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin kendi içerisinde CFI (comparative fit index – karşılaştırmalı uyum endeksi) sonucu 0,78 (%78) olmuş ve bu oran 0,95’in altında olduğu için yetersiz bulunduğu için “kundaklama” ve “çalma” alt ölçekleri modelden çıkarılmıştır. Zaten bu durum korelasyon analizlerinde de açıkça görünmektedir (bkz Tablo 21,22).

Bu çalışmada da yapısal eşitlik modeli kurulurken bahsi geçen iki alt ölçek çıkarılarak model oluşturulmuş ve modelin CFI puanı 0,95 olmuştur. Ayrıca üretkenlik karşıtı iş davranışlarından sadece en anlamlı alt ölçek olan “suiistimal etme” modelde bırakıldığında CFI puanı 0,98 olmaktadır.

Şekil 14’te görüldüğü üzere oluşturduğumuz ve 0,95 CFI puanı olan yapısal eşitlik modelimizde; algılanan örgütsel destek, örgütsel sinizm (toplam) ölçeği aracılığıyla üretimi saptırma, geri çekilme ve suiistimal etme alt ölçeklerinden oluşan üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğini yordamaktadır.

Modelde görüldüğü üzere her ölçeğin kendi içerisindeki yollardan gözlenebilir değişkenlerin (kırmızı ile gösterilenler) parametresi (estimates) 1’e sabitlenmiştir. Ayrıca örgütsel destek ve sinizm ölçeklerinden alt boyutların eşleşmelerinden (cross-loading) en iyi varyansı yakalayan ikililer seçilmiştir.



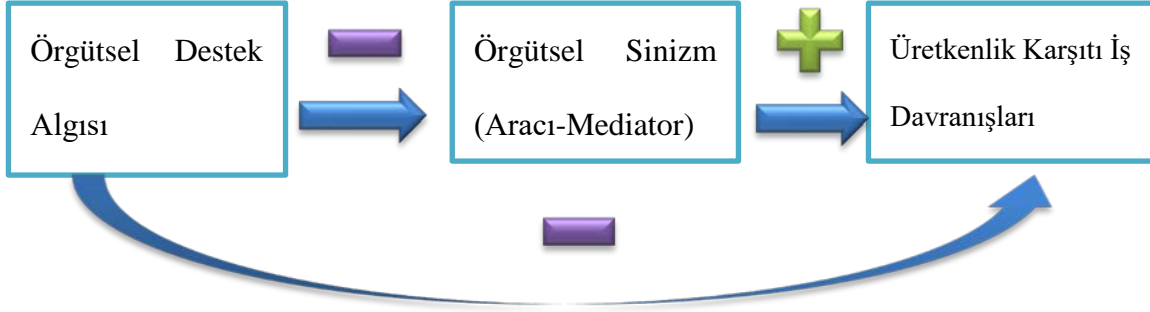
Şekil 14: Aracı Değişken Olarak Örgütsel Sinizmin Örgütsel Destek ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki Rolü: Yapısal Eşitlik Modeli

Bu bağlamda algılanan örgütsel destek artan çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri düşerek geri çekilme, üretimi saptırma ve suiistimal etme başta olmak üzere ÜKİD davranışlarında azalma yaşanacaktır. Diğer taraftan aynı şekilde algılanan örgütsel destek azalan çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri yükselerek geri çekilme, üretimi saptırma ve suiistimal etme başta olmak üzere ÜKİD davranışlarında artma yaşanacaktır.

Tablo 40: Aracı Değişken Olarak Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Destek ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiler

Aracı Değişken (Mediator) Analizi			
Örgütsel Destek(Öncül)	β	R Kare Değeri	Sig.(p)
Örgütsel Sinizm	-0,294	0,086	0,000
a. Bağımlı Değişken: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları			
b. Bağımsız Değişkenler: Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Destek (Öncül)			

Bir önceki bölümde bahsettiğimiz üzere; algılanan örgütsel destek, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını ve örgütsel sinizmi negatif yönlü; örgütsel sinizm de üretkenlik karşıtı iş davranışlarını pozitif yönlü yordamaktadır.



Şekil 15: Örgütsel Sinizm, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ve Örgütsel Destek Algısı İlişkileri

Tablo 40'ta görüldüğü üzere örgütsel sinizm aracılık rolü ve örgütsel destek algısı öncülü ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarını yordarken ilişkinin gücü önceki regresyon analizlerindeki değer ile (Bknz Tablo 25, %3) farklı bulunmuştur. Bu bağlamda örgütsel sinizmin üretkenlik karşıtı iş davranışlarını yordamasındaki ilişki gücü neredeyse 3 kat artarak %3'ten %9'a çıkmıştır (Bknz. Tablo 25'te yer alan B değeri). Bu sonuç da Şekil 15'te ve Tablo 40'ta özetlendiği üzere bize örgütsel sinizmin, algılanan örgütsel destek ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki kısmi (partial) aracılık (mediator) rolünün olduğunu göstermektedir.

Diğer bir ifadeyle algılanan örgütsel sinizm örgütsel destek öncülü olmadan üretkenlik karşıtı iş davranışlarını görece düşük düzeyde (%3 oranında) etkilerken, örgütsel destek vasıtasıyla daha yüksek düzeyde (%9) etkilemektedir. Bu da bize sinik tutuma ve davranışa sahip (örgütsel sinizm yaşayan) bir çalışanın örgütsel destek algısı hissetmezse daha fazla sıklıkla üretkenlik karşıtı iş davranışı göstereceğini ifade etmektedir.

4.6. Hipotez Testleri

Kamu çalışanlarının üretkenlik karşıtı iş davranış düzeylerinin, örgütsel sinizm unsurları tarafından ne derece yordandığını ve örgütsel sinizmin örgütsel destek algısının üretkenlik karşıtı iş davranışlarını yordamadaki aracılık rolünün sorgulandığı bu çalışmada geliştirilen hipotezler aşağıda yer almaktadır.

1. $Hr1$ $\text{ös}b - \text{ükid}b - \text{öda} \neq 0$; Örgütsel sinizm ile algılanan örgütsel destek ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır.
2. $Hr2$ $\text{ös} - \text{ükid} > 0$; Örgütsel sinizm, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını yordar.
3. $Hr3$ $\text{öda} - \text{ükid} > 0$; Algılanan örgütsel destek, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını yordamaz.
4. $Hr4$ $\text{öda} - \text{ös} > 0$; Algılanan örgütsel destek, örgütsel sinizmi yordar.
5. $Hr5$ $\text{öda} + \text{ös} - \text{ükid} > 0$; Algılanan örgütsel destek, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını örgütsel sinizm aracılığıyla yordar.

Aşağıda bu hipotezlerin geçerlilikleri ve buna ilişkin yorumlar yer almaktadır.

1.1.2. $Hr1$ $\text{ös}b - \text{ükid}b - \text{öda} \neq 0$; Örgütsel sinizm, algılanan örgütsel destek ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 20, 21 ve 22’de yer alan sonuçlara göre; algılanan örgütsel destek (toplam) ölçeği ile örgütsel sinizm ölçeği (toplam) arasında orta düzeyde, üretkenlik karşıtı iş davranışları (toplam) ölçeği arasında zayıf düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel sinizm ile üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçekleri arasında ise zayıf düzeyde ilişki tespit edilmiş ve hipotez 1 (Hr1) kabul edilmiştir.

1.1.3. Hr2 $\delta_s - \delta_{kid} > 0$; **Örgütsel sinizm, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını yordar.**

Tablo 25'te özetlendiği üzere yapılan analiz sonuçlarına göre örgütsel sinizm, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını yordamaktadır ($p < 0,05$). Diğer bir ifadeyle bu iki unsur arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre hipotez 2 (Hr2) kabul edilmiştir.

1.1.4. Hr3 $\delta_{da} - \delta_{kid} > 0$; **Algılanan örgütsel destek, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını yordar.**

Tablo 24'te özetlendiği üzere yapılan analiz sonuçlarına göre örgütsel destek üretkenlik karşıtı iş davranışlarını yordamaktadır ($p < 0,05$). Diğer bir ifadeyle bu iki unsur arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre hipotez 3 (Hr3) kabul edilmiştir.

1.1.5. Hr4 $\delta_{da} - \delta_s > 0$; **Algılanan örgütsel destek, örgütsel sinizmi yordar.**

Tablo 23'te özetlendiği üzere yapılan analiz sonuçlarına göre örgütsel destek örgütsel sinizmi yordamaktadır ($p < 0,05$). Diğer bir ifadeyle bu iki unsur arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre hipotez 4 (Hr4) kabul edilmiştir.

1.1.6. Hr5 $\delta_{da+\delta_s} - \delta_{kid} > 0$; **Örgütsel sinizm, algılanan örgütsel destek öncülü ve aracılık rolü ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarını (daha güçlü) yordar.**

Öncelikle üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin kendi içerisinde CFI (comparative fit index – karşılaştırmalı uyum endeksi) sonucu 0,78 (%78) olmuş ve bu oran 0,95'in altında olduğu için yetersiz bulunduğu için “kundaklama” ve “çalma” alt ölçekleri modelden çıkarılmıştır. Zaten bu durum korelasyon analizlerinde de açıkça görünmektedir (bkz. Tablo 21-22).

Şekil 11, 12’ de ve Tablo 25’te görüldüğü üzere oluşturduğumuz ve 0,95 CFI puanı olan yapısal eşitlik modelimizde; örgütsel sinizm, ÜKİD’i düşük bir güçte yordarken, Tablo 40’ta görüldüğü üzere örgütsel sinizm (toplam) örgütsel destek algısı öncülü ile aracı değişken olarak üretimi saptırma, geri çekilme ve suiistimal etme alt ölçeklerinden oluşan üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğini 3 kat güçlü bir biçimde yordamaktadır.

Bu sonuçlar ışığında hipotez 5 (Hr5) kabul edilmiştir. Örgütsel sinizmin algılanan örgütsel destek öncülü ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarını yordadığında etkisi artmaktadır. Diğer bir ifadeyle örgütsel sinizmin algılanan örgütsel destek ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında aracılık rolü bulunmaktadır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA

Türkiye’de 2006 yılından çıkarılan ve 2008 yılından itibaren uygulanmaya başlayan 5018 sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu ile bu ilkeler doğrultusunda hizmet etmek zorunlu hale gelmiştir.

Kamu örgütleri bu ilkeler doğrultusunda hizmet verirken, başarılı olabilmek ve varlıklarını devam ettirebilmek için bu değişimi içselleştirmeye çalışmaktadır. İçsel ve dışsal olarak her daim etkileşimde olan bu örgütlerin de tıpkı bireyler gibi karakterlerini tanımlamaya yardımcı olan kendine has birtakım normları, değerleri ve tutumları bulunmaktadır.

Bu kapsamda örgütsel sinizm, örgütsel destek, üretkenlik karşıtı iş davranışları (ÜKİD) kavramlarının önemi başta örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi ve işletme alanında her geçen gün önemi artmakta ve günümüzde çalışanların tutumunu belirlemeyi sağlayan bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu tezde; kamu sektöründe algılanan örgütsel destek, örgütsel sinizm ile üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyleri arasındaki ilişkiler, bunların birbirleri arasındaki ilişkiler ile örgütsel sinizmin algılanan örgütsel destek öncülü hesaba katılarak üretkenlik karşıtı iş davranışlarını yordamasındaki aracılık rolü incelenmiştir.

Bu çalışmada genel olarak algılanan örgütsel destek, örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı çalışma davranışları bağlamında bugüne kadar yapılmış olan ulusal ve uluslararası araştırmaları destekleyen bulgular elde edilmiştir (Bernerth vd., 2007; Bluedon, 1982; Byrne, Z.S., & Hochwarter, W. A., 2008; Chiaburu, vd., 2013; Clegg, 1983; Çakar, N. D., & Yıldız, S., 2009; Dalal, R. S. 2005; Eaton, 2000; Eisenberger ve ark, 1986; James,

2005; FitzGerald, 2002; Folger ve Konovsky, 1989; Fox vd., 2001; Lind ve Tyler, 1988; Martin ve Bennett, 1996; Miao, R. T., 2011; Moorman, R. H., Blakely, G. L., & Niehoff, B. P., 1998; Organ, 1988; Özdevecioğlu, 2003; Özmen, 2007; Sackett, 2002; Rhoades ve Eisenberger, 2002; Tokgöz, N., 2011; Turunç, Ö., & Çelik, M., 2010). Fakat bu çalışmaların hiçbirisi örgütsel destek, örgütsel sinizm ve ÜKİD’i aynı anda incelememiş; örgütsel sinizmin örgütsel destek ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki aracılık rolünü test etmemiştir. Bu durum bu çalışmanın sonuçlarını daha da önemli kılmaktadır. Yukarıda adı geçen çalışmalar örgütsel sinizm ve ÜKİD’i; iş tatmini, performans, psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel bağlılık, örgütsel politika, etik kültür değişkenleriyle incelemişlerdir.

Kamu görevlilerinin cinsiyetlerine göre değerlendirme yapıldığında; kadınların erkeklere göre daha yüksek bilişsel sinizm hissetmelerine rağmen ÜKİD ve tüm alt ölçekler bağlamında (Kundaklama, Geri çekilme, Üretimi saptırma, Çalma, Suistimal etme) erkekler kadınlara göre daha fazla üretkenlik karşıtı iş davranışı göstermektedir. Bu sonuç bugüne kadar yapılan bazı çalışmalarla da paralellik göstermekte (Mirvis ve Kanter, 1991; Chiaburu, vd., 2013) ve erkeklerin toplumsal cinsiyetçi rolleri sonucu davranışlarını açığa çıkarmaktan görece çekinmemeleri ile açıklanabilir. Diğer taraftan cinsiyet ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ilişki olmadığını (Andersson ve Bateman, 1997; Bernerth vd., 2007; Bommer vd., 2005; Efiltili vd., 2008; Erdost vd., 2007; Fero, 2005; Güzeller ve Kalağan, 2009; James, 2005; Tokgöz ve Yılmaz, 2008) veya kadın çalışanların erkek çalışanlara göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu (Lobnika, 2004) ifade eden birçok çalışma da bulunmaktadır. Görüldüğü üzere bu çerçevede sağlıklı bir nedensellik bağı için daha fazla çalışmaya ihtiyaç vardır.

Kamu görevlilerinin yaşlarına göre değerlendirme yapıldığında; 40-44 yaş grubunda yer alan kamu görevlilerinin diğer gruplara göre daha yüksek düzeyde örgütsel

destek algıladığı, daha düşük düzeyde bilişsel ve davranışsal sinizme sahip olduğu ve beklendiği üzere daha düşük (sıklıkla) üretkenlik karşıtı iş davranışları gösterdikleri görülmüştür. Bu sonuçlar daha önce bu konuda yapılan çalışmalarla benzerlik göstermektedir (Chiaburu, vd., 2013; Mirvis ve Kanter, 1991; Johnson, 2007). 45-65 yaş grubunda yer alan kamu görevlileri ise örgütsel destek algılarının daha düşük ve örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olmasıyla diğer gruplardan ayrışmalarına rağmen beklendiği üzere görece daha sık ÜKİD göstermemektedirler. Bu sonuç da yine örgütsel destek ve sinizm ile ÜKİD arasında anlamlı bir ilişki tespit edemeyen bazı çalışma (Andersson ve Bateman, 1997; Fero, 2005; Bernerth vd., 2007; Bommer vd., 2005; Efilti, vd., 2008; Erdost, vd., 2007; Güzeller ve Kalağan, 2009; James, 2005; Tokgöz ve Yılmaz, 2008) sonuçlarıyla örtüşmektedir. Görüldüğü üzere bu çerçevede sağlıklı bir nedensellik bağı için daha fazla çalışmaya ihtiyaç vardır.

Kamu görevlilerinin medeni durumlarına göre değerlendirme yapıldığında bekârların evlilere göre daha düşük örgütsel destek algıladıkları ve daha yüksek sinizme sahip oldukları görülmektedir. Bunun sonucu olarak da başta geri çekilme ve suiistimal etme olmak üzere daha fazla üretkenlik karşıtı iş davranışı sergilemektedirler. Bu durum bekârların evlilere göre işyerinden ve çalışma koşullarından daha fazla beklentileri olmasıyla, evlilerin sosyal yaşantılarında aile kurumundan daha yüksek destek almasıyla, iş hayatında ailelerini de düşünerek daha az risk almasıyla ya da iş hayatını ikinci planda görmeleri sonucu beklentilerini düşürmeleriyle açıklanabilir. Bu sonuç Delken'nin 2004 ve Kanter ile Mirvis'in 1989 yıllarındaki çalışmaları ile benzerlik göstermekle beraber o çalışmada ayrı ya da boşanmış çalışanların ise, evli ya da bekâr çalışanlara göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan medeni durum ile örgütsel sinizm düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmayan çalışmalar da mevcuttur (Efilti vd., 2008; Erdost vd., 2007).

Kamu görevlilerinin öğrenim düzeyine göre değerlendirme yapıldığında lisans mezunlarının yüksek lisans mezunlarına göre daha yüksek örgütsel destek algılarına göre daha düşük geri çekilme davranışı gösterdiği görülmektedir. Diğer bir ifadeyle eğitim düzeyi arttıkça algılanan örgütsel destek azalırken ÜKİD artmaktadır. Örgütsel sinizm de ise anlamlı bir fark çıkmamıştır. Bu sonuç örgütsel sinizm ile eğitim düzeyi arasında anlamlı ilişki bulunamayan çalışmalara benzerlik göstermektedir (Andersson ve Bateman,1997; Bommer vd, 2005; Efiltili vd., 2008; James, 2005). Diğer taraftan bu iki değişken arasında anlamlı sonuç elde eden çalışmalar da bulunmaktadır (Chiaburu, vd., 2013; Fero, 2005; Güzeller ve Kalağan, 2009; Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Bu sonuçlar hem 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK) gereği yükseköğrenime sembolik olarak bir kademe artışı dışında bir ödül verilmemesi hem de liyakatin yetersizliği ile açıklanabilir. Buna göre 657 sayılı DMK'nın başta adalet ve ödül olmak üzere reformize edilmesi, zaten 657 sayılı DMK'nın da bir unsuru olan liyakata ise daha fazla önem verilerek etkinliğinin artırılması gerekmektedir. Bu kapsamda sadece yeterlilik ve uzmanlık değil ahlak ve etiğin de liyakatin bir unsuru olduğu unutulmamalıdır. Makro anlamda da düşünüldüğünde liyakat hem kamu hem özel sektör işleyişi bağlamında bir ülkenin kalkınması ve büyümesi için de temel yapı taşlarından birini oluşturmaktadır.

Kamu görevlilerinin kıdem (çalışma sürelerine) göre sonuçlar değerlendirildiğinde; yaş değişkeninde ortaya çıkan sonuçlara benzer olarak: 1-5 ve 6-10 yıllık kıdeme sahip çalışanlar daha düşük örgütsel destek algılarına göre daha yüksek düzeyde örgütsel sinizm yaşamakta ve daha fazla üretkenlik karşıtı iş davranışı göstermektedirler. Bu sonuçlar bundan daha önceki çalışmaların sonuçlarına benzerlik göstermektedir (Brandes, 1997; James, 2005; Lobnika, 2004). Buna göre görece genç çalışanların örgütsel adalete ve ödüle daha yüksek önem verdiğini, daha sinik olduklarını ve sonuç olarak da daha fazla ÜKİD sergiledikleri söylenebilir. Bu bağlamda kamu çalışma

hayatında uzun süre kalması beklenen bu gruba yönelik olarak iyileştirme çalışmaları; kamu ödül ve adalet sisteminde reform yapılması gerekmektedir. Aksi takdirde bu çalışanlar sürekli sinik tutum sergileyecek, hatta örgütsel sinizm algıları daha da artacak ve daha fazla ÜKİD sergileyeceklerdir. Diğer taraftan hizmet süresi ile örgütsel sinizm tutumları arasında diğer unsurlarda olduğu gibi anlamlı bir ilişki bulunmayan çalışmalar da mevcuttur (Bernierth vd., 2007; Bommer vd., 2005, Efilti vd., 2008; Erdost vd., 2007; Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

Kamu görevlilerinin hizmet sınıflarına göre sonuçlar incelediğinde; örgütsel destek ve sinizm bağlamında bir farklılık ortaya çıkmazken; eğitim öğretim hizmetleri sınıfında çalışanların (öğretmenler) genel idare hizmetleri ve teknik hizmetler sınıflarında çalışanlara göre daha az ÜKİD gösterdikleri görülmektedir. Bu sonuç diğer grupların ofis ortamında çalışması ve hizmet alanlarla doğrudan çalışmaması ve öğretmenlerin sundukları hizmet pratiğinin; geri çekilme ve toplam ÜKİD davranış sıklığını diğer hizmet sınıfları kadar yapmalarını engellemesi ile açıklanabilir.

Algılanan örgütsel destek, örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarının birbirleri arasındaki korelasyon analizinin değerlendirilmesi yapıldığında; algılanan örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasında orta düzeyde ters yönlü, ÜKİD ölçeği ile zayıf düzeyde yine ters yönlü ilişki tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle algılanan örgütsel destek azalırken örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarında artış olabileceğini göstermektedir. Örgütsel sinizm ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ise zayıf düzeyde pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuç ise bize örgütsel sinizm düzeyinde artış olması halinde çalışanların daha fazla üretkenlik karşıtı iş davranışları gösterebileceğini ifade etmektedir.

Korelasyon analizinde ortaya çıkan ilişki sonuçlarının desteklenmesi bağlamında algılanan örgütsel destek, örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarının kendi içerisindeki regresyon ilişkilerine bakılmıştır. Analiz sonuçlarına göre algılanan örgütsel destek örgütsel sinizmi $\frac{1}{4}$ (%25) oranında açıklamaktadır. Bu öncelikle düşük bir değer gibi görünse de tutum ve beklenti ölçek sonuçlarına göre açıklayıcı bir sonuç olduğu söylenebilir. Bu durum da örgütsel desteğin olmadığı ya da yetersiz olduğu durumlarda çalışanlarda sinik tutum ve davranışlara yol açacağını göstermektedir. Bu sonuç bu konuda yapılan diğer araştırmaları da destekler nitelikte ve algılanan örgütsel desteğin örgütsel sinizmin bir öncülü olduğunu kanıtlar niteliktedir.

Regresyon ilişkisinde örgütsel sinizm bağımsız değişken olarak alındığında yine üretkenlik karşıtı iş davranışlarını yordamakta ve ilişkinin gücü ise %3 olmaktadır. Diğer bir ifadeyle örgütsel sinizm, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını %3 oranında açıklamaktadır. Bu durum ise bu iki değişken arasındaki etki gücünün düşük olduğu anlamına gelmektedir.

Regresyon ilişkisinde son olarak; algılanan örgütsel destek bağımsız değişken olarak, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını yordamakta fakat bu ilişkinin gücü %1 olarak oldukça düşük çıkmaktadır. Bu sonuç da bizi örgütsel destek algısının, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını yordarken örgütsel sinizmin aracılık rolünün olup olmadığı ve bu ilişkinin gücünü arttırıp arttırmayacağını sorgulamaya itmiştir.

Örgütsel sinizmin, örgütsel destek algılarının üretkenlik karşıtı iş davranışlarını yordamasında aracılık (mediator) rolü; yapısal eşitlik modeli (YEM/structural equation model – SEM) kurularak test edilmiş ve örgütsel sinizmin adı geçen ilişkide kısmi aracılık rolünün bulunduğu ortaya bulunmuştur. Bu bağlamda adalet duygusu zedelenen çalışanların bilişsel sinizm değerinin; yönetim desteği azalan çalışanların duyuşsal sinizm

değerinin; ödüllerin adaletli dağıtılmadığını düşünen çalışanların davranışsal sinizm değerinin yükselerek geri çekilme, üretimi saptırma ve suiistimal etme davranışlarında artışa neden olabileceği ortaya bulunmuştur. Dolayısıyla örgütsel destek algısı artan (azalan) çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri düşerek (yükselerek) geri çekilme, üretimi saptırma ve suiistimal etme başta olmak üzere ÜKİD davranışlarında azalma (artma) yaşanacaktır.

Örgütsel destek algısının örgütsel sinizmi yordarken ilişkinin gücü regresyon analizlerindeki ile aynı bulunmuştur. Fakat örgütsel sinizmin üretkenlik karşıtı iş davranışlarını yordamasındaki ilişki gücü neredeyse 3 kat aratarak %3'ten %9'a çıkmıştır (Bknz. Tablo 25'te ve 40'ta yer alan B değerleri). Bu sonuç da bize örgütsel sinizmin algılanan örgütsel destek ile üretkenlik karşıtı iş davranışlar arasındaki kısmi (partial) aracılık (mediator) rolünün olduğunu göstermektedir. Diğer bir ifadeyle algılanan örgütsel sinizm örgütsel destek öncülü olmadan üretkenlik karşıtı iş davranışlarını görece düşük düzeyde (%3 oranında) etkilerken, örgütsel destek öncülüyle ve aracılık rolü ile daha yüksek düzeyde (%9) etkilemektedir. Sinik tutuma ve davranışa sahip (örgütsel sinizm yaşayan) bir çalışan, örgütsel destek algısı da hissetmezse daha fazla sıklıkla üretkenlik karşıtı iş davranışı göstermektedir. Bu sonuç bu durumun tam tersini ifade eden “Örgütsel sinizm seviyesi düşük bir çalışan, örgütsel destek algısı da hissederse daha da düşük sıklıkla üretkenlik karşıtı iş davranışı gösterecektir” yorumuyla da ifade edilebilir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları süreklilik gösteren kişisel ve durumsal faktörlerden etkilenmektedir. Olumsuz bu değişkenlerin bilişsel işlemler sonucu tutum ve davranışa dönüşmesi sonucu ise ÜKİD ortaya çıkmaktadır. Burada çalışan eğer bilişsel işlem sonucu olumsuzluğu kendine atfediyorsa kendisine zarar vermekte; örgüte atfediyorsa örgüte zarar vermektedir. Bizim çalışmamız örgüte verilen zararlarla ilgilidir. Bu bağlamda örgütsel destek algısının düşük, sinizm algısının yüksek olduğu durumlarda

ÜKİD ortaya çıkmakta; örgütsel sinizm aracı değişken olduğunda daha fazla ortaya çıkmaktadır.

Yukarıda ifade edilen sonuçlar bize örgütlerin; ÜKİD’i azaltmak ve/veya ortadan kaldırmak için örgütsel desteği arttıracak ve örgütsel sinizmi azaltacak önlemler almaları gerektiğini göstermektedir. Bu bağlamda örgütlerde etik iklimin oluşturulması, ödüllerin dağıtımında, cezalandırmalarda ve yönetimde adil olunması, çalışanların cesaretlendirilmesi, çalışanlara niteliğine göre işler verilmesi, takım desteği ve iş tatmini sağlanması gerekmektedir. Aksi takdirde ÜKİD oraya çıkacak hatta süreç çalışanların işten ayrılmaları ile sonuçlanabilecektir (Avşaroğlu vd., 2007: 117; Çekmecelioğlu, H. G., 2005; Schneider & Snyder, 1975: Ünal vd., 2001). Bu durum ise örgütlerin insan kaynağı bağlamında yaptıkları yatırımın yok olması anlamına gelmektedir.

Birçok araştırma örgütsel desteğin artırılması ve/veya sinizm düzeyinin düşürülmesi sonucu çalışanların örgütsel vatandaşlık (ekstra rol) davranışlarının ve/veya iş performanslarının da artacağını ifade etmektedir (Cohen, Charash, Spector, 2001; Eisenberger, R vd., 2002; Moorman, R. H., Blakely, G. L., & Niehoff, B. P., 1998; Randall, M. L., vd., 1999; Rhoades ve Eisenberger, 2002; Shanock, L. R., & Eisenberger, R. 2006). Diğer taraftan örgütsel sinizmin doğrudan iş performansı ile ve örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilgili olmadığı; psikolojik sözleşmenin ise bu değişkenlerle güçlü bir bağı olduğu; örgütsel desteğin de iş performansı ile doğrudan ilgisi olmadığını fakat örgütsel özdeşleşmeyle birlikte performansı arttırdığı da ifade edilmektedir (Andersson, 1996; Dean vd., 1998; Byrne, Z.S., & Hochwarter, W. A., 2008; Turunç, Ö., & Çelik, M., 2010).

Dolayısıyla bu çalışmada ulaşılan sonuçların sınırlılıkları olduğu unutulmamalıdır. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda örgütsel sinizmin ve üretkenlik

karşıtı iş davranışlarının bireysel (kişilik ve demografik) ve örgütsel (psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel politikalar, yönetim tarzı vb.) olmak üzere diğer olası öncülleri de model içerisinde araştırılabilir, bunların faktör ağırlıkları hesaplanabilir. Bu bağlamda kamu-özel; sanayi-hizmet-tarım gibi sektörel ayrımlar yapılması faydalı olacaktır.

Bu modelde test edilen üretkenlik karşıtı iş davranışlarının olumlu ifadesi sayılabilecek örgütsel vatandaşlık davranışlarının da benzer modelde ilişki düzeyi ölçülebilir. Ayrıca sadece tek bir meslek grubu ya da Kurum hedef alınarak yeterli örneklem ile modelin çalıştırılması her örgütün kendi içerisinde farklı değişkenler tarafından şekillenmesi nedeniyle daha sağlıklı olacaktır. Yeteri kadar araştırma sonucu ortaya çıktığında ise bu sonuçlar meta analiz çalışmasına temel olacaktır.

Son olarak bu çalışmada kullanılan ölçeklerin, başta üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin “çalma” ve “kundaklama” alt ölçekleri olmak üzere, Türkiye işgücü piyasası koşulları, kültür ve toplumsal dinamikler gözetilerek revize edilmesi ya da baştan sona ayrı bir ölçek olarak ortaya konması literatüre katkı sağlayacaktır. “Çalma” ve “kundaklama” gibi davranışların tıpkı ırkçılık, cinsiyetçilik tutum ve davranışlarının ölçümünde olduğu gibi dolaylı yollardan katılımcıya sorularak ölçülmesi, tespit edilmesi daha faydalı olacaktır. Ayrıca bu ölçeklerin uygulamasının alt sektörler, spesifik örgütler ve/veya meslekler temelinde yapılmasının analiz sonuçlarının güvenilirliğini arttıracığı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

Abad, K., (2010), “The İnfluence of Disposition, Organizational Cynicism, and Equity Sensitivity on Workplace Deviance”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, **Minnesota Walden Üniversitesi**, Minneapolis, ABD.

Abraham, R., (2000), “Organizational Cynicism: Bases and Consequences”, **Genetic, Social, and General Psychology Monographs** , Sayı: 126(3), Ağustos, s. 269-292.

Aggarwal, U., & Bhargava, S. (2009), “Reviewing the relationship between human resource practices and psychological contract and their impact on employee attitude and behaviours: A conceptual model”, **Journal of European Industrial Training**, Sayı: 33(1), s. 4-31.

Akerlof, G. A., & Dickens, W. T. (2005), “The economic consequences of cognitive dissonance. Explorations in Pragmatic Economics”, **Selected Papers of George A. Akerlof** (and Co-authors), s. 177.

Albrecht, S.L., (2002), “Perceptions of Integrity, Competence and Trust in Senior Management as Determinants of Cynicism Toward Change”, **Public Administration and Management: An Interactive Journal**, Sayı: 7 (4), s. 320-343.

Allen, D. G., Bryant, P. C., & Vardaman, J. M. (2010), “Retaining talent: Replacing misconceptions with evidence-based strategies”, **Academy of Management Perspective**, Sayı: 49, s. 48–64

Ambrose, M. L., Seabright, M. A., & Schminke, M. (2002), “Sabotage in the workplace: The role of organizational injustice”, **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, Sayı: 89(1), s. 947-965.

Anderson, D. M., & Shiner, K. J. (2003), "Gender equity in the context of organizational justice: A closer look at a reoccurring issue in the field", **Journal of Leisure Research**, Sayı: 35(2), s. 228.

Andersson, L. M., Bateman, T.S., (1997), "Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects", **Journal of Organizational Behavior**, Sayı:18(5), s. 449-469.

Andersson, L.M., (1996), "Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework", **Human Relations**, Sayı: 49, s. 1395-1418.

Aquino, K., Tripp, T. M., & Bies, R. J. (2001), "How employees respond to personal offense: the effects of blame attribution, victim status, and offender status on revenge and reconciliation in the workplace", **Journal of Applied Psychology**, Sayı: 86(1), 52.

Arslan, E. T., (2012), "Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyi", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Sayı: 13(1), s. 12-27.

Aselage, J., & Eisenberger, R. (2003), "Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration", **Journal of Organizational Behavior**, Sayı: 24(5), 491-509.

Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989), "Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test", **Academy of Management journal**, Sayı: 32(4), 803-829.

Aslan F., Boylu Y., (2012), "Örgütsel Sinizm ve Psikolojik Sözleşme İhlali Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", **Journal of Recreation and Tourism Research (JRTR)**, Sayı: 1(2), s. 33-45.

Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., & Kahraman, A. (2005), “Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi”. **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı: (14), s. 115-129.

Aydın, Ş. (2004), “Örgütsel stres yönetimi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı: (6), 3, s. 49-74.

Bakker E. D., (2007), “Integrity And Cynicism: Possibilities And Constraints Of Moral Communication”, **Journal of Agricultural and Environmental Ethics** , Sayı: 20, s. 119–136.

Banks, G. C., Whelpley, C. E., Oh, I. S., & Shin, K. (2012), “(How) are emotionally exhausted employees harmful?”, **International Journal of Stress Management**, Sayı: 19(3), 198.

Barefoot, J.C., Dodge, K.A., Peterson, B.L., Dahlstrom, W.G. and Williams, R.B., (1989), “The Cook-Medley Hostility Scale: Item Content and Ability to Predict Survival”, **Psychosomatic Medicine**, Sayı: 51, s. 46-57.

Barnett, T., Bass; K., Brown, G., (1994), “Ethical Ideology and Ethical Judgment Regarding Ethical Issues in Business”, **Journal of Business Ethics**, Sayı: 13, s. 469–480.

Baron, R. A., & Neuman, J. H. (1996), Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes. **Aggressive behavior**, Sayı: 22(3), s. 161-173.

Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983), Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee “citizenship”. **Academy of management Journal**, Sayı: 26(4), s. 587-595.

Bateman, T. S., (1992), Sakano, T. and Fujita, M., “Roger, Me, and My Attitude: Film Propaganda and Cynicism Toward Corporate Leadership”, **The Journal of Applied Psychology**, Sayı: 77(5), s. 768-771.

Bedeian A. G., (2007), “Even if the Tower Is Ivory, It Isn’t White: Understanding the Consequences of Faculty Cynicism”, **Academy of Management Learning & Education**, , Sayı: 6(1), s. 9–32.

Bennett R.J., Robinson S.L., (2000), “Development of a Measure of Workplace Deviance”, **Journal of Applied Psychology**, Sayı: 85(3), s. 349-360.

Bewes, T., (1997), **Cynicism and Postmodernity**, Verso Yayıncılık, Londra-New York.

Bies, R. J. (2001), **International (in)justice: The sacred and the profane**. içerisinde J. Greenberg & R. Cropanzano (Eds.), “Advances in organization justice (s. 89-118)”, Stanford Üniversitesi Yayınları.

Bies, R. J., & Tripp, T. M. (2005), **The Study of Revenge in the Workplace: Conceptual, Ideological, and Empirical Issues**. içerisinde S. Fox & P. E. Spector (Eds.), “Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets (s. 65-81)”, American Psychological Association Yayınları. Washington, ABD.

<http://dx.doi.org/10.1037/10893-003>

Bies, R.J. and Moag, J.F. (1986), **Interactional Justice: Communication Criteria of Fairness**. içerisinde Lewicki, R.J., Sheppard, B.H. and Bazerman, M.H., Eds., “Research on Negotiations in Organizations”, Sayı: 1, s. 43-55. JAI Yayıncılık, Greenwich, İngiltere.

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**, Sayı: 26, s. 733-753.

Boye, M. W., & Slora, K. B. (1993), The severity and prevalence of deviant employee activity within supermarkets. **Journal of Business and Psychology**, Sayı: 8(2), s. 245-253.

Boye, M. W., & Wasserman, A. R. (1996), Predicting counterproductivity among drug store applicants. **Journal of Business and Psychology**, Sayı: 10(3), 337-349.

Brandes, P., & Das, D. (2006), **Locating behavioral cynicism at work: Construct issues and performance implications**, Employee health, coping and methodologies içerisinde, Emerald Group Publishing Limited Yayıncılık, s. 233-266.

Brandes, P.M. (1997), "Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences", Yayınlanmamış Doktora Tezi, **Cincinnati Üniversitesi**, Cincinnati, ABD.

Branham, R. Bracht; Goulet-Cazé, Marie-Odile (editörler) (2000), **The Cynics: The Cynic Movement in Antiquity and Its Legacy**, University of California Yayınları, ABD.

Byrne, Z.S., Hochwarter, W.A., (2008), "Perceived Organizational Support and Performance Relationships Across Levels of Organizational Cynicism", **Journal of Managerial Psychology**, Sayı: 23(1), s. 54-72.

Büyüköztürk, Ş. (2005), **Sosyal bilimler için veri analizi**, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara

Büyüköztürk, Ş. (2006), **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, İstatistik, Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları ve Yorumu**, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.

Can, H., Aşan, Ö., ve Aydın, E. M. (2006), **Örgütsel Davranış**, Arıkan Basın Yayın, İstanbul.

Cartwright, S. & Holmes, N., (2006), “The Meaning of Work: The Challenge of Regaining Employee Engagement and Reducing Cynicism”, **Human Resource Management Review**, Sayı: 16 (2), , 199–208.

Cascio, W. F. (2006), The economic impact of employee behaviors on organizational performance, **California Management Review**, Sayı: 48(4), s. 41-59.

Cevizci, A., (2002), Paradigma Felsefe Sözlüğü, **Paradigma Yayınevi**, İstanbul.

Chao, J. M., Cheung, F. Y., & Wu, A. M. (2011), Psychological contract breach and counterproductive workplace behaviors: testing moderating effect of attribution style and power distance. **The International Journal of Human Resource Management**, Sayı: 22(04), s. 763-777.

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**, Sayı: 83(2), s. 181-197.

Chrobot-Mason, D. L. (2003), Keeping the promise: Psychological contract violations for minority employees. **Journal of Managerial Psychology**, Sayı: 18(1), s. 22-45.

Chrobot-Mason, D. L. (2003), Keeping the promise: Psychological contract violations for minority employees, **Journal of Managerial Psychology**, Sayı: 18(1), s. 22-45.

Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001), "Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research", **Journal of Applied Psychology**, Sayı: 86(3), s. 425-445.

Conway, N., & Briner, R. B. (2005), **Understanding psychological contracts at work: A critical evaluation of theory and research**, Oxford University Yayınları.

Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007), The management of organizational justice, **Academy of Management Perspectives**, Sayı: 21 (4): s. 34-48.

Cullen, M.J., Sackett, P.R., (2003), "Personality and Counterproductive Work Behavior", **Personality and Work** içerisinde (Eds. Murray R. Barrick and Ann Marie Ryan), **John Wiley & Sons Yayıncılık**, ABD.

Çakar, N. D., & Yıldız, S. (2009), "Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Algılanan Örgütsel Destek" Bir Ara Değişken Mi?", **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı: 8(28), 69-90.

Çekmeceliolu, H. G. (2005), "Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: bir araştırma", **CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Sayı: 6(2). 23-39.

Çekmeceliolu, H. G. (2007), "Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: bir araştırma", **DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı: 9(1). 79-97.

Çüçen, A.K., (2001); Felsefeye Giriş, **ASA Kitapevi**, Bursa,.

Dalal, R. S. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. **Journal of Applied Psychology**, Sayı: 90(6), s. 1241–1255

Dean Jr, J.W., Brandes, P., Dharwadkar, R., (1998), “Organizational Cynicism”, **The Academy of Management Review**, Sayı: 23(2), s. 341-352.

DeConinck, J. B., & Stilwell, C. D. (2004). Incorporating organizational justice, role states, pay satisfaction and supervisor satisfaction in a model of turnover intentions. **Journal of Business Research**, Sayı: 57(3), 225-231.

Delken, M.. (2004), “Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **University of Maastricht**.

Demirel, Y. (2009), Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım, **Istanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı: 8(15) s.115-132.

Derinbay, D. (2011), “İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Denizli.

Devonish, D., Greenidge, D., (2010), “The Effect of Organizational Justice on Contextual Performance, Counterproductive Work Behaviors, and Task Performance: Investigating the moderating role of ability-based emotional intelligence”, **International Journal of Selection and Assessment**, Sayı: 18(1), s. 75-86.

Doğan, s., & Kılıç, s. (2014), “Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının türleri, boyutları ve benzer kavramlarla ilişkilerine yönelik bir yazın incelemesi”. **Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 32(2), s. 103-132.

Donald R. D., (1937), **A History of Cynicism From Diogenes to the 6th Century A.D.**, Gordon Yayıncılık, New York, ABD.

DPB, (2017), Devlet Personel Başkanlığı İstatistikleri, <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler>, Erişim Tarihi: 23.11.2017

Dudley, D., R., (2007), **A History of Cynicism from Diogenes to the 6th Century A.D.**, Mayo Yayıncılık.

Duman, B. (2004), Attribution Theory (Katkı= Anlam Yükleme Teorisinin) Öğrenme-Öğretme Sürecinde Öğrencilerin Öğrenilmiş Çaresizliği Üzerindeki Etkisi, **13. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı**, s. 129-131.

Eaton, J. A. (2000), “A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, **York University**, Toronto, Kanada.

Efiliti, S., Gönen, Y., & Öztürk, F. (2008), “Örgütsel sinizm: Akdeniz Üniversitesi’nde görev yapan yönetici sekreterler üzerinde bir alan araştırması”, **7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi**, Karadeniz Teknik Üniversitesi, s. 1-14.

Egan, L. C., Santos, L. R., & Bloom, P. (2007), “The origins of cognitive dissonance evidence from children and monkeys”, **Psychological Science**, Sayı: 18(11), 978-983.

Eisenberger, R. Aselage, J., Sucharski, I. L., Jones, J. R. (2004), **Perceived Organizational Support**, içerisinde J. Coyle-Shapiro, L. Shore, & S. Taylor, ve L.

Tetrick (Ed.). "The Employment Relationship: Examining Psychological and Contextual Perspectives", Oxford University Yayıncılık. s. 206-225.

Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., Rhoades, L. (2001), Reciprocation of Perceived Organizational Support. **Journal of Applied Psychology**, Sayı: 86(1), s. 42-51.

Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., Lynch, P. (1997), Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction. **Journal of Applied Psychology**, Sayı: 82(5), s. 812-820.

Eisenberger, R., Fasolo, P., LaMastro, V. D. (1990), Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment and Innovation. **Journal of Applied Psychology**, Sayı: 75(1) s. 51-59.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., Sowa, D. (1986), Perceived Organizational Support. **Journal of Applied Psychology**, Sayı: 71(3), s. 500-507.

Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., Rhoades, L. (2002), Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention. **Journal of Applied Psychology**, Sayı: 87(3), s. 565-573.

Engel, J., F., (1963), "Are automobile purchasers dissonant consumers?", **Journal of Marketing**, s. 55-58.

Erdost, H. E., Karacaoğlu, K., Reyhanoğlu, M., (2012), "Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi", **15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı**, s. 514-524.

Erol, E., (2015), "Perceptions of Organizational Politics Scale (POPS) Questionnaire into Turkish: A Validity and Reliability Study", **International Journal of Assessment Tools in Education (IJATE)**, Sayı: 2(1), s. 58-78.

Ersoy-Kart, M. (2015), **Örgütsel Sinizm, Bağlamsal Performans ve Etik İdeoloji**, Nobel Yayıncılık, Ankara.

Ersoy-Kart, M., (2011), **Çalışma Yaşamında Davranış ve Kişilik**, Ankara Üniversitesi Uzaktan Eğitim Yayınları, Ankara.

Ersoy-Kart, M., Pişkin, M.; Güldü, Ö., Savcı, İ. (2013), "Counterproductive Work Behaviors in Relation to Narcissism, Machiavellianism and Psychopathy among University Staff", **ATINER'S Conference Paper Series**, No: PSY2013-0541, Atina.

Ertekin, Y. (1993), **Stres ve yönetim**, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.

Eryeşil, K., & Fındık, M. (Ed. Aykut Bedük), (2011), **Örgüt Psikolojisi Yeni Yaklaşımlar Güncel Konular içerisinde Örgütsel Sinizm**, Atlas Akademi, Konya.

Feldman, D.C., (2000), "The Dilbert Syndrome: How Employee Cynicism about Ineffective Management is Changing the Nature of Careers in Organizations", **American Behavioral Scientist**, Sayı: 43(48), s. 1286-1300.

Fero, H. C. (2005), "Flow and Cynicism in the Workplace", Doktora Tezi, St Claremont, **Claremont Graduate Üniversitesi**.

Ferris, G. R., & Kacmar, K. M. (1992), "Perceptions of organizational politics", **Journal of management**, Sayı: 18(1), s. 93-116.

Ferris, G. R., Frink, D. D., Galang, M. C., Zhou, J., Kacmar, K. M., & Howard, J. L. (1996), Perceptions of organizational politics: Prediction, stress-related implications, and outcomes. **Human relations**, Sayı: 49(2), s. 233-266.

- Ferris, G. R., Russ, G. S., & Fandt, P. M. (1989), Politics in organizations. **Impression management in the organization**, Sayı: 143(170), s. 79-100.
- Field, A. (2005), Discovering statistics using SPSS (2.b.), **SAGE Publications**, Londra.
- Fine, S., Horowitz, I., Weigler, H. ve Basis, L. (2010), Is good character good enough? The effects of situational variables on the relationship between integrity and counterproductive work behaviors. **Human Resource Management Review**, Sayı: 20(1), s. 73-84.
- Finegan, J. E. (2000), The impact of person and organizational values on organizational commitment. **Journal of occupational and Organizational Psychology**, Sayı: 73(2), 149-169.
- FitzGerald, M.R., (2002), Organizational Cynicism: Its Relationship To Perceived Organizational Injustice and Explanatory Style, Doktora Tezi, **Cincinnati Üniversitesi**.
- Fox, S., & Spector, P. E. (1999), A model of work frustration-aggression. **Journal of organizational behavior**, s. 915-931.
- Fox, S., Spector, P. E., Miles, D. (2001), “Counterproductive Work Behavior (CWB) in Response to Job Stressors and Organizational Justice: Some Mediator and Moderator Tests for Autonomy and Emotions”, **Journal of Vocational Behavior**, Sayı: 59, s. 291-309.
- Frost, P.J., (2003), **Toxic Emotions at Work**, Harward Business School Yayıncılık, MA, Boston, ABD.

Gbadamosi, A. (2009), "Cognitive dissonance: The implicit explication in low-income consumers' shopping behaviour for "low-involvement" grocery products. **International Journal of Retail & Distribution Management**, Sayı: 37(12), s. 1077-1095.

George, B. P., & Edward, M. (2009), "Cognitive dissonance and purchase involvement in the consumer behavior context", IUP, **Journal of Marketing Management**, Sayı: 8(3/4), s. 7.

Giacalone, R. A., & Greenberg, J. (1997), **Antisocial behavior in organizations**. Sage Yayınları.

Goetzmann, W. N., & Peles, N. (1997), "Cognitive dissonance and mutual fund investors", **Journal of Financial Research**, Sayı: 20(2), s. 145-158.

Gökberk, M. (2000), **Felsefe Tarihi**, Remzi Kitapevi, İstanbul.

Göksu, T., (2007), **Sosyal Psikoloji**, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Görmen, M., (2012), "Örgüt Kültürünün Örgütsel Sinizm Tutumları Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama", Doktora Tezi, **Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Ankara.

Greenberg, J., (1988), "Equity and workplace status: A field experiment", **Journal of Applied Psychology**, Sayı: 73(4), s. 606-613.

Gruys M.L. & Sackett, P.R. (2003), "Investigating the Dimensionality of Counterproductive Work Behavior", **International Journal of Selection and Assessment**, Sayı: 11(1), s. 30-42.

Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. **International journal of selection and assessment**, Sayı: 11(1), 30-42.

Guastello, S. J., Rieke, M. L., Guastello, D. D., Billings, S. W. (1992), "A Study of Cynicism, Personality, and Work Values", **The Journal of Psychology**, Sayı: 126(1), s. 37-48.

Gül, A.L. (2010), "Lise öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel destek (ankara ili örneği), Yayınlanmamış Doktora Tezi", **Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Ankara.

Güney, S., (2009), **Sosyal Psikoloji**, Nobel Yayıncılık, Ankara.

Güzeller C. & Kalağan G., (2008), "Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması ve Çeşitli Değişkenler Açısından Eğitim Örgütlerinde İncelenmesi", **16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı**, s. 87-94.

Hançerlioğlu O. (1999), **Düşünce Tarihi**, Remzi Kitapevi, İstanbul.

Herold, N., (1984), "The Cynicism of Diogenes and the Concept of Cynicism", **Philosophy and History**, Sayı: 17(1), s. 27-29.

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

Hogan, J., & Hogan, R. (1989), "How to measure employee reliability", **Journal of Applied Psychology**, Sayı: 74(2), s. 273.

Hollinger, R.C. & Clark, J.P., (1982), "Formal and Informal Social Controls of Employee Deviance Issue", **The Sociological Quarterly**, Sayı: 23(3), s. 333-343.

Howatson, M. C., (Ed.), (2011), **The Oxford Companion to Classical Literature**, Üçüncü Baskı, Oxford University Yayınları.

Hulin, C. L., & Judge, T. A. (2003), **Job attitudes**, Handbook of Psychology Yayınları.

Ingalls D.H.H., (1962), “Cynics and Pāsupatas: The Seeking of Dishonor”, **The Harvard Theological Review**, Sayı 55-4, s. 281-298.

Irak, D. U. (2004), Örgütsel adalet: ortaya çıkışı, kuramsal yaklaşımlar ve bugünkü durumu, **Türk Psikoloji Yazıları**, Sayı: 7(13), s. 25-43.

James, M. S. L., (2005), “Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School System”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, **The Florida State Üniversitesi**, ABD.

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**, Sayı: 24(5), s. 627-647.

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

Kacmar, K. M. & Ferris, G. R. (1991). Perceptions of organizational politics scale (POPS): Development and construct validation. **Educational and Psychological Measurement**, Sayı: 51(1), 193-205.

Kacmar, K. M., & Carlson, D. S. (1997), Further validation of the perceptions of politics scale (POPS): A multiple sample investigation. **Journal of management**, Sayı: 23(5), s. 627-658.

Kağıtçıbaşı Ç., (2013), **Günümüzde İnsan ve İnsanlar Sosyal Psikolojiye Giriş**, Seçkin Yayıncılık, İstanbul

Kalağan, G. & Aksu M.B., (2010), “Organizational Cynicism Of The Research Assistants: A Case Of Akdeniz University, **Procedia Social And Behavioral Sciences**, Sayı: 2, s. 4820–4825.

Kalağan, G. & Güzeller C.O., (2010), “Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi”, **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı 27, s. 83-97.

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

Kanter, D. L. & Mirvis, P. H. (1989), **The Cynical Americans: Living and Working in an Age of Discontent and Disillusion**, Jossey-Bass Yayıncılık, San Francisco, ABD.

Karacaoğlu, K. & İnce, (2012), “F. Brandes, Dharwadkar ve Dean’in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği”, **Business and Economics Research Journal**, Sayı 3(3), s. 77 – 92.

Karacaoğlu, K. & İnce, F. (2013), “Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri: Kayseri İlindeki İmalat Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama”,

Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 18(1), s. 181-202.

Karaeminoğulları, A. (2006); “Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algıları ile Sergiledikleri Üretkenliğe Aykırı Davranışlar Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma”, Doktora Tezi, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.

Karasar, N. (2005), **Bilimsel Araştırma Yöntemi**, Nobel Yayıncılık, Ankara.

Karfakis, N.; Kokkinidis, G. (2011), “Rethinking Cynicism: Parrhesiastic Practices in Contemporary Workplaces”, **Culture and Organization**, Sayı: 17(4), s. 329–345.

Kassarjian, H. H. & Cohen, J. B. (1965), “Cognitive dissonance and consumer behavior”, **California Management Review**, Sayı: 8(1), s. 55-64.

Keashly, L., Trott, V., & MacLean, L. M. (1994), “Abusive behavior in the workplace: A preliminary investigation”, **Violence and victims**, Sayı: 9(4), s. 341-357.

Kelloway, E. K., Francis, L., Prosser, M., & Cameron, J. E. (2010), “Counterproductive work behavior as protest”, **Human Resource Management Review**, Sayı: 20(1), s. 18-25.

Ketchen, D.J., Craighead, C.W., Buckley, M.R., (2008), “Time Bandits: How They are Created, Why They are Tolerated and What Can Be Done About Them”, **Business Horizons**, Sayı: 51(2), s. 141-149.

Ketchen, D.J.; Buckley, M.R. (2010), “Divas at Work: Dealing with Drama Kings and Queens in Organizations”, **Business Horizons**, Sayı: 53(6), s. 599-606.

Kılıç, S., (2013), “Algılanan Örgütsel Etik İklim ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiler”, Yayınlanmış Doktora Tezi, **Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Niğde.

Kızgın, Y., & Dalgın, T. (2012), “Atfetme teorisi: Öğrencilerin başarı ve başarısızlıklarını değerlendirmedeki atfetme farklılıkları”, **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**, Sayı: 8(15), 61-77.

Kiazad, K., Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2014), “Psychological contract breach and employee innovation: A conservation of resources perspective”, **Journal of occupational and organizational psychology**, Sayı: 87(3), s. 535-556.

Kim, T. H., & Chang, K. R. (2007), “Interactional Effects of Occupational Commitment and Organizational Commitment of Employees in Sport Organizations on Turnover Intentions and Organizational Citizenship Behaviors”, **International Journal of Applied Sports Sciences**, Sayı: 19(2).

Kim, Y. S. (2011), “Application of the cognitive dissonance theory to the service industry”, **Services Marketing Quarterly**, Sayı: 32(2), s. 96-112.

Klotz, A.C., Buckley, M.R. (2013), “A Historical Perspective of Counterproductive Work Behavior Targeting the Organization”, **Journal of Management History**, Sayı: 19(1), s. 114-132.

Koller, M., & Salzberger, T. (2007), “Cognitive dissonance as a relevant construct throughout the decision-making and consumption process-an empirical investigation related to a package tour”, **Journal of Customer Behaviour**, Sayı: 6(3), s. 217-227.

Kutaniş, R.Ö., Çetinel, E. (2010), “Adaletsizlik Algısı Sinisizmi Tetikler mi?: Bir Örnek Olay”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı: 1(26), s. 186-195.

Kutaniş, R.Ö.; Dikili, A., D.E. Özler (ed.), (2010), **Örgütsel Davranışta Güncel Konular** içerisinde, “Değişim Boyutuyla Örgütlerde Sinisizm”, Ekin Yayınevi, Bursa, s.269- 286.

Kwak, A. (2006), The relationships of organizational injustice with employee burnout and counterproductive work behaviors: Equity sensitivity as a moderator. **Sci Eng**, Sayı: 67(2-B), s. 1190.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984), **The handbook of behavioral medicine** içerisinde “Coping and adaptation”,s. 282-325.

Leventhal, G. S. (1980), **What should be done with equity theory?** içerisinde “Social exchange(s. 27-55)”, Springer Yayıncılık, ABD.

Liu, Y., Perrewé, P. L., Hochwarter, W. A.; Kacmar, C. J., (2004), “Dispositional Antecedents and Consequences of Emotional Labor at Work”, **Journal of Leadership & Organizational Studies**, Sayı: 10, s. 12–25.

Llyod, H., Mey, M., (2010), “An Ethics Model to Develop an Ethical Organisation”, **Journal of Human Resource Management**, Sayı: 8(1), s. 218-229.

Lobnika, B. (2004), “The Prevalence and Nature of Police Cynicism in Slovenia (From Policing in Central and Eastern Europe: Dilemmas of Contemporary Criminal Justice)”, (Edt. Gorazd Mesko, Milan Pagon, and Bojan Dobovsek), The Faculty of Criminal Justice, **Maribor Üniversitesi**, Slovenya, s. 103-111.

Locke, E. A. (1976), The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), **Handbook of industrial and organizational psychology**, Chicago: Rand McNally, s.1297–1343.

Lucyzyvek, D.R., 2007, Can Personality Buffer Cynicism? Moderating Effects of Extraversion and Neuroticism in Response to Workplace Hassles (Dissertation of Doctor of Philosophy), **Alliant International University**, Los Angeles, California, ABD.

Luther, N. J. (2000). **Understanding workplace deviance: An application of primary socialization theory**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Colorado State Üniversitesi, ABD.

Mao, W., & Oppewal, H. (2010), “Did I choose the right university? How post-purchase information affects cognitive dissonance, satisfaction and perceived service quality” **Australasian Marketing Journal (AMJ)**, Sayı: 18(1), s. 28-35.

Marcus, B., & Schuler, H. (2004), Antecedents of counterproductive behavior at work: a general perspective. **Journal of Applied Psychology**, Sayı: 89(4), s. 647-660.

Martinko, M. J., Gundlach, M. J., & Douglas, S. C. (2002), Toward an integrative theory of counterproductive workplace behavior: A causal reasoning perspective. **International Journal of Selection and Assessment**, Sayı: 10(1-2), s. 36-50.

Mathisen, G. E., Einarsen, S., & Mykletun, R. (2011). The relationship between supervisor personality, supervisors’ perceived stress and workplace bullying. **Journal of Business Ethics**, Sayı: 99(4), s. 637-651.

Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995), An integrative model of organizational trust. **Academy of management review**, Sayı: 20(3), s. 709-734.

Mazella, D. (2007), **The Making of Modern Cynicism**, University of Virginia Yayınları, ABD.

Mazzola, J.J.; Kessler, S.R. (2012), “Counterproductive Work Behaviors and Their Ethical Dilemmas: Creating Just, Respectful, and Productive Organizations”, **Work and Quality of Life** içerisinde, 9. Bölüm, Springer Netherlands Yayıncılık, Hollanda.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991), A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human resource management review**, Sayı: 1(1), s. 61-89.

Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001), Commitment in the workplace: Toward a general model. **Human resource management review**, Sayı: 11(3), s. 299-326.

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002), “Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences”, **Journal of Vocational Behavior**, Sayı: 61(1), 20-52.

Miao, R. T. (2011), “Perceived organizational support, job satisfaction, task performance and organizational citizenship behavior in China”, **Journal of Behavioral and Applied Management**, Sayı: 12(2), s. 105-128.

Millward, L. J., & Brewerton, P. M. (1999), Contractors and their psychological contracts. **British Journal of Management**, Sayı: 10(3), s. 253-274.

Mimaroglu, H., (2008), Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma (Doktora Tezi), **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Adana,

Mirvis, P.H. & Kanter, D.L., (1991), “Beyond Demography: A Psychographic Profile of The Workforce”, **Human Resource Management**, Sayı: 30 (1), s. 45-68.

Mishra, J., & Morrissey, M. A. (1990), Trust in employee/employer relationships: A survey of West Michigan managers. **Public personnel management**, Sayı: 19(4), s. 443-486.

Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001), Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. **Academy of management journal**, Sayı: 44(6), s. 1102-1121.

Mohan Bursalı, Y. (2008), Örgütsel politikanın işleyişi: Örgütsel politika algısı ve politik davranış arasındaki ilişkiler (Doctoral dissertation), **DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü**.

Montgomery, C., & Barnes, J. H. (1993), “POSTDIS: A short rating scale for measuring post purchase dissonance”, **Journal of Consumer Satisfaction, Dissatisfaction and Complaining Behavior**, 6, s. 204-216.

Moorman, R. H. (1991), “Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?”, **Journal of Applied Psychology**, Sayı: 76(6), s. 845.

Moorman, R. H., Blakely, G. L., & Niehoff, B. P. (1998), “Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and

organizational citizenship behavior?”, **Academy of Management Journal**, Sayı: 41(3), 351-357.

Moretti, D. M. (1986), The prediction of employee counterproductivity through attitude assessment. **Journal of Business and Psychology**, Sayı: 1(2), s. 134-147.

Morrison, E. W., & Robinson, S. L. (1997), When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. **Academy of management Review**, Sayı: 22(1), s. 226-256.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979), “The measurement of organizational commitment”, **Journal of vocational behavior**, Sayı:14(2), s. 224-247.

Mustaine, E. E., & Tewksbury, R. (2002). Workplace theft: An analysis of student-employee offenders and job attributes. **American Journal of Criminal Justice**, Sayı: 27(1), s. 111-127.

Naus F., Iterson A.V., Roe R., (2007), “Organizational Cynicism: Extending The Exit, Voice, Loyalty, and Neglect Model of Employees Responses to Adverse Conditions In The Workplace”, **Human Relations**, Sayı: 60(5), s. 683–718.

Naus, A.J.A.M. (2007), “Organizational Cynicism on The Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Organization”, Doktora Tezi, **Maastricht Üniversitesi**, Maastricht, Hollanda.

Nayır, F. (2011), İlköğretim okulu yöneticilerinin öğretmenlere sağlanan örgütsel desteğe ilişkin görüşleri, öğretmenlerin örgütsel destek algısı ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi, Yayımlanmamış Doktora Tezi, **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü**, Ankara

Nayır, F., (2013), “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Kısa Form Geçerlik Güvenirlik Çalışması”, **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı: 28, s. 89-106.

Nayır, F., & Taşkın, P. (2017), “Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Destek Algısı İle İnisiyatif Alma Davranışı Arasındaki İlişki”, **Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı: 14(1), 1319-1356.

Neuman, J. H., & Baron, R. A. (1997). **Aggression in the workplace** içerisinde “Antisocial behavior in organizations”, Sayı: 37, s.67.

Neuman, J. H., & Baron, R. A. (1998). Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets. **Journal of Management**, Sayı: 24(3), s. 391-419.

Neves, P., (2012), “Organizational Cynicism: Spillover Effects on Supervisorsubordinate Relationships and Performance”, **The Leadership Quarterly**, Sayı: 23, s. 965–976.

Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993), Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior, **Academy of Management Journal**, Sayı: 36(3), s. 527-556.

OED, 2016, <https://en.oxforddictionaries.com/definition/cynicism> (Erişim Tarihi: 24.08.2016)

O'Leary, M., (2003), “From Paternalism to Cynicism: Narratives of a Newspaper Company”, **Human Relations**, Sayı: 56, s. 685-704.

O'Leary-Kelly, A. M., Griffin, R. W., & Glew, D. J. (1996), Organization-motivated aggression: A research framework. **Academy of management review**, Sayı: 21(1), 225-253.

Ones, D. S., Viswesvaran, C., & Schmidt, F. L. (2003), Personality and absenteeism: a meta-analysis of integrity tests. **European Journal of Personality**, 17(S1).

Öcel, H. (2009), Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık ve Üretim Karşıtı İş Davranışlarının Nedenlerine İlişkin Bir Model Önerisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Ankara

Özdemir, A. (2013), “Okul yöneticilerindeki adalet ve liyakat ile öğretmenlerdeki sadakat ve gayret arasındaki ilişki”, **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]**, Sayı: 19(1), 99-117.

Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel adaletin bireylerarası saldırgan davranışlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı: 21, s. 77-96.

Özgan, H., Külekçi, E., Özkan, M. (2012), “Analyzing of the Relationships between Organizational Cynicism and Organizational Commitment of Teaching Staff”, **International Online Journal of Educational Sciences**, Sayı: 4(1), s. 196-205.

Özgener, Ş., Öğüt, A., Kaplan, M., M. Özdevecioğlu (ed.), H. Karadal (ed.), (2008), “İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm”, **Organizasyonların Karanlık Yönleri Ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar** içerisinde, **İlke Yayınevi**, Ankara.

Pallant, J. (2007), SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS for Windows (3.b.), **McGraw Hill – Open University Yayıncılık**, Sydney, Avustralya.

Parker, R. J., & Kohlmeyer, J. M. (2005), Organizational justice and turnover in public accounting firms: A research note. **Accounting, Organizations and Society**, Sayı: 30(4), s. 357-369.

Pearson, C. M., Andersson, L. M. ve Porath, C. L. (2005), “Workplace incivility” içerisinde S. Fox ve P. E. Spector (Ed), **Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets**, s. 177-200.

Purvis, L. J., & Cropley, M. (2003), The psychological contracts of National Health Service nurses. **Journal of nursing management**, Sayı: 11(2), s. 107-120.

Randall, M. L., Cropanzano, R., Bormann, C. A., & Birjulin, A. (1999), “Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance, and organizational citizenship behavior”, **Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior**, Sayı: 20(2), s. 159-174.

Reichers, A. E., Wanous, J.P., Austin, J. T. (1997), “Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change”, **Academy of Management Executive**, Sayı: 11(1), s. 48-59.

Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001), Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support. **Journal of applied psychology**, Sayı: 86(5), s. 825-836.

Robbins, S. P., Judge, T., & Erdem, İ. (2012), **Örgütsel Davranış**. Nobel Yayınları.

Robbins, S.P., 2000), **Essentials of Organizational Behaviour**, Prentice Hall, Upper Saddle River Yayınları, New Jersey, ABD.

Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995), A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. **Academy of management journal**, Sayı: 38(2), s. 555-572.

Robinson, S. L., & Rousseau, D. M. (1994), Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. **Journal of organizational behavior**, Sayı: 15(3), s. 245-259.

Rosen, C. C., Chang, C. H., Johnson, R. E., & Levy, P. E. (2009), Perceptions of the organizational context and psychological contract breach: Assessing competing perspectives. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, Sayı: 108(2), 202-217.

Rousseau, D. (1995), **Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements**, Sage Yayınları.

Rousseau, D. M. (1998), The 'problem' of the psychological contract considered. **Journal of Organizational Behavior**, s. 665-671.

Sackett, P. R., & Wilk, S. L. (1994), Within-group norming and other forms of score adjustment in preemployment testing. **American Psychologist**, Sayı: 49(11), s. 929-954.

Sackett, P.R., (2002), "The Structure of Counterproductive Work Behaviors: Dimensionality and Relationships with Facets of Job Performance", **International Journal of Selection and Assessment**, Sayı: 10(1/2), s. 5-11.

Salgado, J. F., (2002), “The Big Five Personality Dimensions and Counterproductive Behavior”, **International Journal of Selection and Assessment**, Sayı: 10, s. 117–125.

Savcı, İ., (2011), **Yenilik, Yönetim ve İnsan Kaynakları**, Siyasal Kitabevi, Ankara

Scherwitz, L., Perkins, L., Chesney, M., & Hughes, G. (1991), Cook-Medley Hostility scale and subsets: relationship to demographic and psychosocial characteristics in young adults in the CARDIA study. **Psychosomatic Medicine**, Sayı: 53(1), s. 36-49.

Schneider, B., & Snyder, R. A. (1975), Some relationships between job satisfaction and organization climate. **Journal of applied psychology**, Sayı: 60(3), s. 318.

Schoorman, F. D., Mayer, R. C., & Davis, J. H. (2007), An integrative model of organizational trust: Past, present, and future, **Academy of Management review**, Sayı: 32(2), s. 344-354.

Seçer, İ. (2013), **SPSS ve LISREL ile pratik veri analizi**, Anı Yayıncılık, Ankara.

Seçer, H. Ş., & Seçer, B. (2007), “Örgütlerde Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları: Belirleyicileri ve Önlenmesi”, **TISK Academy/TISK Akademi**, Sayı: 2(4), 146-175.

Shanock, L. R., & Eisenberger, R. (2006), “When supervisors feel supported: Relationships with subordinates' perceived supervisor support, perceived organizational support, and performance”, **Journal of Applied psychology**, Sayı: 91(3), s. 689.

Shapira-Lishchinsky, O., & Rosenblatt, Z. (2009), Perceptions of organizational ethics as predictors of work absence: A test of alternative absence measures. **Journal of Business Ethics**, Sayı: 88(4), s. 717-734.

Sipahi, B., Yurtkoru, E..S. ve Çinko, M., (2006), Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi, **Beta Yayınevi**, İstanbul.

Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. **Journal of applied Psychology**, Sayı: 82(3), s. 434.

Skarlicki, D. P., Van Jaarsveld, D. D., & Walker, D. D. (2008). Getting even for customer mistreatment: the role of moral identity in the relationship between customer interpersonal injustice and employee sabotage. **Journal of Applied Psychology**, Sayı: 93(6), s. 1335.

Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983), Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. **Journal of applied psychology**, 68(4), s. 653.

Soutar, G. N., & Sweeney, J. C. (2003), Are there cognitive dissonance segments?, **Australian Journal of Management**, Sayı: 28(3), s. 227-249.

Spector, P. E. (2000), **Industrial and organizational psychology: Research and practice** (2.b.), John Wiley & Sons, Inc. Yayıncılık, New York, ABD.

Spector, P. E. (2011). The relationship of personality to counterproductive work behavior (CWB): An integration of perspectives. **Human Resource Management Review**, Sayı: 21(4), s. 342-352.

Spector, P.E. & Fox, S., (2002), “An Emotion-Centered Model of Voluntary Work Behavior: Some Parallels between Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior”, **Human Resource Management Review**, Sayı: 12(2), s. 269-92.

Spector, P.E., Fox, S.; Penney, L.M.; Bruursema, K; Goh, A., Kessler, S. (2006), “The Dimensionality of Counterproductivity: Are All Counterproductive Behaviors Created Equal?”, **Journal of Vocational Behavior**, Sayı: 68, s. 446–460.

Stanley D.J., Meyer J.P., Topolnytsky L., (2005), “Employee Cynicism and Resistance to Organizational Change”, **Journal of Business and Psychology**, Sayı: 19(4), Yaz, s. 429-459.

Şimşek, Ö.F.,(2007), **Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları**, Ekinoks Yayıncılık, Ankara.

TDK,(2016), Sinizm Tanımı,

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.580cff050ed408.78977704 (Erişim Tarihi: 23.08.2016).

Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2007). **Using multivariate statistics** (5.b.), Pearson Education Yayınları, Boston, ABD.

Tesluk, P. E., Vance, R. J., & Mathieu, J. E. (1999), Examining employee involvement in the context of participative work environments. **Group & Organization Management**, Sayı: 24(3), s. 271-299.

Thøgersen, J., & Ölander, F. (2003), “Spillover of environment-friendly consumer behaviour” **Journal of Environmental Psychology**, Sayı: 23(3), s. 225-236.

Thompson, R.C., Joseph, K.M., (2000), Bailey, L.L., Worley, J.A., ve Williams, C.A., “Organizational Change: An Assessment of Trust and Cynicism”, **Working paper: National Technical Information Service**, s. 1-9.

Tokgöz, N. & Yılmaz, H., (2008), “Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya’daki Otel işletmelerinde Bir Uygulama”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı: 8(2), s. 283–305.

Tokgöz, N. (2011), “Örgütsel sinizm, örgütsel destek ve örgütsel adalet ilişkisi: Elektrik dağıtım işletmesi çalışanları örneği”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Sayı: 6(2), s. 363-387.

Treadway, D.C., Hochwarter, W.A., Ferris, G.R., Kacmar, C.J., Douglas, C., Ammeter, A.P., ve Buckley, M.R., (2004), “Leader Political Skill and Employee Reactions”, **The Leadership Quarterly**, Sayı: 15(4), s. 493-513.

Turner, J. H., & Valentine, S. R. (2001), Cynicism as a fundamental dimension of moral decision-making: A scale development. **Journal of Business Ethics**, Sayı: 34(2), s. 123-136.

Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010), “Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi”, **Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı: 17(2), s. 183-206.

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. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, s. 688-692, Eskişehir.

Ulaş, S.E., (2002), Felsefe Sözlüğü, **Bilim Sanat Yayınları**, Ankara.

Ünal, S., Karlıdağ, R., & Yoloğlu, S. (2001), Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin yaşam doyumunu düzeyleri ile ilişkisi. **Klinik Psikiyatri**, Sayı: 4(2), s. 113-118.

Vardi, Y. (2001), The effects of organizational and ethical climates on misconduct at work. **Journal of Business ethics**, Sayı: 29(4), s. 325-337.

Vardi, Y., & Wiener, Y. (1996). Misbehavior in organizations: A motivational framework. **Organization science**, Sayı: 7(2), 151-165.

Vigoda, E. (2001), Reactions to organizational politics: A cross-cultural examination in Israel and Britain. **Human Relations**, Sayı: 54(11), s. 1483-1518.

Wanek, J. E. (1999). Integrity and honesty testing: What do we know? How do we use it?. **International Journal of selection and assessment**, Sayı: 7(4), s. 183-195.

Wanous J.P., Reichers A.E., Austin J.T., (2000), "Cynicism About Organizational Change; Measurement, Antecedents, And Correlates", **Group & Organization Management**, Sayı: 25(2), Haziran, s. 132-153.

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

Warren, D. E., (2003), "Constructive and Destructive Deviance in Organizations", **Academy of Management Review**, Sayı: 28, s. 622 - 632.

Weiner, B. (1984), "Principles for a theory of student motivation and their application within an attributional framework", **Research On Motivation In Education**, Sayı: 1, s. 15-38.

Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. **Academy of management review**, Sayı: 7(3), s. 418-428.

Wilkerson, J.M., (2001), "An Attribution-Centered Model of Observers Reactions to Workplace Aggression", Yayınlanmamış Doktora Tezi, **Georgia Institute of Technology Üniversitesi**, ABD.

Yazıcıoğlu, Y., ve Erdoğan, S. (2004), **SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Detay Yayıncılık, Ankara.

Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. **International journal of manpower**, Sayı: 20(1/2), s. 70-85.

Zhao, H. A. O., Wayne, S. J., Glibkowski, B. C., & Bravo, J. (2007), The impact of psychological contract breach on work-related outcomes: a meta-analysis, **Personnel psychology**, Sayı: 60(3), s. 647-680.



EK-1: Anket Formu ve Ölçekler

ANKET FORMU

Değerli Katılımcı,

Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yürütülen bir doktora tezi için sizlerin görüşlerinize başvurduk. Bu araştırma Ankara Üniversitesi Etik Kurulu ilkeleri çerçevesinde gerçekleştirilmektedir. Çalışmada örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı çalışma davranışları incelenmektedir ve çalışma kapsamında elde edilecek veriler doktora tezinin araştırma kısmını oluşturacak ve sadece bu amaçla kullanılacaktır.

Bu anket formunda örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı çalışma davranışları ile ilgili 102 soru bulunmaktadır. **Doğru** ya da **Yanlış** cevap yoktur. Vereceğiniz samimi cevaplar çalışmanın amacına ve bu alanda yaşanan sorunların çözümüne katkı sağlayacaktır.

Vereceğiniz cevaplar tamamen **GİZLİ** tutulacaktır. Lütfen hiçbir soruyu atlamayınız. Anketin cevaplanma süresi yaklaşık **20 dakikadır**. İlginiz, duyarlılığınız için şimdiden teşekkür ederim.

GİZLİLİK TAAHHÜTNAMESİ

Ankete katılmanız tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Anket formu, ankete katıldığınıza dair herhangi bir bilgi içermemektedir. Lütfen adınız ya da kimliğinizi gösterir herhangi bir bilgiyi form üzerine yazmayınız. Sorulara verdiğiniz cevaplar kesinlikle **gizli** tutulacaktır.

Araştırmacı dışında hiçbir yetkili tarafından sonuçlara **kesinlikle erişilemeyecektir**. Kurumunuz dahil herhangi bir kurum ve kişi ile **veriler paylaşılmayacaktır**. Çalışmada **anonimlik** esas olup verilerin değerlendirilmesi **kişi bazında değil** bütün katılımcıların verdiği cevaplara göre gerçekleştirilecektir.

TAAHHÜT EDERİZ.

Prof. Dr. Müge KART

Tolga BAL

İletişim Bilgileri

mugekart@gmail.com

baltolga@gmail.com

0 312 207 78 94

0 312 207 78 94

Cinsiyetiniz	<input type="checkbox"/> Kadın	<input type="checkbox"/> Erkek			
Yaşınız	<input type="checkbox"/> 22-29	<input type="checkbox"/> 30-34	<input type="checkbox"/> 35-39	<input type="checkbox"/> 40-44	<input type="checkbox"/> 45-65

Medeni Durumunuz	<input type="checkbox"/> Bekâr <input type="checkbox"/> Evli
Eğitim Düzeyiniz	<input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Yüksek Lisans <input type="checkbox"/> Doktora
Kurumunuzda Çalışma Süreniz?	<input type="checkbox"/> 1-5 yıl <input type="checkbox"/> 6-10 yıl <input type="checkbox"/> 11-15 yıl <input type="checkbox"/> 16-20 yıl <input type="checkbox"/> 21-25 yıl <input type="checkbox"/> 25 yıl ve üstü
Çalıştığınız Sınıf?	<input type="checkbox"/> Genel İdari Hizmetler <input type="checkbox"/> Eğitim Hizmetleri <input type="checkbox"/> Teknik Hizmetler



<p>Lütfen aşağıdaki ifadeler arasından, çalıştığınız kurumu, iş arkadaşlarınızı ve yöneticinizi düşünerek (olmasını istediğiniz gibi değil, var olan durumu düşünerek) cevaplandırınız. Size en yakın olan ifadeyi “X” işareti koyarak belirtiniz.</p> <p><u>Çalıştığım işyeri(nde)/kurum(da)/idare(de) ...</u></p>	Kesinlikle	Katılmıyorum	Kısmen	Katlıyorum	Kesinlikle
1. ... çalışanlarla ilgili verilecek kararlarda adil davranılır.					
2. ... herkes birbirine dürüst davranır					
3. ... yaptığım işin karşılığını alıyorum.					
4. ... çalışanların performans değerlendirmesi yapılırken adil davranılır.					
5. ... kaynaklar dağıtılırken adil davranılır.					
6. ... çalışanların ödüllendirilmesinde adil davranılır					
7. ... çalışanlar ortaya çıkan fırsatlardan eşit şekilde yararlanır.					
8. ... çalışanlar alınan kararlara katılır.					
9. ... iş yükü çalışanlara eşit olarak dağıtılır.					
10. ... iş programı yapılırken çalışanlara eşit davranılır.					
11. ... her çalışanın yapılan uygulamalara itiraz etme hakkı vardır.					
12. ... çalışanlardan gelen itirazlar dikkate alınır.					
13. ... çalışanlar arasında çıkan çatışmaların çözümünde tarafsız davranılır.					
14. ... çalışanların bireysel farklılıklarına saygı duyulur.					
15. ... yöneticim hizmet sunduğum kişiler (vatandaş, öğrenci vb) ile yaşadığım herhangi bir sorunda benim görüşümü mutlaka alır					
16. ... hizmet sunduğum kişilere (vatandaş, öğrenci vb) karşı beni korur.					
17. ... hizmet sunduğum kişilerle (vatandaş, öğrenci vb) yaşadığım sorunları çözebilmem için gerekli her türlü desteği sağlar.					
18. ... işimdeki yükselme fırsatlarından beni haberdar eder.					
19. ... kendimi mesleki yönden geliştirebilmem (hizmet içi eğitim, lisansüstü eğitim vb.) için mesai saatlerimde gerekli düzenlemeleri yapar.					
20. ... kazandığı başarılarında çalışanlarının payı olduğunu düşünür.					
21. ... küçük hatalarımı hoş görür.					
22. ... iş başarılarımdan dolayı yazılı olarak takdir edilirim.					
23. ... iş başarılarımdan dolayı çalışanlara verilen ödüllerde tutarlı davranılır.					
24. ... çalışanlarının iş başarıları ödüllendirilir.					
25. ... yöneticilerim mümkün olursa ücretimi arttırmayı düşünür.					
26. ... yöneticilerim mümkün olduğunca işimi ilginç hale getirmek için uğraşır.					
27. ... verilen ödüller ile ilgili olarak çalışanlar bilgilendirilir.					
28. ... çalışanların iş performansı takdir edilir.					

<p>Lütfen aşağıdaki ifadeler arasından, ilk üst'ünüzü (yöneticinizi), çalıştığınız kurumu ve iş arkadaşlarınızı düşünerek (olmasını istediğiniz gibi değil, var olan durumu düşünerek) cevaplandırınız. Size en yakın olan ifadeyi "X" işareti koyarak belirtiniz.</p> <p><u>Çalıştığım işyeri(nde)/kurum(da)/idare(de) ...</u></p>	Kesinlikle	Katılmıyorum	Kısmen	Katılıyorum	Kesinlikle
29. ... söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.					
30. ... politika, amaç ve uygulamaları arasında çok az ortak yön vardır.					
31. ... bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.					
32. ... çalışanlardan bir şey yapmaları beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.					
33. ... yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
34. Çalıştığım kurumu/işyerini/idareyi düşündükçe sinirlenirim.					
35. Çalıştığım kurumu/işyerini/idareyi düşündükçe hiddetlenirim					
36. Çalıştığım kurumu/işyerini/idareyi düşündükçe gerilim yaşarım.					
37. Çalıştığım kurumu/işyerini/idareyi düşündükçe içimi bir endişe kaplar.					
38. ... dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.					
39. Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.					
40. Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.					
41. Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.					

Mevcut işinizde aşağıda belirtilen davranışların her birini ne sıklıkla yaptınız?	Hiçbir Zaman	Bir veya İki Kere	Ayda Bir veya İki Kere	Haftada Bir veya İki Kere	Her gün
42. Kasıtlı olarak kurumumuza ait araç ve gereçleri israf ettim.					
43. Kasıtlı olarak kurumun herhangi bir araç ve gereğine zarar verdim.					
44. Kasıtlı olarak ofisimi/işyerimi dağınık bıraktım.					
45. İzinsiz olarak mesaimme geç geldim.					
46. Hiçbir sağlık sorunum olmadığı halde, hastayım bahanesi yaparak o gün işe gitmedim.					
47. İşyerince belirlenen yemek ve dinlenme sürelerini izinsiz olarak aştım.					
48. İzinsiz olarak mesaimden erken ayrıldım.					
49. Gün içerisinde özel işlerimi halletmek için saatlik izin almadan işyerinden ayrıldım.					
50. İşten kaytarmak için bir sağlık kuruluşuna giderek, kendimi gün içerisinde sıhhi izinli gösterdim.					
51. İşe birkaç gün gitmemek için bir sağlık kuruluşuna giderek sağlık raporu aldım.					
52. Tuvalete gitme, sigara içme ve benzeri nedenlerle görevime (işime) ara verdim ve bu arayı kasten uzattım.					
53. Kasıtlı olarak işimi yanlış yaptım.					
54. Bitirilmesi gereken acil bir iş varken, bilerek yavaş çalıştım					
55. Verilen bir görevi zamanında bitirdiğim halde, yeni bir görev verilmemesi için görevi henüz tamamlayamadığımı söyledim.					
56. Normal koşullarda yapabileceğim bir görevi (iş), ben üstesinden gelemem diyerek reddettim.					
57. Normal koşullarda yapabileceğim bir görevi (iş), sağlık sorunlarım olduğu bahanesiyle reddettim.					
58. Kurumumuzdaki kurallara kasıtlı olarak uymadım.					
59. Kurumumuza ait bir şeyi izinsiz olarak aldım.					
60. Kurumumuza ait bazı araç-gereçleri izinsiz olarak evime götürdüm.					
61. Normal mesaimden daha fazla çalışmış gibi gösterip, fazladan ücret aldım.					
62. İzinsiz olarak kurumun parasını aldım / kullandım.					
63. Kurumumuzdaki çalışanlardan birine ait bir şeyi izinsiz olarak aldım.					
64. Çevremdeki insanlara çalıştığım kurumun ne kadar kötü bir yer olduğunu söyledim.					
65. Kurumdaki birileri hakkında kötü bir dedikodu çıkarttım ya da duyduğum kötü bir dedikoduyu yaydım.					
66. Bir vatandaşa karşı kaba davrandım.					
67. Kurumumuzdaki bir çalışanın çalışma performansını kötüledim.					
68. Kurumumuzdaki birinin özel hayatıyla alay ettim.					

Mevcut işinizde aşağıda belirtilen davranışların her birini ne sıklıkla yaptınız?	Hiçbir Zaman	Bir veya İki Kere	Ayda Bir veya İki Kere	Haftada Bir veya İki Kere	Her gün
69. Kurumumuzdaki birini kasıtlı olarak görmezlikten geldim.					
70. Kendi yaptığım bir hatayı kurumumuzdaki birinin üzerine attım.					
71. Kurumdan biriyle tartıştım / ağız dalaşına girdim.					
72. Kurumdaki biri(leri)ne kaba (küfür içerikli) sözler sarf ettim.					
73. Kurumdaki biri(leri)ne kaba (küfürlü anlamlar taşıyan) el kol hareketleri yaptım.					
74. Kurumdaki biri(leri)ni fiziksel şiddet uygulamakla (dövmekle) tehdit ettim.					
75. Kurumdan biri(leri)ne sözlü olarak gözdağı verdim.					
76. Kurumdaki biri(leri)nin yüzüne karşı moral bozucu kötü sözler söyledim.					
77. Kasten kurumdaki biri(leri)ni herkes önünde kötü gösterecek bir şey yaptım.					
78. Kurumdaki biri(leri)ni mahcup edecek, utandıracak kaba bir şaka yaptım.					
79. Kurumdaki biri(leri)nin özel eşyalarını izinsiz olarak karıştırdım.					
80. Kurumdaki biri(leri)ne vurdum/sataştım.					
81. Kurumdaki biri(leri)yle alay ettim ya da onu aşağıladım.					

EK-2: Etik Kurul İzni



GİZLİ
T.C
ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurulu Başkanlığı

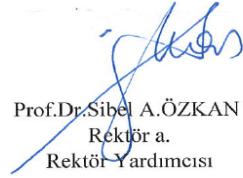
Sayı : 85434274-050.04.04 / 777-28
Konu : Etik Kurul Kararı Hakkında

12 Aralık 2016

Sayın Tolga BAL
506. Sok. 52/9 Birlik Mah.
Çankaya/ANKARA

İlgi: 26/10/2015 tarihli başvurunuz.

Kamu Sektöründe Örgütsel Sinizm ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının İncelenmesi" başlıklı doktora tez çalışması ile ilgili olarak Ankara Üniversitesi Etik Kurulunun 05/12/2016 tarihli toplantısında alınan 26/338 sayılı kararın bir örneği ilişikte gönderilmektedir. Bilgilerinizi saygılarımla rica ederim.


Prof. Dr. Sibel A. ÖZKAN
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

EKLER:
Karar Örneği (1 sayfa)

GİZLİ

Ankara Üniversitesi Rektörlüğü 06100 - Tandoğan/ANKARA
Telefon : 0 (312) 60 40 / 2101
Faks : 0 (312) 212 60 49

Ayrıntılı Bilgi İçin

ANKARA ÜNİVERSİTESİ
ETİK KURULU
KARAR ÖRNEĞİ

Karar Tarihi :05/12/2016


Toplantı Sayısı : 26

Karar Sayısı :338

338-Üniversitemiz Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı doktora öğrencilerinden **Tolga Bal**'ın "Kamu Sektöründe Örgütsel Sinizm ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının İncelenmesi " başlıklı doktora tez çalışması ile ilgili 26/10/2016 tarihli "İnsan Üzerinde Yapılan Klinik Dışı Araştırmalar Başvuru Formu" Etik Kurulumuzca incelenmiştir.

Üniversitemiz Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı doktora öğrencilerinden **Tolga Bal**'ın "Kamu Sektöründe Örgütsel Sinizm ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının İncelenmesi " başlıklı doktora tez çalışması ile ilgili önerilen değişiklikler yapılmıştır. Araştırmanın, araştırma protokolüne uyulması ve etik onay tarihinden itibaren geçerli olması koşuluyla uygulanmasının etik açıdan uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

ASLININ AYNIDIR
05/12/2016


Prof.Dr.Muharrem ÖZEN
Ankara Üniversitesi
Etik Kurulu Başkanı

EK-3: TODAİE İzin Yazısı



TÜRKİYE VE ORTA DOĞU AMME İDARESİ ENSTİTÜSÜ

Sayı : 97925360-120.02.01-2016-2017/BAL-286/249
Konu : KYYP

01/03/2017

Sayın Tolga BAL

İlgi : 19.10.2016 tarihli dilekçeniz.

İlgi dilekçe Enstitümüz Yürütme Kurulunda görüşülmüş; Kurulun 25.01.2017 tarih ve 2017-38 sayılı kararı ile Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Doktora Programında yürüttüğünüz "Kamu Sektöründe Örgütsel Sinizm ve Zarar Verici Çalışma Davranışlarının İncelenmesi" başlıklı tez çalışmanız için TODAİE öğrencilerine yönelik anket uygulayabilmenize karar verilmiştir. Bilginizi rica ederim.

Tülün YÜCEL
Genel Müdür a.
Genel Sekreter

Adres : 85. Cadde No:8 Yüce-tepe 06100 ANKARA
Telefon : (312) 231 73 60 (10 Hat) Telefax : (312) 231 38 81 - 231 83 38
e-Posta : todaie@todaie.edu.tr İnternet Adresi : www.todaie.edu.tr

Ek-4: Ölçek İzinleri

02.11.2016

Gmail - Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Kullanım İzni - Tolga BAL



Tolga Bal <baltolga@gmail.com>

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Kullanım İzni - Tolga BAL

3 messages

Tolga Bal <baltolga@gmail.com>
To: fnayir09@gmail.com

Sun, Oct 16, 2016 at 11:51 PM

Hocam iyi günler,
İsminim Tolga BAL, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 11952002 numaralı ÇEEİ Anabilim Dalı Birleşik Doktora öğrencisiyim ve tez aşamasındayım.
Doktora tezimde "Kamu sektöründe örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı çalışma davranışlarının incelenmesi" konusunu çalışacağım ve tez kapsamında "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğini" kullanmak istiyorum. Bu nedenle üniversitemiz Etik Kurul Kararı gereği ölçeği çalışmamda kullanmak üzere izninizi arz ediyorum.

Tolga BAL

Funda Nayir <fnayir09@gmail.com>
To: Tolga Bal <baltolga@gmail.com>

Mon, Oct 17, 2016 at 12:42 PM

Tolga Bey,

Ölçeği atıfta bulunarak bilimsel çalışmalarınızda kullanabilirsiniz. Ölçeği ve ilgili makaleleri ekte gönderiyorum.

Çalışmanızda kolaylıklar diliyorum.
[Quoted text hidden]

Asst.Prof. Dr. K.Funda Nayir
Cankiri Karatekin University
Faculty of Art
Department of Educational Sciences
P: 0 378 2541205/4584
e-mail : fundanayir@karatekin.edu.tr

3 attachments

destekölçek.doc
86K

burdur eğitim.pdf
439K

ejer.pdf
9328K

Tolga Bal <baltolga@gmail.com>
To: Funda Nayir <fnayir09@gmail.com>

Mon, Oct 17, 2016 at 2:54 PM

Teşekkürler hocam,
Çalışmalarınızda kolaylıklar diliyorum
Saygılarımla

Tolga BAL
[Quoted text hidden]

<https://mail.google.com/mail/u/0/?ui=2&ik=f64adc9769&view=pt&cat=Personal&search=cat&th=157cf4382704db8c&siml=157cf4382704db8c&siml...> 1/1



Tolga Bal <baltolga@gmail.com>

Örgütsel Sinizm Ölçeği Kullanım İzni

5 messages

Tolga Bal <baltolga@gmail.com>

Mon, Oct 17, 2016 at 12:08 AM

To: cguzeller@gmail.com, gamzekalagan@akdeniz.edu.tr, gamzekasalak@gmail.com

Hocam iyi günler,
İsmim Tolga BAL, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 11952002 numaralı ÇEEİ Anabilim Dalı Birleşik Doktora öğrencisiyim ve tez aşamasındayım.
Doktora tezimde "Kamu sektöründe örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı çalışma davranışlarının incelenmesi" konusunu çalışacağım ve tez kapsamında "Örgütsel Sinizm Ölçeğinizi" kullanmak istiyorum. Bu nedenle üniversitemiz Etik Kurul Kararı gereği çalışmamda ölçeği kullanmak üzere izninizi arz ediyorum

Tolga BAL

Gamze Kalagan Kasalak <gamzekalagan@akdeniz.edu.tr>

Mon, Oct 17, 2016 at 9:21 AM

To: Tolga Bal <baltolga@gmail.com>

Sayın Bal,
Türkiye'ye uyarlamasını gerçekleştirdiğim "Örgütsel Sinizm Ölçeği"ni doktora tezinizde kullanabilirsiniz.
İyi çalışmalar dilerim.

Dr. Gamze Kasalak
Akdeniz Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
Antalya

Kimden: Tolga Bal [baltolga@gmail.com]**Gönderildi:** 17 Ekim 2016 Pazartesi 00:08**Kime:** cguzeller@gmail.com; Gamze Kalagan Kasalak; gamzekasalak@gmail.com**Konu:** Örgütsel Sinizm Ölçeği Kullanım İzni

[Quoted text hidden]

cemokt güzel <cguzeller@gmail.com>

Mon, Oct 17, 2016 at 9:25 AM

To: Tolga Bal <baltolga@gmail.com>

tolga bey,
çalışma ektedir. Ölçeği tez çalışmanızda kullanabilirsiniz. tez çalışmanızda kolaylıklar dilerim.
iyi günler.

Doç.Dr. Cem Oktay Güzeller
Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi,
Eğitim Bilimleri Bölümü
Ölçme ve Değerlendirme A.B.D.
Kampus 06800 Ankara
Tif: 0312297 85 50; Faks: 0312 29920 27
cemguzeller@hacettepe.edu.tr

Associate Professor
Hacettepe University
Faculty of Education
Department of Educational Sciences
Measurement and Evaluation in Education
Beytepe-Ankara/Turkey

17 Ekim 2016 00:08 tarihinde Tolga Bal <baltolga@gmail.com> yazdı:

<https://mail.google.com/mail/u/0/?ui=2&ik=f64adc9769&view-pt&cat=Personal&search=cat&th=157cf534fca333cf&siml=157cf534fca333cf&siml=...> 1/2



Tolga Bal <baltolga@gmail.com>

Re: Örgütsel Sinizm Ölçeği Kullanım İzni - Tolga BAL

7 messages

kkaracaoglu@nevsehir.edu.tr <kkaracaoglu@nevsehir.edu.tr>
To: Tolga Bal <baltolga@gmail.com>

Mon, Oct 17, 2016 at 12:44 AM

2016-10-16 23:47, Tolga Bal yazmış:

Hocam iyi günler,
İsmim Tolga BAL, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
11952002 numaralı ÇEEİ Anabilim Dalı Birleşik Doktora
öğrencisiyim ve tez aşamasındayım.
Doktora tezimde "Kamu sektöründe örgütsel sinizm ve üretkenlik
karşılı çalışma davranışlarının incelenmesi" konusunu
çalışacağım ve tez kapsamında "Örgütsel Sinizm Ölçeğinizi
kullanmak istiyorum. Bu nedenle üniversitemiz Etik Kurul Kararı
gereği izninizi arz ediyorum.

TOLGA BAL

Tolga bey merhaba iyi günler ölçeğin Türkçe versiyonunu referans göstererek ve bilimsel etik kuralları dahilinde kullanabilirsiniz.

En iyi dileklerle...

Doç. Dr. Korhan KARACAOĞLU

Tolga Bal <baltolga@gmail.com>
To: kkaracaoglu@nevsehir.edu.tr

Mon, Oct 17, 2016 at 5:24 AM

Teşekkürler hocam,
İyi günler diliyorum

Tolga BAL

[Quoted text hidden]

Fatma İNCE ARSLAN <f_ince@hotmail.com>
To: Tolga Bal <baltolga@gmail.com>

Fri, Oct 21, 2016 at 6:30 PM

Tolga bey elbetteki ölçeği atf yaparak kullanabilirsiniz. Bunun için yazılı bir izin vermek gerekir mi bilemiyorum zaten ölçeğin aslı Brandes ve arkadaşlarına aittir. Biz Türkçeye uyarladık ve geçerlilik güvenirlik yaptık. Çalışmalarınızda başarılar ve kolaylıklar diliyorum.

Arş.Gör.FATMA ARSLAN

GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ

İİBF

İŞLETME BÖLÜMÜ

Gönderen: Tolga Bal <baltolga@gmail.com>

Gönderildi: 16 Ekim 2016 Pazar 23:47

https://mail.google.com/mail/u/0/?ui=2&ik=164adc9769&view-pt&cat=Personal&search=cat&th=157cf3fd2ea6f1f2&siml=157cf747170973f9&siml=... 1/3



Tolga Bal <baltolga@gmail.com>

Üretkenlik Karşıtı Çalışma Davranışları Ölçeği Kullanım İzni - Tolga BAL

4 messages

Tolga Bal <baltolga@gmail.com>
To: selcukkilic@aksaray.edu.tr
Bcc: selendogan@gmail.com

Mon, Oct 17, 2016 at 12:16 AM

Hocam iyi günler,
İsmim Tolga BAL, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 11952002 numaralı ÇEEİ Anabilim Dalı Birleşik Doktora öğrencisiyim ve tez aşamasındayım.
Doktora tezimde "Kamu sektöründe örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı çalışma davranışlarının incelenmesi" konusunu çalışacağım ve tez kapsamında "Üretkenlik Karşıtı Çalışma Davranışları Ölçeğinizi" kullanmak istiyorum. Bu nedenle üniversitemiz Etik Kurul Kararı gereği ölçeği çalışmamda kullanmak üzere izninizi arz ediyorum.

Tolga BAL

Selçuk Kılıç <selcuk@selcukkilic.org>
To: Tolga Bal <baltolga@gmail.com>

Mon, Oct 17, 2016 at 12:31 AM

Merhaba Tolga Bey,
Ölçeği çalışmanızda kullanabilirsiniz.
Başarılarımlar dilerim.

Selçuk Kılıç

From: Tolga Bal [mailto:baltolga@gmail.com]
Sent: Monday, October 17, 2016 12:16 AM
To: selcukkilic@aksaray.edu.tr
Subject: Üretkenlik Karşıtı Çalışma Davranışları Ölçeği Kullanım İzni - Tolga BAL

[Quoted text hidden]

Selçuk Kılıç <selcuk@selcukkilic.org>
To: Tolga Bal <baltolga@gmail.com>

Mon, Oct 17, 2016 at 12:32 AM

Merhaba Tolga Bey,
Ölçeği çalışmanızda kullanabilirsiniz.
Başarılarımlar dilerim.

Selçuk Kılıç

EK-5: Analiz Sonuç Tabloları

Tablo 41: Ölçekler, Alt Ölçekler, Ortalama ve Toplam Değerler

Alt Ölçekler ve Toplam Değerleri	Kişi Sayısı	Ortalama	Medyan (Ortanca)	Mod (Tepe Değer)	Standart Sapma	En Küçük Değer	En Büyük Değer	Toplam
Adalet	419	31,7	30,0	28,0	10,0	14	70	13279
Yönetim	419	19,5	19,0	16,0	5,8	7	35	8183
Ödül	419	15,0	15,0	16,0	5,2	7	35	6275
Algılanan Örgütsel Destek	419	66,2	64,0	69,0	18,7	30	140	27737
Bilişsel	419	17,2	17,0	16,00	3,8	6	25	7220
Duyuşsal	419	12,8	13,0	20,0	4,6	4	20	5380
Davranışsal	419	13,3	14,0	16,0	3,6	4	20	5574
Örgütsel Sınızm Ölçeği	419	43,4	43,0	43,0	9,7	17	65	18174
Kundaklama	419	3,5	3,0	3,0	1,0	3	9	1452
Geri Çekilme	419	13,0	12,0	9,0	4,6	8	35	5450
Üretimi Saptırma	419	7,2	6,0	6,0	2,4	6	22	3035
Çalma	419	5,3	5,0	5,0	1,2	5	15	2217
Suistimal Etme	419	22,5	21,0	19,0	5,0	18	56	9448
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği	419	51,6	48,0	42,0	11,3	40	114	21602

Tablo 42: Algılanan Örgütsel Destek Ölçek Sorularının Yüzdelerik Dağılımı

Algılanan Örgütsel Destek											
	1		2		3		4		5		TOPLAM
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Soru 1	84	%20	207	%49,4	69	%16,5	41	%9,8	18	%4,3	419 (%100)
Soru 2	99	%23,6	237	%56,6	57	%13,6	18	%4,3	8	%1,9	419 (%100)
Soru 3	59	%14,1	172	%41,1	47	%11,2	127	%30,3	14	%3,3	419 (%100)
Soru 4	64	%15,3	219	%52,3	86	%20,5	38	%9,1	12	%2,9	419 (%100)
Soru 5	63	%15	210	%50,1	86	%20,5	54	%12,9	6	%1,4	419 (%100)
Soru 6	103	%24,6	191	%45,6	77	%18,4	42	%10	6	%1,4	419 (%100)
Soru 7	96	%22,9	226	%53,9	52	%12,4	39	%9,3	6	%1,4	419 (%100)
Soru 8	91	%21,7	176	%42	85	%20,3	64	%15,3	3	%0,7	419 (%100)
Soru 9	144	%34,4	217	%51,8	9	%2,1	48	%11,5	1	%0,2	419 (%100)
Soru 10	115	%27,4	228	%54,4	33	%7,9	42	%10	1	%0,2	419 (%100)
Soru 11	86	%20,5	186	%44,4	45	%10,7	91	%21,7	11	%2,6	419 (%100)
Soru 12	73	%17,4	184	%43,9	111	%26,5	47	%11,2	4	%1	419 (%100)
Soru 13	88	%21	197	%47	94	%22,4	30	%7,2	10	%2,4	419 (%100)
Soru 14	82	%19,6	159	%37,9	88	%21	77	%18,4	13	%3,1	419 (%100)
Soru 15	57	%13,6	120	%28,6	79	%18,9	148	%35,3	15	%3,6	419 (%100)
Soru 16	51	%12,2	143	%34,1	117	%27,9	90	%21,5	18	%4,3	419 (%100)
Soru 17	50	%11,9	150	%35,8	121	%28,9	83	%19,8	15	%3,6	419 (%100)
Soru 18	72	%17,2	184	%43,9	74	%17,7	70	%16,7	19	%4,5	419 (%100)
Soru 19	70	%16,7	126	%30,1	57	%13,6	134	%32	32	%7,6	419 (%100)
Soru 20	60	%14,3	136	%32,5	104	%24,8	98	%23,4	21	%5	419 (%100)
Soru 21	24	%5,7	74	%17,7	119	%28,4	182	%43,4	20	%4,8	419 (%100)
Soru 22	142	%33,9	187	%44,6	64	%15,3	18	%4,3	8	%1,9	419 (%100)
Soru 23	100	%23,9	195	%46,5	95	%22,7	26	%6,2	3	%0,7	419 (%100)
Soru 24	99	%23,6	178	%42,5	98	%23,4	41	%9,8	3	%0,7	419 (%100)
Soru 25	120	%28,6	161	%38,4	86	%20,5	51	%12,2	1	%0,2	419 (%100)
Soru 26	129	%30,8	164	%39,1	82	%19,6	38	%9,1	6	%1,4	419 (%100)
Soru 27	105	%25,1	190	%45,3	94	%22,4	25	%6	5	%1,2	419 (%100)
Soru 28	109	%26	170	%40,6	63	%15	76	%18,1	1	%0,2	419 (%100)

Tablo 43: Örgütsel Sinizm Ölçek Sorularının Yüzdelerle Dağılımı

Örgütsel Sinizm Ölçeği											
	1		2		3		4		5		TOPLAM
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Soru 29	14	%3,3	50	%11,9	84	%20	185	%44,2	86	%20,5	419 (%100)
Soru 30	6	%1,4	90	%21,5	125	%29,8	157	%37,5	41	%9,8	419 (%100)
Soru 31	8	%1,9	59	%14,1	74	%17,7	221	%52,7	57	%13,6	419 (%100)
Soru 32	3	%0,7	88	%21	166	%39,6	124	%29,6	38	%9,1	419 (%100)
Soru 33	8	%1,9	108	%25,8	81	%19,3	167	%39,9	55	%13,1	419 (%100)
Soru 34	36	%8,6	88	%21	85	%20,3	104	%24,8	106	%25,3	419 (%100)
Soru 35	41	%9,8	108	%25,8	93	%22,2	93	%22,2	84	%20	419 (%100)
Soru 36	35	%8,4	106	%25,3	98	%23,4	111	%26,5	69	%16,5	419 (%100)
Soru 37	44	%10,5	107	%25,5	89	%21,2	111	%26,5	68	%16,2	419 (%100)
Soru 38	47	%11,2	104	%24,8	73	%17,4	147	%35,1	48	%11,5	419 (%100)
Soru 39	33	%7,9	72	%17,2	100	%23,9	159	%37,9	55	%13,1	419 (%100)
Soru 40	28	%6,7	56	%13,4	67	%16	217	%51,8	51	%12,2	419 (%100)
Soru 41	31	%7,4	66	%15,8	87	%20,8	179	%42,7	56	%13,4	419 (%100)

Tablo 44: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçek Sorularının Yüzelik Dağılımı

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları											
	1		2		3		4		5		TOPLAM
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Soru 42	363	%86,6	44	%10,5	10	%2,4	2	%0,5	0	%0	419 (%100)
Soru 43	406	%96,9	9	%2,1	4	%1	0	%0	0	%0	419 (%100)
Soru 44	336	%80,2	66	%15,8	9	%2,1	8	%1,9	0	%0	419 (%100)
Soru 45	189	%45,1	107	%25,5	92	%22	30	%7,2	1	%0,2	419 (%100)
Soru 46	288	%68,7	111	%26,5	19	%4,5	0	%0	1	%0,2	419 (%100)
Soru 47	178	%42,5	124	%29,6	83	%19,8	26	%6,2	8	%1,9	419 (%100)
Soru 48	130	%31	187	%44,6	75	%17,9	24	%5,7	3	%0,7	419 (%100)
Soru 49	229	%54,7	113	%27	61	%14,6	16	%3,8	0	%0	419 (%100)
Soru 50	336	%80,2	76	%18,1	4	%1	3	%0,7	0	%0	419 (%100)
Soru 51	255	%60,9	156	%37,2	4	%1	4	%1	0	%0	419 (%100)
Soru 52	281	%67,1	111	%26,5	12	%2,9	8	%1,9	7	%1,7	419 (%100)
Soru 53	402	%95,9	13	%3,1	4	%1	0	%0	0	%0	419 (%100)
Soru 54	354	%84,5	53	%12,6	10	%2,4	2	%0,5	0	%0	419 (%100)
Soru 55	314	%74,9	95	%22,7	5	%1,2	5	%1,2	0	%0	419 (%100)
Soru 56	340	%81,1	65	%15,5	6	%1,4	8	%1,9	0	%0	419 (%100)
Soru 57	360	%85,9	51	%12,2	0	%0	4	%1	4	%1	419 (%100)
Soru 58	328	%78,3	72	%17,2	8	%1,9	11	%2,6	0	%0	419 (%100)
Soru 59	392	%93,6	21	%5	4	%1	2	%0,5	0	%0	419 (%100)
Soru 60	382	%91,2	31	%7,4	4	%1	2	%0,5	0	%0	419 (%100)
Soru 61	409	%97,6	6	%1,4	4	%1	0	%0	0	%0	419 (%100)
Soru 62	411	%98,1	4	%1	4	%1	0	%0	0	%0	419 (%100)
Soru 63	407	%97,1	8	%1,9	4	%1	0	%0	0	%0	419 (%100)
Soru 64	190	%45,3	146	%34,8	46	%11	26	%6,2	11	%2,6	419 (%100)
Soru 65	395	%94,3	20	%4,8	4	%1	0	%0	0	%0	419 (%100)
Soru 66	328	%78,3	83	%19,8	4	%1	4	%1	0	%0	419 (%100)
Soru 67	258	%61,6	147	%35,1	6	%1,4	8	%1,9	0	%0	419 (%100)
Soru 68	391	%93,3	20	%4,8	4	%1	4	%1	0	%0	419 (%100)
Soru 69	221	%52,7	148	%35,3	31	%7,4	12	%2,9	7	%1,7	419 (%100)
Soru 70	400	%95,5	13	%3,1	0	%0	6	%1,4	0	%0	419 (%100)
Soru 71	108	%25,8	275	%65,6	28	%6,7	0	%0	8	%1,9	419 (%100)
Soru 72	367	%87,6	45	%10,7	5	%1,2	2	%0,5	0	%0	419 (%100)
Soru 73	385	%91,9	31	%7,4	3	%0,7	0	%0	0	%0	419 (%100)
Soru 74	401	%95,7	15	%3,6	0	%0	3	%0,7	0	%0	419 (%100)
Soru 75	322	%76,8	80	%19,1	14	%3,3	3	%0,7	0	%0	419 (%100)
Soru 76	298	%71,1	118	%28,2	0	%0	3	%0,7	0	%0	419 (%100)
Soru 77	392	%93,6	22	%5,3	3	%0,7	2	%0,5	0	%0	419 (%100)
Soru 78	379	%90,5	38	%9,1	2	%0,5	0	%0	0	%0	419 (%100)
Soru 79	407	%97,1	10	%2,4	2	%0,5	0	%0	0	%0	419 (%100)
Soru 80	403	%96,2	13	%3,1	3	%0,7	0	%0	0	%0	419 (%100)

Soru 81	374	%89,3	43	%10,3	0	%0	2	%0,5	0	%0	419 (%100)
---------	-----	-------	----	-------	---	----	---	------	---	----	------------

Alt Ölçekler ve Puanları	Ortalama ± Standart Sapma
Adalet	2,26 ± 0,72
Yönetim	2,79 ± 0,82
Ödül	2,14 ± 0,74
Algılanan Örgütsel Destek	2,4 ± 0,67
Bilişsel	3,45 ± 0,77
Duyuşsal	3,21 ± 1,16
Davranışsal	3,33 ± 0,9
Örgütsel Sinizm Ölçeği	3,33 ± 0,76
Kundaklama	1,16 ± 0,34
Geri Çekilme	1,63 ± 0,57
Üretimi Saptırma	1,21 ± 0,4
Çalma	1,06 ± 0,24
Suistimal Etme	1,25 ± 0,28
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği	1,26 ± 0,28

ÖZET

KAMU SEKTÖRÜNDE ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARININ İNCELENMESİ

Tolga BAL, Doktora Tezi, Danışman: Prof. Dr. Müge ERSOY KART

T.C. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Küreselleşmenin ve teknolojik ilerlemenin sonucu olarak kendi alanında tekel olan kamu örgütleri dahi, dünyadaki gelişime paralel olarak geleneksel kamu yönetimi anlayışından vazgeçerek; vatandaş odaklılık, şeffaflık, hesap verebilirlik, verimlilik ve etkinlik çalışma ilkelerini benimsemişlerdir. Türkiye’de 2006 yılından çıkarılan ve 2008 yılından itibaren uygulanmaya başlayan 5018 sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu ile bu ilkeler doğrultusunda hizmet etmek zorunlu hale gelmiştir.

Kamu örgütleri bu ilkeler doğrultusunda hizmet verirken, başarılı olabilmek ve varlıklarını devam ettirebilmek için bu değişimi içselleştirmeye çalışmaktadır. İçsel ve dışsal olarak her daim etkileşimde olan bu örgütlerin de tıpkı bireyler gibi karakterlerini tanımlamaya yardımcı olan kendine has birtakım normları, değerleri ve tutumları bulunmaktadır. Bu kapsamda örgütsel sinizm, örgütsel destek, üretkenlik karşıtı iş davranışları (ÜKİD) kavramlarının önemi başta örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi ve işletme alanında her geçen gün önemi artmakta ve günümüzde çalışanların tutumunu belirlemeyi sağlayan bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu tezde; kamu sektöründe algılanan örgütsel destek, örgütsel sinizm ile üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyleri arasındaki ilişkiler, bunların birbirleri arasındaki ilişkiler ile örgütsel sinizmin algılanan örgütsel destek öncülü hesaba katılarak üretkenlik karşıtı iş davranışlarını yordamasındaki aracılık rolü incelenmiştir. Bu bağlamda Türkiye’de konuyla ilgili yapılan ilk çalışmadır.

Araştırma sonucunda, kamu görevlilerinin örgütsel destek ve sinizm alguları ile gösterdikleri üretkenlik karşıtı iş davranışlarının demografik özelliklere göre farklılaştığı saptanmıştır. Yapılan korelasyon ve regresyon analizleri sonucunda, kamu görevlilerinin örgütsel destek ve sinizm düzeylerinin üretkenlik karşıtı iş davranışlarını yordadığı ve yapısal eşitlik modeli vasıtasıyla ise algılanan örgütsel desteğin üretkenlik karşıtı iş davranışlarını yordarken örgütsel sinizmin kısmi aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir.

Bu araştırmanın sonuçları kamu örgütlerinin; ÜKİD’i azaltmak ve/veya ortadan kaldırmak için örgütsel desteği arttıracak ve örgütsel sinizmi azaltacak önlemler almaları gerektiğini göstermektedir. Bu bağlamda örgütlerde; etik iklimin yaratılması, ödüllerin dağıtımında ve yönetimde adil olunması, çalışanların cesaretlendirilmesi, liyakat sisteminin etkin çalıştırılması, çalışanlara niteliğine göre işler verilmesi, takım desteği ve iş tatmini sağlanması gerekmektedir. Aksi takdirde örgütsel sinizm ve ÜKİD oraya çıkacak hatta süreç çalışanların işten ayrılmaları ile sonuçlanabilecektir. Bu durum ise örgütlerin insan kaynağı bağlamında yaptıkları yatırımın yok olması anlamına gelmektedir.

Anahtar Kelimeler:

Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Sinizm, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları, Yapısal Eşitlik Modeli, Kamu Çalışanları

ABSTRACT

THE EXAMINATION OF ORGANIZATIONAL CYNICISM AND COUNTER PRODUCTIVE WORK BEHAVIORS IN PUBLIC SECTOR

Tolga BAL, PhD Thesis, Thesis Advisor: Prof. Dr. Müge ERSOY KART

Ankara University, Institute of Social Sciences

Even public organizations, monopolized in their field have abandoned the traditional understanding of public administration in parallel with world development and have adopted the principles of citizenship, transparency, accountability, efficiency and effectiveness as a result of globalization and technological progress. It has become mandatory to serve in accordance with those cited principles which are on Law No. 5018, named Public Financial Management and Control Law that introduced in 2006 and began to be implemented in Turkey since 2008.

While public organizations serve in line with these principles, they try to internalize this change in order to be successful and to sustain their existence. These organizations, which interact internally and externally at all times, have their own specific norms, values and attitudes that help to define their character as individuals (people). In this context, the importance of organizational cynicism, organizational support, counter productive work behaviors (CPWB) concepts have been increasing day by day in the field of organizational behavior, human resources management and nowadays it has become an issue that determines the attitude of employees.

In this thesis these are examined that the relationship between perceived organizational support, organizational cynicism and CPWB in the public sector, their relationship (interrelations) with each other and the mediation role of organizational cynicism in predicting CPWB by considering the perceived organizational support premise. In this regard, it is the first study on this subject in Turkey.

As a result of the research, it has been determined that organizational support and cynicism perceptions of civil servants and their CPBW differ according to the demographic characteristics. In consequence of the correlation and regression analyzes, it was determined that organizational support and cynicism agg. levels of civil servants predicted CPWB. And it is also seen by the structural equality model (SEM) that organizational cynicism has partial mediation role on predicting CPWB by considering the perceived organizational support premise

The results of this research indicates that should take measures to increase organizational support and reduce organizational cynicism in order to reduce and/or eliminate the CPWB. In this context, these are need to be improved or established in organizations that creation of an ethical climate, fair distribution of prizes, fair management, encouragement of employees, effective execution of the merit system, providing employees with jobs according to their qualifications, team support and job satisfaction. Otherwise, organizational cynicism and CPWB will come up there, and the process may result in employees leaving their jobs which means that to disappear investment of organizations in terms of human resources.

Key Words:

Perceived Organizational Support, Organizational Cynicism, Counter Productive Work Behaviors (CPWB), Structural Equation Mode (SEM), Civil Servants

ÖZGEÇMİŞ

Ankara Üniversitesi SBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü (ÇEEİ)'nden 2007 yılında mezun oldu. 2008-2010 yılları arasında T.C. Ziraat Bankası'nda Müfettiş Yardımcılığı yaptıktan sonra Sosyal Güvenlik Kurumu'nda 2010 yılında Sosyal Güvenlik Uzman Yardımcısı olarak görev yapmaya başladı ve 2014 yılından itibaren Sosyal Güvenlik Uzmanı olarak görevine devam etmektedir. 2011 yılında Ankara Üniversitesi, SBF, ÇEEİ bölümünde başladığı birleşik doktora programını 2019 yılı itibariyle bitirdi. Yazarın bugüne kadar yayımlanan akademik makaleleri aşağıda yer almaktadır.

Akademik Makaleler

- Bal, T. (2015). Performans Esaslı Bütçeleme (PEB) Sistemi Çerçevesinde Alternatif Modellerin Türkiye'de Uygulanabilirliği. Sayıştay Dergisi, 96, 25-54. <https://www.sayistay.gov.tr/tr/Upload/95906369/files/dergi/pdf/der96m2.pdf>
- Bal, T. (2016). OECD Ülke Uygulamaları Doğrultusunda Uzun Dönemli Bakım (UDB) Hizmetlerinin Finansmanı ve Türkiye İçin Öneriler. SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi, 6 (1), 159-196. <http://dergipark.gov.tr/sgd/issue/28907/309157>
- Bal, T. (2016). Sosyal Güvenlik Kurumunda PEB Sisteminin Farkındalık ve Uygulamanın Etkililiği Analizi. Maliye Dergisi, 170, (1), 90-115. https://dergiler.sgb.gov.tr/calismalar/maliye_dergisi/yayinlar/md/170/170-07.pdf
- Bal, T. (2017). Performans Esaslı Bütçeleme (PEB) Sistemi ve Sistemin Uygulanabilirliğinin Artırılmasına Yönelik Öneriler. Sayıştay dergisi, 101, 1-29. <https://www.sayistay.gov.tr/tr/Upload/95906369/files/dergi/pdf/101.pdf#page=8>