



**ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE İŞ TATMİNİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ: BİR ARAŞTIRMA**

Bilge KAVAK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Sevtap SARIOĞLU UĞUR

Uşak

Eylül, 2019

**ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ:
BİR ARAŞTIRMA**

Bilge KAVAK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İşletme Anabilim Dalı İşletme Bölümü

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Sevtap SARIOĞLU UĞUR

Uşak

Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eylül, 2019

YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZETİ

ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: BİR ARAŞTIRMA

Bilge KAVAK

İşletme Anabilim Dalı

Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eylül 2019

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Sevtap SARIOĞLU UĞUR

Örgütsel sinizm; bir kişinin çalıştığı örgüte karşı geliştirdiği, bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları içeren olumsuz bir tutumdur (Dean vd., 1998, s.346). İş tatmini, kişinin işini veya iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan hoşça giden veya olumlu duygusal durumdur (Vroom 1964, s.99).

Bu çalışmanın amacı; kamu kurumlarında çalışanların örgütsel sinizm ile iş tatmini düzeyleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymaktır. Araştırmanın örneklemini Uşak il merkezinde faaliyet gösteren 15 kamu kurumundan 332 çalışan oluşturmaktadır. Araştırmada anket uygulaması yapılmış olup toplanan veriler SPSS 23 Paket Programı kullanılarak, Güvenirlilik ve Faktör Testleri, Bağımsız Örneklem T- Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), Korelasyon ve Regresyon analizleri ile değerlendirilmiştir.

Araştırma sonucunda, kamu kurumunda çalışanların örgütsel sinizm ile iş tatmini düzeyleri arasında orta düzeyde ve negatif yönlü anlamı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sinizm ve iş tatmininin birbirini negatif etkilediği görülmekle birlikte, iş tatmininin örgütsel sinizmi daha yüksek olumsuz etkilediği tespit edilmiştir. Demografik özelliklere göre ise kamu kurumunda çalışanların cinsiyetleri ve iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu, ayrıca kamu kurumunda çalışanların kadro durumları ve örgütsel sinizm düzeyleri ile kadro durumları ve iş tatmini düzeyleri arasında da anlamlı bir farklılık olduğu ortaya çıkmıştır.

Anahtar kelimeler: *Örgütsel Sinizm, İş Tatmini, Kamu Kurumları*

ABSTRACT

RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CYNICISM AND JOB SATISFACTION: A RESEARCH

Bilge KAVAK

Department of Business Administration

Social Sciences Institutes Uşak University, September 2019

Advisor: Assoc. Dr. Sevtap SARIOĞLU UĞUR

Organizational cynicism is a negative attitude that includes cognitive, emotional and behavioral dimensions of the employee towards the organization (Dean, et al, 1998, s.346). Job satisfaction is a pleasant or positive emotional state resulting from the assessment of one's work or work experience (Vroom 1964, s.99).

The aim of this study is to find out whether there is a relationship between organizational cynicism and job satisfaction of the employee in the public institutions. The sample of the study consists of 332 employees from 15 public institutions in the city center of Uşak. The questionnaire was applied for the research and the data were evaluated by using SPSS 23 Package Program, Reliability and Factor Tests, Independent Sample T-Test, One-Way ANOVA, Correlation and Regression analyzes.

As a result of research, it was found that there was a moderate and negative relationship between organizational cynicism and job satisfaction levels of the employee in public institutions. Organizational cynicism and job satisfaction seem to affect each other negatively, but job satisfaction has been found to have a higher negative impact on organizational cynicism. According to the demographic characteristics, there was a significant difference between the gender and job satisfaction levels. There is also a significant difference between the staff status and the levels of organizational cynicism and job satisfaction.

Key words: *Organizational Cynicism, Job Satisfaction, Public Institutions*



UŞAK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
Tezli Yüksek Lisans Jüri ve Enstitü Onayı

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı 084005001 No'lu öğrencisi Bilge KAVAK'ın 'Örgütsel Sinizm ile İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bir Araştırma" adlı tezi 02 /09 / 2019 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Uşak Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, Yüksek Lisans Tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Jüri	Adı Soyadı	İmza
Danışman	: Dr. Öğr. Üyesi Sevtap SARIOĞLU UĞUR	
Üye	: Dr. Öğr. Üyesi Gülten DEMİRAL	
Üye	: Dr. Öğretim Üyesi Gökdeniz ERKAN	

Enstitü Müdürü
Prof. Dr. Mehmet KARAYAMAN

ÖNSÖZ

Bu tezi hazırlamamda değerli vaktini, emeğini ve desteğini esirgemeyen saygı değer danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Sevtap SARIOĞLU UĞUR'a teşekkürlerimi sunarım.

Hayatımın her döneminde yanımda olan, maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen sevgili aileme teşekkür ederim. Ayrıca tezimi hazırlarken beni destekleyen arkadaşlarıma ve anket çalışmalarına katılan katılımcılara teşekkür ederim.

Bilge KAVAK

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Bilge KAVAK
Doğum Yeri ve Tarihi : Bozkır – 08.03.1982
Lisans Öğretimi : Marmara Üniversitesi - İşletme
Bildiği Yabancı Diller : İngilizce
Bilimsel Faaliyetleri : Yüksek Lisans Tezi

İş Deneyimi

Çalıştığı Kurumlar : Boyut Yayın Grubu
Uşak İl Özel İdaresi
Uşak Valiliği (AB ve Dış İlişkiler Bürosu)
Görev Aldığı STK'lar : Uşak İş Kadınlarını ve Kadın Girişimcilerini
Destekleme Derneği
Uşak İli Kalkınma Vakfı
Projeler : Avrupa'da Stratejik Yönetim Uygulamaları
(Erasmus+ Programı)
Uşak Toplumunda Atık Ayrışımı Bilincinin
Oluşturulması (Erasmus+ Programı)
Haydi Gençler İnovasyondan İstihdama (Erasmus+)
Mikro Kredi Projesi (Uşak İl Özel İdaresi)
Karaahmetli Köyünde Yaşam Kalitesi Artıyor
(Zafer Kalkınma Ajansı Mali Altyapı Destek Prog.)
Seramik Hediyelik Eşya Eğitim ve Üretim Atölyesi
(Zafer Kalkınma Ajansı Mali Altyapı Destek)
STK'lar Sivil Toplum Destek Merkezi İle Güçleniyor
(IPA II – Sivil Toplum Destek Programı II)

İletişim

e-posta adresi : bilgekavak@gmail.com

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI	v
ÖNSÖZ	vi
ÖZGEÇMİŞ	vii
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ	xi
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM: ÖRGÜTSEL SİNİZM	3
1.1. SİNİZM KAVRAMININ TARİHÇESİ	3
1.2. SİNİZMİN TANIMLANMASI	9
1.3. ÖRGÜTSEL SİNİZM KAVRAMININ TANIMLANMASI	13
1.4. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN BOYUTLARI	17
1.4.1. Bilişsel Boyut	17
1.4.2. Duyuşsal Boyut	18
1.4.3. Davranışsal Boyut	19
1.5. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN KURAMLARI	20
1.5.1. Beklenti Kuramı	20
1.5.2. Atfetme Kuramı	20
1.5.3. Tutum Kuramı	21
1.5.4. Sosyal Değişim Kuramı	21
1.5.5. Duygusal Olaylar Kuramı	22
1.5.6. Sosyal GÜdülenme Kuramı	22
1.6. ÖRGÜTSEL SİNİZM TÜRLERİ	24
1.6.1. Kişilik Sinizmi	24
1.6.2. Toplumsal/Kurumsal Sinizm	25
1.6.3. İşgören Sinizmi	25
1.6.4. Örgütsel Değişim Sinizmi	26
1.6.5. Mesleki Sinizm	26
1.7. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN NEDENLERİ	27
1.8. ÖRGÜTSEL SİNİZMİ OLUŞTURAN FAKTÖRLER	29
1.8.1. Kişisel Faktörler	29
1.8.1.1. Yaş	30
1.8.1.2. Cinsiyet	30
1.8.1.3. Eğitim Durumu	31
1.8.1.4. Medeni Durum	31

1.8.1.5.	Gelir	31
1.8.1.6.	Hizmet Süresi	32
1.8.1.7.	Hiyerarşi	32
1.8.2.	Örgütsel Faktörler	32
1.8.2.1.	Psikolojik Sözleşme İhlali	33
1.8.2.2.	Kişi-Rol Çatışması	34
1.8.2.3.	Örgütsel Adalet	34
1.8.2.4.	Örgütsel Politika	35
1.9.	ÖRGÜTSEL SİNİZMİN SONUÇLARI	37
1.9.1.	Bireysel Sonuçları	37
1.9.2.	Örgütsel Sonuçları	38
1.9.2.1.	Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini	38
1.9.2.2.	Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık	39
1.9.2.3.	Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven	40
1.9.2.4.	Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık	42
1.9.2.5.	Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik	43
1.9.2.6.	Örgütsel Sinizm ve Yabancılaşma	44
1.10.	ÖRGÜTSEL SİNİZMİ YÖNETME STRATEJİLERİ	45
2.	BÖLÜM: İŞ TATMİNİ	46
2.1.	İŞ TATMİNİ KAVRAMININ TANIMLANMASI	46
2.2.	İŞ TATMİNİNİN BOYUTLARI	47
2.2.1.	İçsel Tatmin	48
2.2.2.	Dışsal Tatmin	48
2.3.	İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	49
2.3.1.	Bireysel Faktörler	49
2.3.1.1.	Yaş	49
2.3.1.2.	Cinsiyet	50
2.3.1.3.	Eğitim Durumu	50
2.3.1.4.	Medeni Durum	51
2.3.1.5.	Hizmet Süresi	52
2.3.1.6.	Statü	52
2.3.1.7.	Kişilik Özellikleri	53
2.3.2.	Örgütsel Faktörler	54
2.3.2.1.	Ücret	54
2.3.2.2.	Terfi	55
2.3.2.3.	Yönetim Tarzı	55
2.3.2.4.	Takdir ve Ödüllendirme	56
2.3.2.5.	İşin Niteliği	56
2.3.2.6.	Çalışma Koşulları	57
2.3.2.7.	İş Arkadaşları	58
2.3.2.8.	İletişim	58
2.4.	İŞ TATMİNİNİN SONUÇLARI	59
2.4.1.	İş Tatmini ve Performans ve Verimlilik	59

2.4.2. İş Tatmini ve Yabancılaşma	60
2.4.3. İş Tatmini ve Devamsızlık	60
2.4.4. İş Tatmini ve İşten Ayrılma	61
2.4.5. İş Tatmini ve İşgücü Devri	61
2.4.6. İş Tatmini ve Stres	62
2.5. İŞ TATMİNİNİ ARTTIRMA YÖNTEMLERİ	62
2.5.1. İş Tasarımı	62
2.5.2. İş Basitleştirme	63
2.5.3. İş Zenginleştirme	63
2.5.4. İş Genişletme	64
2.5.5. İş Rotasyonu	65
3. BÖLÜM: ÖRGÜTSEL SINIZM VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: BİR ARAŞTIRMA	66
3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	66
3.2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLILIK	66
3.3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ	66
3.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	67
3.5. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ	68
3.6. BULGULAR VE YORUMLAR	69
3.6.1. Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Ölçeklerinin Güvenirlik Analizleri	69
3.6.2. Demografik Analizler	70
3.6.3. Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Ölçeklerinin Faktör Analizleri	73
3.6.4. Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Düzeylerine İlişkin T-Testleri	77
3.6.5. Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü ANOVA Testi	80
3.6.6. Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Korelasyon ve Regresyon Analizleri	91
SONUÇ VE ÖNERİLER	94
KAYNAKÇA	98
EK: ANKET FORMLARI	113

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Örgütsel Sinizm Ölçeği Güvenilirlik Analizi	69
Tablo 2. İş Tatmini Güvenilirlik Ölçeği Analizi	69
Tablo 3. Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımları	70
Tablo 4. Katılımcıların Medeni Duruma Göre Dağılımları	70
Tablo 5. Katılımcıların Eğitim Seviyesine Göre Dağılımları	71
Tablo 6. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımları	71
Tablo 7. Katılımcıların Çalışma Süresine Göre Dağılımları	72
Tablo 8. Katılımcıların Kadro Durumuna Göre Dağılımları	72
Tablo 9. Katılımcıların İdari Görev Durumuna Göre Dağılımları	72
Tablo 10. Katılımcıların Gelir Durumuna Göre Dağılımları	73
Tablo 11. KMO ve Barlett Testi Örgütsel Sinizm Ölçeği	73
Tablo 12. Örgütsel Sinizm Boyutlarının Faktör Sonuçları	74
Tablo 13. KMO ve Barlett Testi İş Tatmini Ölçeği	75
Tablo 14. İş Tatmini Boyutlarının Faktör Sonuçları	76
Tablo 15. Cinsiyete Göre Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Düzeyine İlişkin T-testi	77
Tablo 16. Medeni Duruma Göre Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Düzeyine İlişkin T-testi	78
Tablo 17. İdari Görev Durumuna Göre Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Düzeyine İlişkin T-testi	79
Tablo 18. Eğitim Seviyesine Göre Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü ANOVA Testi	80
Tablo 19. Eğitim Seviyesi Değişkeninin Varyansların Homojenliği Testi	81
Tablo 20. Eğitim Seviyesine Göre Dışsal İş Tatmini Düzeyine İlişkin Scheffe Testi	82
Tablo 21. Eğitim Seviyesine Göre Dışsal İş Tatmini Düzeyine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	83
Tablo 22. Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü ANOVA Testi	83
Tablo 23. Çalışma Süresine Göre Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü ANOVA Testi	84

Tablo 24. Kadro Durumuna Göre Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü ANOVA Testi	85
Tablo 25. Kadro Değişkeninin Varyansların Homojenliği Testi	86
Tablo 26. Kadro Durumuna Göre Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Düzeyine İlişkin Scheffe Testi	87
Tablo 27. Kadro Durumuna Göre Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Düzeyine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	89
Tablo 28. Gelir Durumuna Göre Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü ANOVA Testi	90
Tablo 29. Korelasyon Analizi Sonuçları	92
Tablo 33. Regresyon Analizi Sonuçları	94



GİRİŞ

Değişen dünya ile birlikte örgüt yönetimlerinin hatalı ve başarısız uygulamaları sonucunda meydana gelen örgütsel problemler, yaşanan kriz ve skandallar, çalışanlarda örgütlerine karşı ciddi bir güvensizlik, yılgınlık, monotonluk, tedirginlik, yabancılaşma, kuşku gibi birtakım olumsuz düşünce, tutum ve davranışların oluşmasına neden olmuştur. Oluşan bu olumsuz düşünce ve tutumların en yaygın olarak görülenlerinin başında sinizm olgusu gelmektedir (Gül ve Ağıröz, 2011, s.28).

Dean ve arkadaşlarına (1998, s.346) göre örgütsel sinizm; bir kişinin çalıştığı örgüte karşı geliştirdiği, bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları içeren olumsuz bir tutumdur. Bu doğrultuda örgütsel sinizmin üç boyutu;

- a) Örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanç,
- b) Örgüte yönelik olumsuz bir duygu,
- c) Bu inanç ve duygularla tutarlı olarak örgüte yönelik aşağılayıcı ve eleştirel davranma eğilimidir.

Çalışanlarına işlerine karşı geliştirdikleri en önemli tutumlardan birisi de iş tatminidir. İş tatmini kavram olarak ilk kez 1935 yılında Hoppock tarafından, bireyin psikolojik, fiziksel ve çevresel etkenlerin bir araya gelmesiyle işinden elde ettiği tatmini ifade etmek için kullanılmıştır (Yew, 2008, s.30). Vroom'a (1964, s.99) göre iş tatmini, kişinin işini veya iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan hoş giden veya olumlu duygusal durumdur. Buna göre olumlu tutumlar iş tatminini, olumsuz tutumlar ise iş tatminsizliğini oluşturmaktadır. Locke (1976, s.1311) iş tatminini "bireyin işini veya iş deneyimlerini değerlendirmesi sonucunda hissettiği zevkli veya olumlu duygu" olarak ifade etmiştir.

Örgütsel sinizm ve iş tatmini, çalışanlarda ve örgütlerde çeşitli olumlu ve olumsuz sonuçlara neden olduğundan, örgütler açısından önem arz eden konular olmaktadır.

Bu araştırmanın amacı; Uşak ilinde bulunan kamu kurumlarında çalışanların örgütsel sinizm ile iş tatmini düzeyleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını ortaya

koymaktır. Ayrıca demografik özelliklerine göre çalışanların örgütsel sinizm ve iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığı da ortaya konmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde sinizm kavramının tarihçesi ve tanımı ile örgütsel sinizm kavramının tanımı, boyutları, kuramları, türleri, oluşturan faktörler ve sonuçları yerli ve yabancı literatür kaynaklarından yararlanarak geniş çaplı bir araştırma çerçevesinde ele alınmaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümünde iş tatmini kavramının tanımı, etkileyen faktörler, sonuçları, iş tatminini artırma yöntemleri yine geniş çaplı bir literatür araştırması çerçevesinde ele alınmaktadır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde Uşak ilinde bulunan kamu kurumlarında çalışan 332 kişinin örgütsel sinizm ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkinin anlamlılığı test edilerek bulgular ve yorumlara yer verilmektedir. Ayrıca analiz bulgularına göre sonuçlar yorumlanarak önerilerde bulunmaktadır.

1. BÖLÜM: ÖRGÜTSEL SİNİZM

1.1. SİNİZM KAVRAMININ TARİHÇESİ

Sinizm kavramı, bir düşünce tarzı ve yaşam biçimi olarak Antik Yunan'da ortaya çıkmıştır (Brandes, 1997, s.7). Sinizm kavramı köklerini yaklaşık olarak M.Ö. 500 yıllarında ortaya çıkan Antik Yunan felsefi düşüncesi olan “sinik” (kinik) kelimesinden almaktadır (Metzger, 2004, s.24).

Sinizm kavramının kökenine ilişkin iki görüş vardır. Birinci görüşe göre; Yunancası köpek anlamına gelen “kyon” kelimesinden türemiş olduğu ileri sürülmektedir. Sinik bireyler doğal bir yaşamı tercih etmekte, toplumsal kurallara uymamakta, giyimlerine dikkat etmeyip pasaklı bir şekilde gezinmekte ve uygarlığı küçümsemektedirler. Dolayısıyla, bu tarz düşüncelerini dile getirdikleri ve alışılmadık davranış sergiledikleri için “kyon” (köpek) metaforu siniklerin (kiniklerin) simgesi haline gelmiştir (Gökberk, 2000, s.48). İkinci görüşe göre; Atina yakınlarında bulunmakta olan Siniklerin okulunun yer aldığı “Kynosarges” (gymnasiom) kelimesinden türemiş olabileceği ileri sürülmüştür (Hançerlioğlu, 1999, s.76). Cynosarges kelimesi “beyaz köpeğin yeri” anlamındadır (Arslan, 2012, s.1).

Diğer bir görüşe göre kelimenin kökeni, Sokrates'in öğrencisi Antisthenes'in muhtemelen yaşam biçimine atfen “saf ve gösterişsiz köpek” anlamına gelen lakabı “Haplokuon”dan gelmektedir. Kavramın kökeninin muhtemelen köpeksi davranışlarıyla bilinen Sinoplu Diogenes'e dayandırılması ise başka bir görüştür. Buna göre kavram, Diogenes'in yaşam biçimini ifade etmek için kullanılmış olabilmektedir (Arslan, 2012, s.1). Felsefe terimleri sözlüğüne göre sinikler uygarlık değerlerini hor gördükleri ve yaşama biçimleri her türlü kuralın dışında olduğu için bu adı almışlardır (Akarsu, 1975, s.115).

Bir başka açıklamaya göre sinizm kavramı, Antisthenes'in okuluna ve okul üyelerine verilen “kunikos” kelimesinden gelmektedir. Kunikos sıfatı, okulun üyelerine, görünümünün kalabalığı ve ilkelliğinden, bütün uzlaşımına, örf ve adetlere aykırı hayat tarzlarından ve hatta Antisthenes'in Atinalılara yaşam biçimlerini ve uzlaşımını küçümsemek, toplumun budalalıklarına ve

haksızlıklarına karşı çıkmak amacıyla bir tepeden uluyarak hitap etmesi nedeniyle verilmiştir (Cevizci, 2009, s.107). Yine, bu okulun üyelerine; düzenli ve temiz bir hayat sürmedikleri ve dünyalık olarak hiçbir şeye sahip olmadıkları, bu yüzden de sokaklarda yattıkları, yırtık elbiselerle dolaştıkları için kendilerine ‘köpeksi’ anlamına gelen sinik (kynik) denilmiştir (Elmalı ve Özden, 2011, s.109).

Antisthenes (M.Ö. 444-365) ve Sinop’lu Diogenes (M.Ö.412-323) en önemli siniklerden olup; bilinen ilk ‘sinik (kinik)’ M.Ö. 444-365 yılları arasında yaşamış olan Sokrates’in öğrencisi Antisthenes’dir (Dean vd., 1998, s.342). Töresel bir amaca yönetmeyen bilimleri küçümseyen, erdemın bilgiyle elde edilebileceğini savunan ve yaşamın amacı olan mutluluğu erdemlilikte bulmayı amaçlayan Antisthenes, aynı zamanda sinik (kinik) okullarının da kurucusudur (Hançerlioğlu, 1999, s.77). Sokrates’in öğrencisi Atinalı Antisthenes, bütün dünya zevklerine ve özentili felsefelere sırt çevirmiş, soylular arasında zevkli bir ömür sürerek yaşlandığı halde birdenbire doğaya dönmüş, doğaya uygun yaşamayı yeğlemiş, köleler gibi giyinmiş ve “zevk almaktansa ölmeyi yeğlerim” diyerek erdem anlayışını herkesin anlayabileceği bir dille anlatmaya çalışmıştır. Her türlü mal ve mülk edinmeye, kölelik ve aile kurumlarına, din inançlarına karşı çıkmış ve mutluluğa ancak erdemle ulaşacağını ve bu erdemın de dünyevi hazları yadsımakla mümkün olabileceğini savunmuştur. Bir çeşit çilecilikle insanın tam bağımsızlığını kazanabileceği ve böylelikle mutluluğa kavuşabileceği, insanın erişmek istediği şeyin mutluluk olduğunu ve mutluluğun da her türlü bağdan kurtulmuş içsel bir özgürlükle gerçekleşeceğini ileri sürmüştür. Antisthenes’e göre istenilecek tek şey erdem, kaçınılacak tek şey erdemsizliktir (Hançerlioğlu, 1977, s. 291). Antisthenes, hazzın yerine çalışıp didinmeyi, güçlük ve sıkıntı çekmeyi yeğlemekte olup tüm bu koşulların insanı sertleştireceğini, daha dayanıklı yapacağını belirtmektedir (Gökberk, 2000, s.49). Antisthenes’in sadece bir asa, pelerin ve kuru ekmek gibi ihtiyaçlarının yer aldığı bir çanta ile hayatını devam ettirdiği söylenmektedir. Bu sade yaşam Antisthenes’e başkalarının materyalizm ve bencillik düşüncelerini eleştirmesine olanak vermiştir (Helvacı, 2010, s.384).

Sinizm felsefesinin ve Sinikler Okulu’nun kurucusu Antisthenes olmasına karşın okulun en önemli temsilcisi Sinoplu Diogenes olmuştur (Dean vd., 1998, s.342). Antisthenes, Diogenes’i sinikler okuluna geldiği gün hiç sevmemiş ve sopyla

kovalamıştır fakat Diogenes büyük bir kararlılıkla Antisthenes'in tüm öğütlerine sıkı sıkıya uymuş ve sinizmi adeta bir yaşam tarzı olarak benimsemiştir. Bir zaman sonra Diogenes öyle bir noktaya gelmiştir ki öğretmeni olan Antisthenes'in öğretisindeki tüm teorik kuralları yok etmiş ve felsefeyi tam bir tutarlılıkla yaşamaya başlamıştır. Diogenes'in Antisthenes'ten farklılaştığı en önemli nokta ise mevcut sistemi değiştirme isteğidir. Diogenes kendi yaşam tarzını ve öğretilerini benimseyenlerle birlikte tüm toplumsal değerleri hiçe sayarak, bu değerlerin ne denli saçma olduğunu göstermek istemektedir (Ağaoğulları, 1994, ss.159-160). Bütün toplumsal gelenek ve kurallara karşı nefret besleme noktasına gelen Diogenes, ihtiyaçsızlık ve uygarlık düşmanlığının yaşayan örneği haline gelmiştir. (Gökberk, 2008, s.50). Toplumsal değerler açısından sefil denebilecek bir yaşam sürdüğü için Diogenes'e kinik denilmiştir (Cevizci, 2002, s.293). Ona göre insanın yapması gereken, mecazi anlamda değil, gerçek anlamda tam bir hayvan gibi yaşaması, köpeksi bir hayat sürmesidir (Arslan, 2006, s.164). Bu nedenle öğretilere "köpeksi" adının verilmesinin Diogenes'den kaynaklandığı varsayılmaktadır (Haçerlioğlu, 1999, s.77). Diogenes benimsemiş olduğu yaşam tarzı ile insanın gereksinimlerini en aza indirdiğini kabul etmiş ve dış dünya nimetlerine karşı kayıtsız kalmıştır (Dean vd., 1998, s. 342). Diogenes "insanların kendi kendilerine yetebileceğini" ifade etmiştir. Diogenes'e göre, toplumlar ve örgütler tarafından oluşturulan normlar ve kurallar insanların doğal yapılarına aykırıdır. (Saruhan ve Yıldız, 2009, s.105). Bir rivayete göre Diogenes yaşamını bir fiçinin içinde devam ettirmiş (Haçerlioğlu, 1999, s. 77), ve böylece kendisini toplumsal gereksinimlerden tamamen yalıtıma yöneltmiştir (Gökberk, 2000, s.50).

Bir gün Diogenes'e merakla niçin gündüz vakti her taraf aydınlık iken elinde yanan bir fenerle dolaştığı sorulduğunda, "Dürüst bir insan arıyorum." yanıtını vermiştir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008, s.284). Bu durum, insanların gerçekte dürüst olmadığı yönündeki inancı temsil eden sinizm kavramını ironik olarak tanımlamaktadır (Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007, s.514). Diogenes, "Dile benden ne dilerse!" diyen Büyük İskender'e "Gölge etme başka ihsan istemem" diyerek, toplumdaki yapaylıklara ve değerlere meydan okumuş, her türlü yerleşik kuralın doğallığa aykırı olduğunu söylemiştir (Cevizci, 2008, s.55). Yine bir rivayete göre, olimpiyat oyunları dönüşünde kalabalığın olup olmadığını soran birine "Evet, kalabalık vardı, fakat insanlar çok azdı" dediği, gündüz vakti eline feneri alarak "Hey

insanlar” diye seslendiğinde çevresine toplananları “Ben insanları çağırdım pislikleri değil” diyerek kovaladığı söylenmektedir (Ağaoğulları, 1989, s.130).

Cevizci’ye (2002, s.293) göre Diogenes’in benimsemiş olduğu yaşam tarzının bazı ilkeleri mevcuttur:

- Kendine Yetme: Kişinin, mutluluk için gerekli olan her şeyi kendi içerisinde taşıyabilmesi durumudur.
- Utanmazlık: Kendi başına zararsız olan bazı eylemlerin hiçbir şekilde yapılamayacağını öne süren uzlaşmaları umursamama durumudur.
- Sözüünü Sakınmazlık: Yozluğu ve kendini beğenmişliği açığa vurmaktan ve insanları yenilenmeye yöneltmekten çekinmeme durumudur.
- Yöntemli Eğitim: Ahlaki yetkinliğe ulaşmak için yöntemli eğitime gereksinim vardır. Bu yöntemli eğitim için, iradenin gücünü deneyen pratik egzersizler önemlidir.

Sur (2010, s.13); ünlü Alman filozof Friedrich Nietzsche’nin, “Böyle Buyurdu Zerdüş” kitabında üstün insanı aradığını ve sık sık sinik düşünceye başvurduğunu belirtmektedir. Nietzsche’nin “İnsanlar arasında yaşamayı, hayvanlar arasında yaşamaktan daha tehlikeli buldum” ve “Nerde canlı gördüysem, orda güç istemi gördüm; uşağın isteminde dahi, efendi olma istemini gördüm ve nerde özveri, hizmet ve sevgi bakışları varsa, orda efendi olma istemi de vardır” sözleriyle insanın çıkarları uğruna her şeyi yapabileceğini ve insanlara olan güvensizliğini dile getirerek sinik bakış açısını anlattığını ifade etmektedir.

Siniklere göre din ve devlet gibi kurumlar gereksizdir ve insan doğasına uygun değildir. Sinikler toplumsal kuralları mizah yoluyla küçümsemişlerdir. Sinikler insanoğlunun gelenek ve göreneklerinin insan doğasına aykırı olduğunu ve iyi bir hayat sürmek için bireylerin bunlardan kaçınması gerektiğini söylemişlerdir (Dean vd., 1998, s.342). Sinikler toplumca kabul edilen tüm normları reddetmişlerdir. Bireyin tamamen özgür ve bağımsız olması kutsanmıştır. Bireyin kendi kendine dayanabilmesi önemli görülmüş ve bu bağlamda bireyin erdemli ve kendine yetebilen bir kişi olabileceği düşünülmüştür (Kalağan, 2009, s.36).

Sinik felsefesini benimsemiş bireylere sinik denilmektedir. Sinik bireylerin sinizm felsefesiyle ilgili savundukları bazı özellikler vardır. Bunlar şu şekilde belirtilmiştir (Ulaş, 2002, s.828-829):

- Karakter bağımsızlığı, dünya nimetlerinden uzak durma tavrı ve kendine yeterli olmayı en ideal durum olarak değerlendirmektedirler.
- Mutluluğa ulaşmak için erdemini tek başına yeterli olduğunu savunmaktadırlar.
- İnsanı mutlu eden erdemi, bilgelikte bulmaktadırlar. Böylece yaşamın temel gereksinim ve hazları karşısında kayıtsız kalmakla yetinmemekte; amaçlarına ancak hazdan kaçınarak erişebileceklerine inanmaktadırlar.
- Hiçbir şey için kaygılanmamakta ve hiçbir şeye aldırış etmemektedirler.
- Bilgiyi küçümsemektedirler. Burada, ahlaki bir amaç taşımayan ya da en azından ahlaki gözetmeyen bir bilimin ya da bilimsel araştırmanın fazla değer taşımadığını vurgulamaktadırlar.
- Benimsemiş oldukları ahlakın önündeki en büyük engelin, insan doğasına ihanet eden mevcut yönetim biçimleri ile insanın mutlu olmasını engelleyen geleneksel kültür olduğunu öne sürmektedirler.
- Bireysel bir bakışla toplum karşısında kendilerini özgür saydıklarını vurgulamaktadırlar.
- Doğaya dönmenin ve doğal yaşamının onlar için esas düşünce olduğunu ileri sürmektedirler.

Siniklerin temel özelliklerinden bazıları şunlardır (Brandes vd., 1999, s.5)

- Sinikler yalan söyleme, ikiyüzlü olma ve başkalarını istismar etmenin insanın temel karakteristikleri olduğunu düşünürler.
- Sinikler, insanların alternatifler arasında seçim yaparken bencil davrandıklarını, davranışlarında tutarsız olduklarını ve güvenilir olmadıklarını düşünürler.
- Sinikler, çoğu zaman eylemlerin gerisinde gizli niyetler olduğuna inanırlar.

- Sinikler, psikolojik obje (kişi, örgüt, grup, toplum gibi) ile ilgili bir şey düşündükleri zaman sıkıntı, tiksinti hatta utanç bile hissedebilirler.
- Sinikler, psikolojik objenin dürüstlük ve samimiyetten yoksun olduğu ile ilgili net ifadeler içeren eleştirilerde bulunabilirler.
- Sinikler, psikolojik obje ile ilgili bizzat deneyim yaşadıklarında olayları genellikle kendi yorumlarıyla anlatır ve alaycı bir mizah kullanırlar.

Kalağan (2009, s.38); Sinizm kavramında kişilik özellikleri üzerinde duran bir yazar olan Graham'ın sinik kişilik özelliklerini şu şekilde sıraladığını belirtmektedir:

- Başkalarını yalancı, bencil ve ilgisiz olarak görme
- Başkalarının güdülerini sorgulama
- İnsan ilişkilerinde dikkatli olma ve güven duymama
- Düşmanca ve baskıcı olma
- Başkaları tarafından kendilerine yüklenen taleplere güvenme
- Arkadaşça ve yardımsever olmama

Antik dönemden sonra sinizm devam etmiştir fakat günümüze kadar olumlu anlamdan olumsuz anlama doğru dönüşmüştür. Sinizm özellikle ABD'de son yirmi yıldır sosyal bilimciler tarafından kullanılmakta fakat antik dönem referans gösterilmemektedir. Bunun nedeni, sinizmin antik dönem kullanımından tamamen farklılaşmış olmasıdır (Helvacı, 2010, s.384-385). Sinizm, tarih içerisinde düzeni eleştirip kişiyi ön plana çıkartmayı hedefleyen ve bazıları tarafından kısmen olumlu bir anlam taşıdığı düşünülen bir kavramken; olumsuzluk ifade eden bir kavram haline dönüşmüş (Helvacı, 2010, s.384-385), kötümserlik ve güvensizlik anlamında kullanılmıştır (Mantere ve Martinsuo, 2001, s.5). Geçmişten günümüze siniklerin durumları incelendiğinde; günümüzde siniklerin iki bin beş yüz yıl öncesindeki gibi olmadıkları gözlenmektedir. Eski sinikler acımasız eleştirmenler olarak bilinirken, bugünkü kavramı yerini kötümserlik ve güvensizlik anlamına bırakmıştır (Mantere ve Martinsuo, 2001, s.5). Antik Yunan döneminde yaşamış olan sinikler, etik ve ahlâkın yüksek seviyesine ulaşmayı hedeflemişler ve bu değerleri onaylamayan insanları ise insafsızca eleştirmişlerdir. Günümüzde ise sinikler, etik ve ahlâka bağlılıkta bir fayda görmemişlerdir. Bunun yerine toplumun onayladığına inandıkları gücün kötülüklerinden ve manipülasyonlarından kendilerini soyutlamaya gitmişler,

toplumsal değişimi etkilemeye çalışmaktansa duyarsızlık ve çekilme göstermişlerdir (Helvacı, 2010, s.385). Hem eski siniklerde hem de modern siniklerde bulunan ortak nokta ise umutsuzluktur. Eski sinikler, yenemeyecekleri ve yenme umutları olmayan bir sistemle, toplumla savaşmışlardır Modern sinikler ise ya kişinin kendinde bulunan kişilik siniği ya da toplumun onlara yaşattıklarından dolayı sinik oldukları iddia edilmiştir ve aynı şekilde gelişim ve değişime dair umutlarının da olmadığı belirtilmiştir (Delken, 2004, s.12).

1.2. SİNİZMİN TANIMLANMASI

Sinizm çok geniş boyutlu bir kavram olup kelime kökeninden de anlaşıldığı üzere felsefi temellere dayandığı gibi; politik bilimler, din, sosyoloji, psikoloji ve yönetim gibi sosyal bilimlerin farklı disiplinlerinde de çalışma konusu olmuştur ve olmaya da devam edecektir. Sinizm ile ilgili araştırma yapanlar, sinizm kavramının farklı disiplinlerdeki rolünü farklı bakış açıları ile açıklamaya çalışmışlardır. (Schyns ve Koop, 2007, s.1-19).

Rosenthal ve Van Schendelen (1977, s.41), sinizmin politik bilimler ile ilişkili bir kavram olduğunu vurgulamakta ve siyasi aktörlerin davranışlarının ve niyetlerinin iyi olmadığına dair tutumlar olduğunu belirtmektedirler. (Denters ve Geurts (1995, s.106) politik sinizmi; “uzmanlığa, samimiyete, dürüstlüğe sahip olan vatandaşların ve siyasi otoritelerin genel çıkarlarının yönelimlerinin görüntüsüdür” şeklinde tanımlamıştır (Schyns ve Koop, 2007, s.4). Çeşitli bilim adamları tarafından siyasi sinizm, kuvvetli güvensizlik ya da güven yokluğu gibi kabul edilmektedir. Siyasette güvenin tam tersi olarak sinizm görülmektedir (Adriaansen vd., 2010, s.435). Siyasette sinizm, siyasi aktörlerin kendi çıkarını kendi birincil hedefi olarak görmesi ve ortak çıkarlara en iyi ihtimalle ikincil veya siyasi avantaj için oynanan oyun olarak bakmasıdır (Rijkhoff, 2008, s.6).

Goldner vd., (1977, s.539-548), sinizm olgusunu anlamak için sosyolojik bir yaklaşım benimsemişlerdir. Yaklaşımlarında, işgörenin görevlerini “mesleğin doğası ve örgüt tarafından sağlanan hizmetler hakkında topluma yönelik belirli, bilinçli ve idealist inanç sistemi” olarak tanımlamışlardır. Bu doğrultuda siniksel bilginin önemine değinmişlerdir. Siniksel bilgiyi “örgütlerde yönetimin devamlılığını

sağlamak ya da kurumsal yapıyı korumak amacıyla, örgütün gösterdiği özgecilik eylemleri ya da işlemleri” ve “iyiliği ve niyetlerin samimiyetini inkâr eden ve örgüte karşı sinizmle sonuçlanan bilgi” olarak tanımlamışlardır.

Sinizm kavramı psikolojik perspektiften incelendiğinde, bireylerin “yalan söyleme, sahte yüzler takınma ve bencil davranışlarda bulunma” durumu olduğu görülmüştür (Mirvis ve Kanter, 1991, s.50-52). Brandes (1997, s.11-21) psikolojik açıdan sinizm kavramının tanımını, “genelde insanların düşük düzeyde düşünceye sahip olduklarına ve başkalarının bencil olduğuna, onlara güvenmeye ya da sadakatine değmeyeceğine inanmaları” ve “bireyin gelecek ile ilgili kötümser fikirleri ve kendisi ya da başkaları için gerçekleşmemiş beklentileri” şeklinde belirtmiştir. Ayrıca sinizmin psikolojik boyutu ile yapılan Cook ve Medley (1954, s.414-418)’in çalışmalarında sinik tutumun düşmanlık boyutu üzerinde durulmaktadır. Cook ve Medley “Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri (MMPI)” geliştirmişlerdir. “Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri”nin “Düşmanlık” ve “Erdemlilik” olmak üzere iki boyutunun olduğu ve özellikle sinizm ile ilgili yapılan çalışmalarda “Düşmanlık” boyutunun yer aldığını belirtilmişlerdir. Buna göre, sinik birey, arkadaşlarına hiç güven duymayan, insanları yalancı, asosyal, ahlaksız, çirkin ve cimri bireyler olarak gören ve başkalarının günahlarından dolayı cezalarını çekmeleri gerektiğini düşünen birey olarak tanımlanmaktadır. Düşmanlık kavramını ise bir çeşit bireysel özellik olup; başkalarını sevmeme ve onlara güvenmeme durumudur (Cook ve Medley, 1954, s.415).

Barefoot ve arkadaşları (1989, s.48) ile Costa ve arkadaşları (1986, s.284), sinizm kavramını Cook ve Medley (1954)’in düşmanlık kavramı üzerine temellendirirken; O’Hair ve Cody (1987, s.279-303) ise Makyavelizm görüşüne dayandırmaktadır. Makyavelizm, “siyasal amaca ulaşmak için her türlü ahlaksızlığı meşru sayan bir tutum” (Hançerlioğlu, 2000, s.37) ve İtalyan filozof Niccola Macchiavelli’nin adıyla anılan “siyaset felsefesi anlayışı”dır. Makyavelizm görüşüne göre, devleti yöneten kişilerin en önemli amacı, devletin varlığını sürdürmek ve bunun için gücünü olabildiğince çoğaltmaktır (Ulaş, 2002, s.911). Bu doğrultuda, Macchiavelli “bütün büyük işleri sözünde durmayan, yalancı, arkadan vuran, acıma duymayan kişilerin başardığını” belirtmiştir (Hançerlioğlu, 2000, s.37). Makyavelizm bir kişilik özelliği olarak da tanımlanmaktadır. Bu kavrama göre,

Makyavelizm özelliği yüksek olan birey pragmatist, diğer insanlarla arasında mesafe koyan ve sonuçlara göre hareket eden, başkalarını kullanan, daha çok kazanan, daha az ikna edilebilinen, ancak başkalarını ikna edebilen kişidir. Bu kişiler, buldukları duruma göre hareket ederler; eğer az sayıda kural ve kaidenin içinde bulunduğu bir durum varsa durumun gelişmesini bekler, ona göre hareket ederler (Özkalp ve Kirel, 2013, s.106).

Eski Yunan felsefesinde sinizm kavramı bir yaşam biçimi olarak dünya işlerinden elini eteğini çekme ya da dünya zevklerinden kaçınma; gündelik yaşam biçiminde ise konuşmada açık sözlülük, dobralık ve yapılan işlerde mert bir tavır takınmaktan, sakınmazlık ve ayıp tanımazlıktan yana olmak anlamında kullanılmaktadır (Ulaş, 2002, s.827).

Andersson ve Bateman (1997, s.449-469), bireylerin yalnız kendi çıkarlarını gözettiğine, çıkarlarını her şeyin üzerinde tuttuğuna inanan ve buna göre herkesi çıkarıcı kabul eden kimseye “sinik” ve bunu açıklamaya çalışan düşünceye de "sinizm" adını vermişlerdir. Sinizme ilişkin temel inanç; dürüstlük, adalet ve içtenlik ilkelerinin kişisel çıkarlara kurban edildiği yönündedir (James, 2005, s.1). Sinizm; “kuşkuculuk”, “şüphencilik”, “güvensizlik”, “inançsızlık”, “kötümserlik”, “olumsuzluk” sözcükleriyle yakın anlamlara sahip olmakla beraber, modern yorumunda, “kusur bulan, zor beğenen, eleştiren birey” anlamı baskındır (Eaton, 2000, s.6-7).

Sinizm bireye, gruplara, ideolojiye, sosyal topluluklara veya kurumlara yönelik güvensizlik ve bunlara karşı küçümseme, umutsuzluk ve hayal kırıklığını kapsayan tutumlardır. Sinizm akımına göre bireyler zor beğenir, memnuniyetsizdir, olaylara sürekli eleştirel yaklaşır, menfaat düşkünüdür ve olumsuz düşüncelerle doludur (Andersson, 1996, s.1397-1398).

Moutner’e (1997, s.119) göre sinizm a) özellikle insanların gizli, açığa vurulmamış amaçları hakkında kötümser, hayal kırıklığına dayalı olarak olayları açıklama biçimi; b) kendi çıkarlarını korumak veya artırmak için sırf araç olarak başkalarıyla ilgilenme, işleri idare etme eğilimidir. Bireylerin durumlara negatif bakışlı olmaları ve karamsar bünyeli olmaları, sinizm kavramını açıklamaktadır.

Sinik insanların kendi menfaatlerine önem verdikleri ve kendi amaçları için başkalarını kullandıkları ifade edilir. Buna bağlı olarak bireyin böyle davranışını açıklamak için “sinizm” kelimesi kullanılmaktadır (Moutner, 1997, s.119 akt. Tokgöz ve Yılmaz, 2008, s.285)

Abraham’a (2000, s.269) göre dünyanın; dürüst olmayan, entrikacı, ilgisiz, bencil, ve sosyal etkileşimden memnun olmayan insanlardan oluştuğunu düşünen, diğer insanlara karşı derin bir güvensizlik duyan kimselere ‘sinik’, bunu açıklamaya çalışan düşünceye de ‘sinizm’ denilmektedir. Sinizm; öfke, utanç, küçük görme ve sıkıntı gibi duygusal unsurları özetle güçlü negatif duyguları harekete geçirmektedir. İnsan davranışıyla ilgili olarak genellikle olumsuz algıları yansıtan, doğuştan gelen ve kararlı bir kişilik özelliğidir.

Sinizm kavramı genel olarak “insanı harekete geçiren güdü ve eylemlerde samimiyete ve iyiliğe inanmama alaycı ve gülüşüyle bunu vurgulamayı alışkanlık haline getirmiş; küçümseyerek hata bulma eğilimi” olarak tanımlanmaktadır. Sinizm “Diğer insanların güdeleri, dürüstlüğü ve iyi niyetinden şüphe duyulması ve bunun doğrudan genellenerek diğer konulara veya durumlara inanılabilirlik açısından yansıtılmasıdır.” Sinizm “İnsanların hayal kırıklığına dayalı söylevleri ve çıkar ilişkilerini korumak amacıyla yürüttükleri faaliyetler bütünü”dür (Tokgöz ve Yılmaz, 2008, s.294).

Costa ve arkadaşlarına (1983, s.929) göre sinizm, “başkalarının güdülerine yönelik güvenilir olmayan ve küçük düşürücü tutumlar ve insan doğasındaki bencillığe ait inanç”tır. Sinizm “İnsanların genellikle başkalarını değersiz, hilekâr ve bencil olarak gösteren olumsuz görüştür”. Barefoot ve arkadaşlarına (1989, s. 48) göre sinizm, insanların genellikle başkalarını değersiz, hilekâr ve bencil olarak gösteren olumsuz görüştür. O’Hair ve Cody’nin (1987, s.282) tanımlamasına göre sinizm, “başkalarına güvenilmeyeceğine, insanların gaddar olduğuna ve bireylerin bir şey istemesinin gerçek nedenlerinin kendisine saklanması gerektiği inanması”dır. Candan (2013, s.182) sinizmi, bir kişinin toplumla, kendisiyle, örgütlerle ve diğerleriyle ilgili yaşadığı hayal kırıklığı olarak ele almıştır. Helvacı ve Çetin (2012, s.1476) sinizmi, “başkalarının niyetlerine güvenmeme ve muhatapların gerçek karakterlerini yansıtmamaları inancı” olarak tanımlamışlardır. Sinizm, diğer

insanların güdeleri, dürüstlüğü ve iyi niyetinden şüphe duyulması; bunun doğrudan genellenerek diğer konulara veya durumlara inanılabilirlik açısından yansıtılmasıdır (Tan ve Tan, 2007, s.61).

Sinik kavramı Oxford İngilizce Sözlükte (1989) ise “İnsanı harekete geçiren güdü ve eylemlerde samimiyete ve iyiliğe inanmama eğilimli; alaycı ve gülüşüyle bunu vurgulamayı alışkanlık haline getirmiş olan, küçümseyerek hata bulucu kişi” olarak ifade edilmektedir. Ancak bu tanım günümüzdeki sinizm anlamıyla tam olarak uyum sağlamamaktadır. Sinizm günümüzde daha çok umutsuzluk, engellenme ve hayal kırıklığı ile tanımlanır. (Bakker, 2007, s.123). Türk Dil Kurumu Türkçe sözlüğünde sinizm “İnsanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi, kinizm” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2001).

1.3. ÖRGÜTSEL SİNİZM KAVRAMININ TANIMLANMASI

Değişen dünya ile birlikte örgüt yönetimlerinin hatalı ve başarısız uygulamaları sonucunda meydana gelen örgütsel problemler, yaşanan kriz ve skandallar, çalışanlarda örgütlerine karşı ciddi bir güvensizlik, yılgınlık, monotonluk, tedirginlik, yabancılaşma, kuşku gibi birtakım olumsuz düşünce, tutum ve davranışların oluşmasına neden olmuştur. Oluşan bu olumsuz düşünce ve tutumların en yaygın olarak görülenlerinin başında sinizm olgusu gelmektedir (Gül ve Ağıröz, 2011, s.28). Örgütsel sinizm özellikle 1990'lı yılların başlangıcından günümüze kadar işletme yönetimi, örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi, iş etiği, halkla ilişkiler gibi farklı alanlardan araştırmacıların ilgisini çeken bir konu olmuştur (Tokgöz ve Yılmaz, 2008, s.291). Örgütsel sinizme yönelik ilk çalışmalara 1940'larda Minnesota Üniversitesi'nde yapılan kişilik araştırmalarının bir parçası olarak başlanmıştır. Cook ve Medley (1954) “Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri” ve “Sinik Düşmanlık Ölçeği” ilk sinizm ölçeklerini oluşturmuşlardır (Sur, 2010, s.24). Örgütsel sinizm konusunda yapılan ilk araştırmalar emniyet örgütlerinde polis memurları üzerine uygulanmıştır. Niederhoffer 1967 yılında polis memurlarının kendi aralarındaki birlik ve halka yönelik hissettikleri negatif tutumları bir anomi olarak tanımlamıştır. Niederhoffer'a göre negatif davranışlar; nefret, çekememe, güçsüzlük olmak üzere üç unsurdan oluşarak küskünlüğe yol açmaktadır (Helvacı, 2010, s.388). Örgütsel

sinizm ile ilgili yapılan çalışmalar, 1980'li yılların sonunda ve 1990'lı yılların başında gelişmeye başlamıştır. Mirvis ve Kanter (1989) tarafından Amerikalı çalışanlar hakkında sinizmin örgütte neden yaygınlaştığını ortaya çıkarmak için hazırlanan "Sinik Amerikalılar" isimli kitap ile birlikte örgütsel sinizm kavramı ortaya çıkmıştır (Kalağan ve Güzeller, 2010, s.84). Örgütsel sinizm konusunda çalışma yapan araştırmacılar, "İşgörenlerin örgütlerine karşı sahip oldukları olumsuz tutumların doğası nedir?" sorusunun yanıtını bulmaya çalışmışlardır (Kalağan, 2009, s.38). Mirvis ve Kanter, 1989 yılında Amerika'da yapmış oldukları araştırma sonucunda Amerikan halkının sinizmi yaşama durumlarının % 43 olduğunu belirlemişlerdir. Daha sonra 1992 yılında "Yeni Amerikan Meselesi: Sinizm" adlı bir çalışma gerçekleştirmiş ve bu çalışma sonucunda da sinizmin insanlar arasında giderek arttığını tespit etmişlerdir (Sur, 2010, s.24).

İlgili literatür incelendiğinde sinizm konusunda yapılan çalışmaların iki gruba ayrıldığı görülmektedir. Birinci grupta yer alan çalışmalar daha çok kavramsallaştırmaya, örgütsel sinizmi tanımlamaya ve ölçek geliştirmeye yönelik çalışmalardır. Örgütsel sinizmin öncüllerini ve sonuçlarını, farklı bağlamlarda ve farklı durumsal değişkenler aracılığı ile keşfetmeye yönelik çalışmalar ikinci grubu oluşturmaktadır. Çalışmaların başlangıcında örgütsel sinizmin öncülleri olarak liderlik, örgüt içindeki güç dağılımı, örgütsel değişim çabaları ve yönetsel adalet öngörülmüştür (Tokgöz ve Yılmaz, 2008, s.291). Andersson (1996, s.1395) çalışmasında, sinizmi çalışan sinizmi yönünden ele alarak, sinizm ile psikolojik kontrat ihlali arasındaki ilişkiye dikkatleri çekmiştir. Örgütsel sinizmin kavramsallaştırmasına yönelik olan bu araştırma aynı zamanda çalışan sinizminin nedenlerine de odaklanmıştır. Bunlarla birlikte Andersson ve Bateman'ın (1997, s.464) sinizm ile ilgili yapmış olduğu çalışma ise kişinin çalıştığı örgüte, işletme yöneticilerine ve genel olarak insan doğasına yönelik olarak ele alınmış, bu anlamda konu hem genel hem de özel yapıda incelenmiştir. Sinizmi, Örgütsel Değişim çabaları yönünden ele alan Reichers ve arkadaşlarına (1997, s. 48) göre örgütlerdeki değişim çabaları sinizm için uygun bir hedef olma özelliği taşımaktadır. Aynı zamanda araştırmacılar sinizmin etkilerinin azaltılması için önerilerde bulunmuşlardır. Ayrıca araştırmacıların örgütsel değişime yönelik sinizmin sonuçlarına dikkatleri çekmeleri, bir bakıma örgütsel sinizm literatürüne de bu açıdan katkı sağlamıştır. Dean vd. (1998, s.345-346), çok sayıda işgörenin çalıştıkları

örgütlerine karşı geliştirdikleri ve git gide artarak görünür hale gelen aşırı negatif tutumlarını kapsamlı bir şekilde sorgulayarak, “örgütsel sinizm” kavramını ortaya atmışlardır ve örgütsel sinizm kavramıyla ilgili yaptıkları çalışmada örgütsel sinizmin yeniden kavramsallaştırılmasında ve temellendirilmesinde önemli katkılar yapmıştır. Örgütsel sinizm ile ilgili yapılan araştırmalarda, çalışanların örgütlerine karşı oluşturduğu olumsuz tutumun kaynağı aranmış ve bu amaçla ilgili alan yazın incelenmiş; örgütsel sinizmin kuramsal temelleri belirlenmiş ve farklı tanımları yapılmıştır.

Ülkemizde ilk çalışma 2007 yılında Erdost ve arkadaşları (2007, s.514-524) tarafından gerçekleştirilmiştir. Çalışmalarında örgütsel sinizm alana tanıtılmıştır. Sonrasında 2008 yılında Güzeller ve Kalağan ile Vance ve arkadaşlarının örgütsel sinizm ölçeğinin uyarlama çalışması yer almıştır. Yine aynı yıl içerisinde Efiltili ve arkadaşlarının (2008, s.279-290) Akdeniz Üniversitesi’nde görev yapan yönetici sekreterlerinin genel ve örgütsel sinizm düzeylerini inceledikleri çalışma ile Tokgöz ve Yılmaz’ın (2008, s.283-305) Eskişehir ve Alanya’daki otel işletmelerinde yürüttükleri çalışmalar bulunmaktadır. 2009 yılında Kalağan, Araştırma Görevlileri üzerinde yürütmüş olduğu çalışmasıyla literatüre önemli ölçüde katkı sağlamıştır. Sonraki yıllarda ise üniversitelerde konu ile ilgili tez çalışmaları artarak devam etmiş ve alan yazın hızla genişlemiştir.

Tokgöz ve Yılmaz (2008, s.286) örgütsel sinizm tanımlarının kavramsallaştırılma aşamasında bazı temel güçlüklerin yaşandığını, bunun da nedeninin yapının karmaşık bir süreç olma özelliğinden kaynaklandığını belirtmiştir. Örgütsel sinizme ilişkin birçok tanım yapılmış olmakla birlikte en yaygın kullanılan tanımlardan biri Dean ve arkadaşlarının (1998, s.346) tanımıdır. Bu tanıma göre, örgütsel sinizm; bir kişinin çalıştığı örgüte karşı geliştirdiği, bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları içeren olumsuz bir tutumdur. Bu doğrultuda örgütsel sinizmin üç boyutu;

- Örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanç,
- Örgüte yönelik olumsuz bir duygu,
- Bu inanç ve duygularla tutarlı olarak örgüte yönelik aşağılayıcı ve eleştirel davranma eğilimidir.

Örgütsel sinizm kavramı James (2005, s.7) tarafından bir bireyin olumsuz inanç, duygu ve davranışlarla şekillenen, örgüte ilişkin tutumlarla bağlantılı olup; çevresel etkenlerle değişikliğe açık olan sosyal ve kişisel deneyimlerin ile ilişkili olarak tanımlanmıştır. Örgütsel sinizm, bireyin çalıştığı örgüte yönelik olumsuz tutumlarının olmasıdır. Bu tutumlar, örgüte yönelik negatif duyguları ve eleştirel davranışları içine almaktadır. Örgütsel sinizm kavramı bir örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inancı ifade etmektedir. Bu inanç, kuvvetli olumsuz bir duygusal tepkiyle birleştiğinde kritik ve güven sarsıcı davranışlara neden olmaktadır (Abraham, 2000, s.269). Örgütsel sinizm, çalışanların örgütlerinin dürüstlükten yoksun olduğuna inanmaları durumunda görülmektedir. Dürüstlüğün olmadığına dair bu algılama daha çok; adalet, ahlak ve dürüstlük ile alakalı temel beklentilerin ihlal edildiği algısından doğabilmektedir. Örgütsel sinizm, geleceğe dönük bir nitelik olarak kavramsallaştırılmaktadır. Ayrıca örgütsel sinizmin tecrübeler sonucu gelişen bir “öğrenilmiş düşünceyi” temsil ettiği savunulmaktadır (Johnson ve O'leary-Kelly, 2003, s.629). Örgütsel sinizm, “bireylerin örgütlerinin ahlaki bütünlükten yoksun olduğu ve samimiyet, dürüstlük ve hakkaniyet gibi ilkelerin örgütsel çıkarlar lehine feda edildiği yönündeki inançları”dır (Bernert vd., 2007, s.311). 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, s.1397-1398). Örgütsel sinizm, örgüt ve örgüt yönetimi tarafından atılan adımlar hakkındaki negatif düşünceler ve hayal kırıklığı duygusuyla mücadele edebilmek için çalışılan örgüte karşı kendini savunma tutumudur (Naus vd., 2007). Mirvis ve Kanter (1989), örgütsel sinizm tanımlarında bireyin beklentilerine odaklanmaktadır. Gerçekçi olmayan yüksek beklentilerin oluşması, bu beklentilerin karşılanmaması durumunda hayal kırıklığı yaşanması ve hayal kırıklığı devamında hüsrana uğranması sonucunda örgütsel sinizmin oluşacağını iddia etmektedirler (Andersson, 1996, s.1404). Mirvis ve Kanter (1991, s.61) örgütsel sinizm kavramını tanımlarken örgütlerinde sinik özelliğe sahip olabileceğini belirtmişlerdir. Sinik olan örgütlerin özelliklerini de “Aldatıcı ve sömürüye dayalı uygulamalar içinde olan, işgörenleriyle tek yönlü iletişim kuran, sınırlı bir şekilde davranan ve işgörenlerine ikiyüzlü politika izleyen yöneticileri destekleyen ve bencilce değerleri somutlaştıran örgütler” şeklinde ifade etmişlerdir. Örgütsel sinizm; örgütte çalışanın genel olarak yönetimi küçümsemesi, bencillikle suçlaması, meslektaşlarını hor görüp aşağılaması ve örgütlerine karşı aşırı derecede

olumsuz tutum içine girmesidir (Sur, 2010, s.22). Bir başka ifadeyle, örgütsel sinizm “örgütteki bireylerin bir bölümünde bulunan, örgütlerinin dürüstlükten yoksun olduğuna ve adalet, içtenlik, doğruluk gibi ilkelerin örgütün çıkarlarına feda edildiğine dair bir inançtır (Tokgöz, 2011, s.365). Helvacı ve Çetin (2012, s. 1477) de örgütsel sinizmi, çalışanların örgütün kararlarına karşı bir inançsızlık ve niyetlerine güvenmeme ve yöneticilerinin gerçek karakterlerini yansıtmadıklarına yönelik inanç olarak tanımlamaktadır.

1.4. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN BOYUTLARI

Örgütsel sinizmin bir tutum olarak kavramsallaştırılması, tutumlara uygulanan kuralların ayrıca örgütsel sinizme de uygulandığı anlamına gelmektedir. Bu kuralların birisi de, tutumun; inançla başlayan ve muhtemel olarak da davranışla sona eren düşünce-davranış sürecinin bir kısmı olmasıdır (Delken, 2004, s.11). Bu doğrultuda Dean ve çalışma arkadaşlarının (1998, s.345-346), her üç boyutu kapsayan örgütsel sinizm kavramları ön plana çıkmıştır. Bu çalışmada da örgütsel sinizm kavramının Dean vd. (1998, s.345-346) tarafından bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak adlandırdığı üç boyut temel alınmıştır.

1.4.1. Bilişsel Boyut

Örgütsel sinizmin ilk boyutu; öfke, hor görme ve kınama gibi olumsuz duygularla ortaya çıkan, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inançtır. Bu açıdan sinizm, eylemlerin ve insan güdülerinin iyiliği ve samimiyeti ile ilgili inançsızlığa olan eğilimdir. Bu nedenle sinikler; adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi prensiplerin eksikliği nedeniyle, örgütlerinin uygulamalarıyla kendilerine ihanet ettiklerine inanmaktadırlar (Dean vd., 1998, s.345-346). Sinizm kavramını psikolojik açıdan inceleyen çalışmalarda, bireylerin başkaları hakkında sahip oldukları inançlar üzerinde durulmuştur. Bireyin bu inançları ise, başkalarının yalancı, güvenilmez, tembel, samimiyetsiz (Cook ve Medley, 1954, s.14), dengesiz, hilekâr ve bencil olduğu (Barefoot vd., 1989, s.48) yönündedir. Sonuç olarak başkalarına güvenilmeyeceği; başkalarının acımasız olduğu ve bireylerin kendileri için bir şey isteme nedenlerini kendilerine saklamaları gerektiği (O'Hair ve Cody, 1987, s.282)

ortaya çıkmıştır. Bütün bu kavramsallaştırmalar, sinizmin en iyi şekilde bilişsel yolla anlaşılacağını savunmaktadır (Brandes, 1997, s.27).

Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu incelendiğinde, çalıştıkları kurumla ilgili sinik bir tutum geliştirmiş olan bireylerin aşağıdaki inançlara sahip oldukları görülmektedir (Brandes ve Das, 2006, s.237):

- Örgütlerde uygulamalar ilkelere yoksundur.
- Örgütlerin hazırladığı resmi beyanat (tebliğ) iş görenler tarafından ciddiye alınmaz.
- Örgütlerdeki insan davranışları tutarsız ve güvenilir niteliktedir.
- Örgütlerdeki bireyler yalan, dolan ve hile gibi davranışlar sergileyebilirler.
- Örgüt içindeki ilişkiler kişisel çıkarlara bağlıdır.

Bu nedenle, iş görenler çıkarları uğruna samimiyet, içtenlik, dürüstlük ve doğruluk gibi değerleri feda edebilecek; vicdana ve ahlaka uymayan davranışlarda bulunabileceklerdir.

1.4.2. Duyuşsal Boyut

Andersson (1996, s.1395), “çevredeki faktörlere maruz kalarak değişikliğe yatkın olan bir nesneye ya da birçok nesneye karşı küçümseme, hayal kırıklığı ve güvensizlik tutumu” olarak tanımladığı örgütsel sinizm kavramıyla, örgütsel sinizmin duyuşsal boyutundaki öğelere vurgu yapmıştır. Bu öğeleri birleştirerek alan yazına önemli katkılar sağlamış ve örgütsel sinizm kavramını genişletmiştir (James, 2005, s.6). Örgütsel sinizmin duygusal boyutu, saygısızlık, öfke, sıkıntı ve utanç duyma gibi kuvvetli duygusal tepkileri kapsamaktadır (Abraham, 2000, s.269). Örgütsel sinizm, sinik inançlarla bağlantılı düşüncelerden kaynaklanan yoğun duyguları kapsamaktadır (Brandes ve Das, 2006, s.237).

Sinik tutumları kavramsallaştırmada, Izard (1977, s.212)’a göre dokuz temel duygu önemlidir. İlgi-heyecan, zevk-neşe, sürpriz-şaşkınlık, acı-ıstırap, kızgınlık-öfke, tikslenme-nefret, hor görme-küçümseme, korku- dehşet, utanç- aşağılama olmak üzere her biri yumuşak ve sert şekilde tanımlanan dokuz temel duygu ele alınmıştır. Örgütsel sinizmin etkili bir boyutu olan duyuşsal boyut, Izard’ın tanımladığı olduğu

dokuz temel duygulardan bazılarını kapsamaktadır. Örneğin, sinik bireyler örgütlerine karşı küçümseme ve kızgınlık duygusu hissedebilirler ya da örgütlerini düşündüklerinde acı, tiksinti hatta utanç hissedebilirler. Bu nedenle, sinizm her türlü olumsuz duyguya ilişkilidir (Dean vd., 1998, s.346). Mishra ve Spreitzer (1998, s.569), sinik tutumlara sahip bireylerin “kızgınlık, nefret etme ve ahlaki bozulma” gibi duygusal deneyimler yaşadıklarını belirtmişlerdir. Aynı zamanda, örgütsel sinizm kavramında kendini beğenmişlik duygusu da sık sık yer almaktadır. Çünkü sinizm yaşayan bireyler, kendilerini daha bilgili oldukları ya da doğru davranışlarla ilgili üstün anlama ve kavrama yeteneğine sahip olduklarına inanmaktadırlar (Brandes ve Das, 2006, s.237).

1.4.3. Davranışsal Boyut

Örgütsel sinizmin son boyutu davranışsal boyuttur. Bu boyuta göre, örgütlerinde sinik davranışta bulunan işgörenler, örgüt içinde gelecek olaylar hakkında karamsar tahminler yapma eğiliminde olabilirler. Olumsuz ve çoğu zaman insanı küçük düşürmeye yönelik davranışlarda bulunabilirler (Dean vd., 1998, s.346). Bu boyutta zaman zaman işgören, örgütleri konusunda şikâyette bulunma, dalga geçme ve eleştirilerde bulunma gibi davranışlar sergileyebilirler. Örgütlerde, sinik davranışlar sözlü olmayan davranışlar ile de gösterilebilir. İşgörenlerin birbirleriyle anlamlı bakışmaları, sırtmaları ve küçümser bir şekilde gülümsemeleri sinik davranışlara örnek oluşturabilir (Brandes ve Das, 2006, s.240). İşgörenler, sinik davranışları ifade edebilmek için mizahı, özellikle alaycı mizahı kullanmaktadırlar (Dean vd., 1998, s.346). Böylece sinik tutuma sahip bireyler örgütlerinin amaçlarıyla alay edebilirler, görev ifadelerini yeniden yazabilirler ve alaycı yorumlarda bulunabilirler (Brandes, 1997, s.34-35).

1.5. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN KURAMLARI

Örgütsel sinizmin açıklanabilmesi amacıyla geliştirilmiş kuramlar; beklenti kuramı, atfetme kuramı, tutum kuramı, sosyal değişim kuramı, duygusal olaylar kuramı ve sosyal güdüleme kuramı olarak ifade edilmektedir.

1.5.1. Beklenti Kuramı

Vroom (1964) tarafından geliştirilen ve güdülenme kuramlarından biri de olan beklenti kuramı, örgütsel sinizmin bireylerin beklentilerine göre şekilleneceğini ön gören kuramdır. Buna göre; iş görenler çabalarına göre performans göstermelerine, performanslarına göre ücret alabilmelerine ve ihtiyaçlarına göre ücretlendirilebilmelerine göre beklenti içerisinde olabilirler (Can vd., 2006, s.108).

Beklenti kuramının üç temel değişkenin olduğu belirtilmektedir (Robbins ve Judge, 2013, s.224-225):

1. Çaba-Performans İlişkisi: Çalışanın, çabası oranında performans elde edeceği ihtimaline dair beklentisidir.
2. Performans-Ödül ilişkisi: Çalışanın göstermiş olduğu performans sonucunda ödül alacağına dair inancıdır.
3. Ödül- Bireysel Amaç İlişkisi: Ödül, çalışanın ihtiyaçlarını ne derece tatmin ederse çalışanın ödülü arzulama derecesi yani ödülün çekiciliği o oranda artacaktır.

1.5.2. Atfetme (Yükleme) Kuramı

Diğer bir kuramsal boyut olarak sunulan atfetme kuramı, insanların davranışlarının altında yatan nedenleri anlama isteğinden ileri gelmektedir (Akman, 2013). Bireylerin davranışları, ya kişiye özgü özelliklerden ya da bireyin içinde bulunduğu çevresel koşullardan etkilenmektedir. Kişisel özellikler sonucu oluşan davranışlar kişisel özelliğe dayalı yükleme süreçlerini, çevre koşulları sonucu oluşan davranışlar ise çevresel koşullara dayalı yükleme süreçlerini ortaya çıkarmaktadır. Atfetme teorisi insanların diğer insanların davranışlarının sebeplerini nasıl

değerlendirdiği ile düşünceleri içermektedir (Andersson, 1996, s.1395-1418). Atfetme kuramı ile daha çok örgütsel sinizmin durumsal yönleri vurgulanmaya çalışılmıştır. Bireyler, olumsuz bir olay geçtikten sonra olayın algılanmasına dayalı nedensel atıflarda bulunurlar. Bu atıflar ise öfke, sempati, umut, sorumluluk kararları gibi duygulara yol açan beklentiler ile sonuçlanmaktadır ve bu duygular ya toplum yanlısı davranışa ya da anti-sosyal davranışlara yol açmaktadır. Örgütün olumsuz olaydan sorumlu olduğuna dair bir algılamaya sebep olan yorumlar örgütü suçlayan bireyler ile sonuçlanmaktadır ve bu durum çalışanların sinizm yaşamasına sebep olmaktadır. Kısacası bu kuramda örgütün olumsuz olaylarla suçlandığı fikri egemendir. Çalışanlar örgütü suçlamazlarsa örgüte karşı sinik olmayacaklardır (Kalağan, 2009, s.51). Atfetme kuramı, örgütsel sinizm türlerinden örgütsel değişim sinizmi ile ilişkilidir. İşgörenlerin değerlendirilmesi, liderlik statüsünde bulunan bireylere atfedilmektedir. Örgütlerde liderlik statüsünde bulunan bireylerin ırkları, cinsiyetleri, kültürel birikimleri, görünüşleri ve gözlenen davranışları gibi kişisel özellikleri, örgütsel değişiklik yaparken önemlidir (James, 2005, s.11).

1.5.3. Tutum Kuramı

Tutum kuramı ile birlikte, örgütsel sinizmin özellikleri tutumlar ile açıklanmaya çalışılmıştır (James, 2005, s.12). Bir bireyin herhangi bir olayla ilgili olarak duygu, düşünce ve davranışlarıyla oluşturduğu eğilimleri tutum olarak ifade edilmektedir. Tutumların duygusal, bilişsel ve davranışsal bileşenleri, örgütsel sinizm kavramı hakkındaki araştırmalarda en başından beri etkili olmuştur. Dean vd. (1998, s.346), örgütsel sinizmi duygusal, bilişsel ve davranışsal boyutlardan oluşan bir tutum olarak ele almaktadır. Tutum kuramı, genel örgütsel sinizmi anlamak için teorik bir çerçeve kurmaya yardım eden önemli bir çalışma olarak görülmektedir (James, 2005, s.12-13).

1.5.4. Sosyal Değişim Kuramı

Örgütsel sinizmin örgüt içerisindeki sosyalleşme ile açıklanabileceğini savunan kuramdır. Başka bir deyişle bu kuram; bireyin örgütün diğer elemanları ile geliştirdiği sosyal ilişkilerin ve bu ilişkilere yönelik beklentilerinin örgütsel sinizme

neden olabileceğini ifade etmektedir (James, 2005, s.14). Bu kuramın temelinde hayatta kalmak için insan ilişkilerinin gerekli olduğu ve kişilerin gereksinimlerini karşılamak için sürekli olarak birbirleriyle iletişimde olmaları gerektiği vurgulanmaktadır (Mimaroglu, 2008, s.33). Gouldner'a (1960) göre; bir iş gören örgüt içerisinde kendisine iyi davranıldığını algılayarsa, kendisini de örgüte iyi davranmak, örgüte zarar verici hareketlerden kaçınmakla yükümlü hisseder ve bunun sonucunda da örgütsel sinizmin örgüt üzerindeki olumsuz etkileri de ortaya çıkmayabilir. Sonuç olarak bu kurama göre, sosyal anlamda değişim gösteremeyen ve bu yöndeki beklentilere karşılık veremeyen örgütlerde sinizmin oluşması kolaylaşmaktadır.

1.5.5. Duygusal Olaylar Kuramı

Duygusal olaylar kuramı, Weiss ve Crapanzano (1996, s.45) tarafından geliştirilmiştir. Kuram, duyguların ve modların bireylerin davranışları üzerindeki etkilerini açıklamaktadır. Kurama göre; bireyler geçmişte veya örgüt dışında yaşadıkları ve etkilendikleri duygusal deneyimlerini, örgütsel davranışlarına da yansıtmakta ve bireylerin geçmişte yaşadığı olumlu veya olumsuz olaylar bugünkü iş yaşamında duygusal bazı tepkilere neden olmaktadır. Sonuç olarak, bireylerin örgütsel davranışlarına kişisel özellikleri ve örgütün özelliklerinin dışında yaşadıkları duygusal olayların da etkisi bulunmaktadır (Özdevecioğlu, 2004, s.183). Brown ve Cregan (2008, s.669) ise duygusal olaylar kuramını: "İş yerinde çalışanların yaşadığı hayal kırıklığı, güvensizlik, üzüntü gibi duyguların onların iş tutumları üzerinde etkili olduğu" şeklinde tanımlamışlardır.

1.5.6. Sosyal Güdülenme Kuramı

Eaton (2000, s.12), sosyal güdülenme kuramının 1985 yılında Weiner tarafından geliştirilmiş olduğunu belirtmiştir. Kuram, işgörenlerin neden sinik oldukları hakkında çeşitli varsayımlar üretmekte ve bu varsayımların test edildiği kuramsal bir temel sağlamaktadır. Örgütte yaşanan ve örgütsel sinizme neden olan olayların çalışanlar tarafından nasıl yorumlandığı ve bu yorumların örgütsel sinizmdeki payının belirlenebilmesi, olayların tanımlanmaya çalışılmasından daha önemlidir. Weiner'in sosyal güdülenme kuramına göre, ilk olarak bir olayın sonucunun

nedenleri araştırılmakta; sonra olay bazı nedensel boyutlarda değerlendirilmektedir. Değerlendirmeler doğrultusunda, olay için sorumluluk kararları verilmekte ve gelecekteki benzer olaylarla ilgili beklentiler geliştirilmektedir. Sorumluluk kararları ve beklentileri, sonraki davranışları etkileyecek olan belirli duygulara (öfke ve sempati gibi) yol açmaktadır. Gelecek olaylarda nasıl davranılması ve bunların nasıl tahmin edilmesi gerektiğini belirlemek için nedensel yorumlar yapılmaktadır.

Sosyal motivasyon kuramının konum, kontrol edilebilirlik ve istikrar olmak üzere üç temel boyutu bulunmaktadır (Eaton, 2000, s.13-14). Bu boyutlara ilişkin açıklamalar aşağıda sunulmuştur:

- Konum: Olayların içsel veya dışsal faktörlere bağlı olup olmadığının algılanmasını ifade etmektedir. İçsel faktörlerde, örgüt içinde gerçekleşen işten çıkarılma gibi olumsuz olayların, örgütün yararına olduğu için gerçekleştirildiği düşünülmektedir. Dışsal faktörlerde ise çalışanın işten çıkarılmasının örgüt dışından gerçekleşen kötü ekonomik şartlardan ve mali zorluklardan dolayı gerçekleştirildiği algılanmaktadır.
- Kontrol edilebilirlik: Örgüt içinde gerçekleşen bir olayın kişinin kontrolü altında olup olmadığının algılanmasını kapsamaktadır. Çalışanın işten çıkarılmasının örgüt tarafında kontrol edildiğinin düşünülmesi, içsel boyutu oluşturmaktadır. Bunun yanında işten çıkarılmanın örgütün kontrolü dışında olduğunu düşünen çalışan daha az tepki göstermektedir.
- İstikrar: Olayların gelecekte tekrarlaması olasılığı anlamına gelmektedir.

Çalışanların işten çıkarılmaları, örgütün yararına kullanılan bir strateji olarak algılanırsa bu durum, istikrarlı bir şekilde tekrarlanabilecektir (Kalağan, 2009, s.53)

Weiner'e göre bu faktörler, çalışanların örgütlerine karşı olumlu sosyal veya olumsuz antisosyal davranışlar sergilemelerine yol açabilmektedir. Çalışan işten çıkarılmalar hakkında kızgın ise bu durum güvensizliğe ve düşük örgütsel bağlılığa neden olabilmektedir. Ancak işten çıkarılmaların örgütün yararına olduğunu düşünen çalışan, örgütüne karşı sempati duyabilmekte ve olumlu sosyal davranışlar sergileyebilmektedir (Eaton, 2000, s.14).

1.6. ÖRGÜTSEL SINIZM TÜRLERİ

Yaygın olarak kullanılan örgütsel ve genel sinizm ayırımının dışında sinizmi Dean vd. (1998, s.344) beş bölümde incelemiştir. Bunlar kişilik sinizmi, çalışan sinizmi, meslek sinizmi, örgütsel değişim sinizmi ve toplumsal/kurumsal sinizmidir.

1.6.1. Kişilik Sinizmi

Genel sinizm ya da çokça bilinen adıyla kişilik sinizmi; insan davranışlarının genellikle olumsuz algılandığı, sabit bir kişilik özelliği olan ve doğuştan gelen tek sinizm türüdür. Bu özelliğe sahip kişiler, insanların toplumsal ilişkilerde dürüst ve güvenilir olmayı başaramadıklarını, insanların bencil, sahtekâr ve vurdumduymaz olduklarına inanırlar buna bağlı olarak da insanlara karşı güvensizlik duyarlar ve insanlardan hoşlanmazlar. Bunun sonucunda da insanlarla güçlü olmayan bağlar oluştururlar. Güvensizlikle beraber kişilerde direkt olarak agresiflik gösterimi olmasa bile kızgınlık, öfke, acı, içerlenme, gücenme, saldırganlık ve hile yoluyla kendini gösterebilmektedir (Abraham, 2000, s.270-271). Alan yazın incelendiğinde kişilik sinizmini belirlemek için genellikle Cook ve Medley (1954, s.414-418)'in "Minnesota Çoklu Kişilik Envanteri"nin kullanıldığı görülmektedir. Kişilik sinizmi, çeşitli çalışmalarda genel sinizm olarak da tanımlanmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008, s.289). Kişilik sinizmi ile örgütsel sinizm yapı olarak birbirinden ayrılmıştır. Kişilik sinizmi bireyin kişiliğinden kaynaklanırken; örgütsel sinizm, bireyde sinik tutumların oluşmasına neden olmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008, s.285).

1.6.2. Toplumsal/Kurumsal Sinizm

Bireylerin kendilerini haksızlığa uğramış hissetmeleri, sisteme ve topluma karşı güvensizlikleri ve diğerlerine olan inançlarının azalması toplumsal sinizm olarak tanımlanmaktadır (Özgener vd., 2008, s.58). Toplumsal sinizm kişinin toplumla arasındaki psikolojik sözleşmenin ihlali sonucu vatandaşların ülkelerine ve kurumlarına karşı olumsuz duygu besleme durumudur (Mirvis ve Kanter, 1991, s.59). Abraham (2000, s.287)'a göre toplumsal sinizm ile örgüte bağlılık ve iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Bu durum toplumsal anlamda sinik olan bireylerin örgütlerine ve iş yerlerine daha kuvvetli bağlarla bağlanabilecekleri ve

çalıştıkları örgütte daha mutlu olabilecekleri ile açıklanabilir. Ayrıca toplumsal sinizme sahip olan bireylerin çalıştıkları örgüte beklentileri başlangıçta düşüktür. Çünkü sinizmleri onların daha rasyonel ve gerçekçi beklentiler içinde olmasını sağlamaktadır ve bu da onların daha az hayal kırıklığı ve acı yaşamalarına neden olmaktadır.

1.6.3. İşgören Sinizmi

Andersson (1996, s.1395) işgören sinizmini, “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 tutum” olarak tanımlamıştır. İşgören sinizmini psikolojik sözleşme konusu içerisinde incelemiştir. Çalışan sinizmi, çalışan ve işveren arasında güven, inanç ve eşitliğe dayalı sözleşmenin bozulması olarak tanımlanmaktadır. Bu doğrultuda işgören sinizmi kavramında, işgörenlerin örgüt ve iş çevresindeki faktörlere ilişkin tutumsal tepkiler üzerinde durmuştur.

Çalışan sinizmi; bir çalışanın iş arkadaşlarına, yönetenlere, çalıştıkları kuruma ve diğerlerine karşı güvensizlik, hayal kırıklığı, engellenmiş olması nedeniyle takınmış olduğu olumsuz tutumlardır (Cartwright ve Holmes, 2006, s.200). Çalışan sinizmine uzun çalışma saatleri, yoğun iş temposu, etkili olmayan liderlik ve yönetim anlayışı, örgütte yeni yapılanmalar, örgütlerin sürekli olarak küçülmesi ve yönetim kademelerinin azaltılması (Cartwright ve Holmes, 2006, s.201) ile yöneticilere verilen yüksek tazminat bedelleri, örgütün düşük performansı ve acımasızca yapılan işten çıkarmalar (Dean vd., 1998, s.344) sebep olmaktadır. İşgören sinizmi, genellikle büyük ölçekli işletmelerde üst yönetime ve çalışma ortamındaki diğer kişileri hedef alan bir tutum olarak karşımıza çıkmaktadır ve işgören sinizmi özelliği gösteren kişilerin genellikle “eşit olmama” hissi taşıdıkları gözlemlenmektedir (Abraham, 2000, s.272). Bu his, işgören sinizmini diğer sinizm türlerinden ayıran bir özelliktir (Korkmaz, 2011, s.32). Mirvis ve Kanter (1989) işgören sinizmini çözebilmek için, sosyal haklar, çalışma saatleri ve koşulları gibi konularda eşitliğin desteklenmesi ve yönetimle açık iletişim kanallarını kullanarak anlaşmalar yapılması gerektiğini ileri sürmüşlerdir (Abraham, 2000, s.271).

1.6.4. Örgütsel Değişim Sinizmi

Reichers vd. (1997, s.48) örgütsel değişim sinizmini, “örgütte, değişimi gerçekleştiren lidere olan güven kaybı” ve “ işgörenler tarafından başarılı bulunmayan ve tam olarak başarılı olamayan örgütsel değişim girişimlerinin geçmişine ilişkin bir tepki” olduğunu savunmuşlardır. Bu doğrultuda olumsuz deneyimlere karşı bir tepki ve değişimi gerçekleştiren liderlere karşı gerçek bir sadakat kaybının var olduğu iddia edilmiştir. Ayrıca, örgütsel değişimi gerçekleştiren sorumluların iyi niyetli olmalarına rağmen örgütsel değişim sinizmi ortaya çıkabileceğini de belirtmişlerdir. Çalışmalarında örgütsel değişim sinizminin muhtemel nedenleri; bilgilendirilmemiş hissetmek, amirin iletişim ve saygı eksikliği, sendika temsilcisinin iletişim ve saygı eksikliği, olumsuz kişisel özellikler ve karar vermede katılım fırsatı eksikliği şeklinde belirtilmiştir. Yine aynı çalışmada örgütsel değişim sinizminin muhtemel sonuçları; daha düşük örgütsel bağlılık, daha düşük iş tatmini; daha düşük sıkı çalışma motivasyonu, örgütsel değişim çabalarına daha az katılım isteği, örgüt liderine daha az güven ve bir motivasyon aracı olarak ödeme sisteminin etkinliğinin azalması şeklinde belirtilmiştir.

1.6.5. Mesleki Sinizm

Mesleki sinizm, otoriteye ve örgütlere karşı olumsuz ve güvensiz tutumlardır (Bateman vd., 1992, s.768). Mesleki sinizmde, işin bunaltıcı olduğu, ödüllendirici olmadığı ve çabaya değmediğine ilişkin özel bir tutum vardır (Andersson, 1996, s.1397). Mesleki sinizm genellikle, duygusal olarak uyuşuk, dalgın ve umursamaz olma ile ifade edilmektedir (Abraham, 2000, s.273). Mesleki açıdan sinik olan iş görenler, genellikle iş arkadaşlarına ve bir bütün olarak topluma karşı olumsuz tutum sergilemektedirler. Özellikle de kendi yetersizliklerini başkalarına, yöneticilerine, işletmenin politikalarına, işletmedeki faaliyetlere bağlayan iş görenler, sinizm örgütün bütününe yayılmasına neden olabilmektedir (Naus, 2007, s.13). Mesleki sinizm ile örgütsel sinizm arasında belirgin bir fark var olup; mesleki sinizm çalışmanın içeriğine, örgütsel sinizm ise çalışma koşullarına odaklanmaktadır (Delken, 2004, s.16). Mesleki sinizme neden olan bazı etkenler vardır (Abraham, 2000, s.273-274):

- Kişilik-Rol Çatışması: Bireyin, kişisel değer yargıları ile örgütün değer yargıları arasındaki çatışma olarak tanımlanmıştır.
- Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması: Hizmet sektöründe çalışan işgörenler, müşteriler ile etkileşim halindedir ve bu durum strese neden olmaktadır. işgören- müşteri arasındaki stresli etkileşim, işgörende fiziksel olarak tükenmeye ve duygusal olarak zorlanmaya neden olabilir. Bunun sonucunda, işten ayrılma durumları meydana gelebilir.

1.7. ÖRGÜTSEL SINIZMIN NEDENLERİ

Örgütsel sinizmin ortaya çıkış nedenleri incelendiğinde bazı araştırmalarda örgütsel sinizmin kişinin kendi özelliklerinden kaynaklandığının belirtildiği görülmektedir. Bireylerin kendi kişilik özelliklerinden kaynaklı örgütsel sinizmin oluştuğunu düşünen araştırmacılar, örgütsel sinizmin de insanın doğası gereği ortaya çıktığını belirtmişlerdir. Özellikle örgütsel sinizmin, düşük liderlik potansiyeli, aşırı şüphecilik, yüksek endişe, içedönüklük ve istismarcı bir inanç sistemi ile doğrudan bir ilişki içinde olduğu ifade edilmektedir (Eaton, 2000, s.8). Literatür incelendiğinde pek çok yazarın ise örgütsel sinizmin sabit bir kişilik özelliği olmadığını, örgütün yapısından kaynaklanan ve deneyimler sonucunda ortaya çıkan öğrenilmiş bir durum olduğunu belirttiği görülmektedir.

Örgütsel sinizmin en çok bahsedilen nedenleri arasında psikolojik sözleşme ihlalleri, gücün dengesiz dağılımı, örgütsel adaletsizlik, geleneksel iş değerleri, çok uzun çalışma saatleri, etkin olmayan yönetim ve liderlik, küçülme politikası, yeniden yapılanma, yöneticilerin görevden alınması, yüksek düzeydeki yönetici ücretleri, ani ve acımasız şekilde işten çıkarmalar, zayıf örgütsel performans ve örgütsel değişim çabaları sayılabilir (Ferres ve Connell, 2007, s.67).

Örgütlerde sinizmin ortaya çıkmasında etkili olan dört temel neden vardır. Bunlar (Özgener vd., 2008, s.55-56) :

- Gerçekçi olmayan beklentiler: Bireyin kendisi veya örgütleriyle ilgili gerçekçi olmayan yüksek beklentilerinin olmasıdır. Beklentiler karşılanmadığında engelleme ve yenilgi duygusu oluşabilmektedir. Bu

durumda bireyler kendilerini başkaları tarafından ihanete uğramış, aldatılmış ve kullanılmış olarak hissetmektedirler.

- Hayal kırıklığı deneyimi: Bireyin kendisinin veya başkalarının örgütlerine ilişkin yaşadıkları ve kötü sonuçlanan tecrübelerinin sonucunda yaşamış oldukları hayal kırıklığıyla ortaya çıkan yenilgi ve engellenme durumudur.
- Aşağılanma / Küçük görülme: Bireylerin aşağılanma veya kendisini aşağılama duygusu nedeniyle ortaya çıkan hayal kırıklığıdır. Örgütlerinin kendilerini yetersiz, istenilen düzeyde olmayan şekilde gördüğüne dair inançlarıdır. Kimi zaman da bireyler, örgütleri karşısında kendilerini aşağı bir pozisyonda hissederler. Bireyler bu duygudan kaynaklı hayal kırıklığı yaşarlar.
- Kuşkuculuk: Sinik bireylerin örgütlere, kurumlara ve çalışanlara ilişkin geliştirdikleri derin kuşkulardır. Sinizm de kuşkuculuk gibi şüpheye dayanmaktadır. Ancak siniklerin şüphesi; bireylerin samimiyetleri, niyetleri ve dürüstlükleriyle alakalı olduğundan, kuşkucuların şüphesinden daha derin ve ciddi olmaktadır.

Örgütsel sinizme neden olan şartlar ise aşağıda sıralanmıştır (Özgener vd., 2008, s.56):

- Örgütün sahip olduğu mevcut yönetim sisteminin değişimine dair olan istek ve tepkiler,
- Aşırı stres yaratan faktörlerin varlığı ile birlikte çalışan bireyler için kaldırılabileceklerinden daha fazla iş yükünün kendilerine verilmesi,
- Özellikle bireysel beklentiler başta olmak üzere, kurumsal olarak tasarlanan beklentilerin herhangi bir şekilde karşılanmaması,
- Son yıllarda çalışanlar açısından son derece önemli olarak görülen örgütlerin çalışanlarına sosyal anlamda destek sağlama çabalarının neredeyse hiçbir şekilde gerçekleşmemesi,
- Çalışanlar ile yönetici kesimi arasında, herhangi bir şekilde çözüme kavuşturulamayan, sürekliliği olan çatışmalar,
- Örgütün yapısı içerisinde var olan ve düzenlenmesi adına çaba sarf edilmeyen karmaşık yapı,

- Karar alma süreci içerisinde çalışanların söz hakkının neredeyse yok denecek düzeyde olması,
- Çalışanlar arasında giderek düzeyi artan ve çeşitli sorunlara neden olan iletişim kopuklukları,
- Psikolojik olarak ortaya çıkan, çalışanların her gün daha sık karşılaştığı baskı ortamı,
- Sıklıkla yaşanan ve herhangi bir kritere dayanmayan işten çıkarma kararları,
- Çalışanlar ve yöneticilerde sık rastlanmaya başlanan takıntılı tutum ve davranışlar,
- Düşük ölçekli ücret uygulamalarının değişen toplumsal şartlara göre değil keyfiyete göre belirlenmesi,
- Kabiliyet, eğitim ve tecrübe odaklı olmaktan uzak duran istihdam politikaları.

1.8. ÖRGÜTSEL SİNİZMİ OLUŞTURAN FAKTÖRLER

Alan yazın incelendiğinde örgütsel sinizmi oluşturan faktörlerin temelde kişisel ve örgütsel olmak üzere ikiye ayrıldığı görülmektedir. Bu çalışmada genel olarak kabul gören kişisel faktörlerden yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, gelir, hizmet süresi, hiyerarşi; örgütsel faktörlerden ise Psikolojik Sözleşme İhlali, Kişi-Rol Çatışması, Örgütsel Adalet ve Örgütsel Politika ele alınmıştır.

1.8.1. Kişisel Faktörler

Alan yazında, örgütsel sinizm ile kişisel özellikler arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmaların yeterli düzeyde olmadığı gözlenmiştir (Cartwright ve Holmes, 2006, s.200). Bu araştırmalarda, yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, gelir, hizmet süresi ve hiyerarşi değişkenleri, çok güçlü olmamakla birlikte işgörenlerin örgütsel sinizm tutumlarını etkileyen kişisel özellikler olarak belirtilmiştir. Çalışmalarda kişisel özellikler, daha çok kontrol değişkeni ve ara değişken olarak ele alınmıştır.

1.8.1.1. Yaş

Örgütsel sinizm ile yaş faktörünün ilişkisini inceleyen Mirvis ve Kanter (1991, s.45-68), genç çalışanların yaşlı çalışanlara göre daha sinik olduklarını tespit etmişlerdir. Bu noktadan hareketle yaşın ilerlemesi ile örgütsel sinizmin azaldığı, bu iki değişkenin negatif bir ilişki gösterdiğini ifade etmişlerdir. Araştırmacılar bu durumu beklenti kuramı ile açıklamışlardır. Genç çalışanlardaki örgütsel sinizm düzeyinin daha yüksek olması, bu yaş grubundaki çalışanların iş hayatına yönelik beklentilerinin, özellikle de maddi beklentilerinin yüksek olmasıyla açıklanmaktadır (Kalağan, 2009). Yaşı büyük olan çalışanlarda sinizmin yüksek olarak saptanması da bu gruptaki bireylerin eğitim düzeylerinin daha düşük olması, aylık gelirlerinin daha düşük olması ve endişe düzeylerinin daha yüksek olmasına bağlanmıştır (Mirvis ve Kanter, 1991, s.45-68). İnsanların yaşları, işlerine karşı tutumlarını, algılarını ve istekleri ile çalıştıkları kurumdan beklentilerini etkilemektedir. Yıllar geçtikçe ve çalışan tecrübesi arttıkça, çalışanın kurumdan beklentisi azalmaktadır. Beklentisi azalan çalışanın, kurumuna daha bağlı olduğu ve iş tatminlerinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir (Pelit, 2008). Bunun aksine gençlerde beklentiler oldukça yüksektir. Kariyer, yüksek gelir gibi beklentileri gerçekleştirilmeyen gençler, uğradıkları hayal kırıklığı sonucunda çalıştıkları örgüte karşı sinik bakış açısı kazanabilir (Kalağan, 2009).

1.8.1.2. Cinsiyet

Mirvis ve Kanter (1989, s.377-394) yaptıkları çalışmada kadın çalışanların daha iyimser bir tutum sergilediğini, ancak erkek çalışanların örgüte karşı olumsuz tutum ve davranışlarda daha çok bulunduğunu belirlemişlerdir. Bu sonucun aksine cinsiyetin örgütsel sinizme etki etmediği ile ilgili alanyazında pek çok çalışmada bulunmaktadır. Kadın ve erkeklerin işe ilişkin tepkilerinin benzer olduğunu ifade eden çalışmalar bulunsun da, aslında daha farklı iş tutumları sergiledikleri görüşü daha çok kabul edilir. Lambert (1991, s.341), kadınların çalışma hayatına ilişkin bakış açılarının ilişki odaklı iken, erkeklerin başarı odaklı olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca erkekler ile kadınların yaşadıkları duygular ve beklentiler farklılıklar gösterebilmektedir.

1.8.1.3. Eğitim Durumu

Eğitim düzeyi, işgörenler açısından çalışma yaşamına bakış açısını ve iş yaşamından beklentileri etkileyen önemli değişkenlerdendir. Bu bağlamda, eğitim düzeyi arttıkça çalışma yaşamı, işin anlam ve işten kaynaklı beklentiler çeşitlenmektedir (Çakır, 2001). Yapılan araştırmalar, eğitim durumu ile örgütsel sinizm tutumunu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Benzer ifadeyle, eğitim düzeyi arttıkça, örgütsel sinizm düzeyi de artmaktadır. Eğitim düzeyi daha yüksek olan bireylerin akademik olarak daha donanımlı olmaları ve bireysel özellikleri yönünden daha sorgulayıcı yapıda olmaları ile açıklanmıştır (Kalağan ve Güzeller, 2008, s.83-95).

1.8.1.4. Medeni Durum

Bireylerin evli ya da bekâr olmaları, örgütsel sinizmi etkileyebilecek bir faktör olarak ele alınmaktadır. Medeni durum ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki ele alındığında, bekâr işgörenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek değer gösterdiği belirlenmiştir (Delken, 2004, s.51) Yapılan çalışmalarda genel olarak medeni durum faktörünün çalışanların sinizm düzeylerini etkileyebileceği tespit edilmiştir. Mirvis ve Kanter (1989, s.329), boşanmış veya ayrı yaşayan çalışanların, bekar ve evlilere göre örgütsel sinizm seviyelerinin daha yüksek düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir. Delken (2004, s.51) ise, çalışmasında bekar çalışanların evlilere göre daha yüksek sinizm yaşadığı ve tutumlarının daha fazla sinik olduğunu tespit etmiştir. Ancak alanyazında medeni durum faktörünün örgütsel sinizme etkisinin belirlenemediği çalışmalarda bulunmaktadır.

1.8.1.5. Gelir

Mirvis ve Kanter (1991, s.56), gelir ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ilişkiler bulmuşlardır. Örgütsel sinizm ile gelir düzeyinin negatif bir ilişki içinde olduğunu bildirmişlerdir. Geliri düşük olan bireylerin örgütsel sinizm tutum düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Delken (2004, s.22) yaptığı çalışmada bir örgütteki işgörenlerin ücretini 3 bölüme ayırmıştır. Bunlar saat başına, işbaşına ve sabit ücrettir. Araştırmasında sabit ücret alan, uzun dönem çalışmış ve ödül almış

çalışanların örgütsel sinizm düzeyini yüksek olarak belirlemiştir. Yani gelir artıkça çalışanların örgütsel sinizm düzeyi yükseldiğini gözlemlemiştir.

1.8.1.6. Hizmet Süresi

İşgörenin ne kadar zamandır o örgütte çalıştığını gösteren kritere hizmet süresi denmektedir. James (2005) kişilerin hizmet süresi arttıkça örgütsel sinizminin de arttığını gözlemlemiştir. Naus ve arkadaşları da (2007) aynı sonuca ulaşmış ve işgörenlerin hizmet süresi ile örgütsel sinizm düzeylerinin pozitif ilişkisi olduğunu gözlemlemiştir. Bunun yanında kimi araştırmacılarda hizmet süresi ile örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişki olduğunu açıklamıştır. Holzman ve Armandi (1986) yaptıkları araştırmada kişilerin hizmet süresi azaldıkça sinik davranışlarının arttığını belirlemiştir (Brandes, 1997). Bunun sebebinin yeni göreve başlamış öğretmenlerin idealist olması sebebiyle örgütteki beklentilerinin karşılayamaması ve bunun sonucu olarak hayal kırıklığı yaşamaları öne sürülebilir (Kalağan ve Güzeller, 2010). Bunların dışında örgütsel sinizm ile hizmet süresi arasında bir ilişki olmadığını belirten çalışmalarda mevcuttur.

1.8.1.7. Hiyerarşi

Örgütlerde yer alan hiyerarşik düzenin örgütsel sinizm ile ilişkili olduğu gösterilmiştir. Mirvis ve Kanter (1991, s.45-68) örgüt hiyerarşisinde yukarıda yer alan çalışanların, daha alt seviyelerdeki çalışanlara göre örgütsel sinizm seviyesinin daha düşük düzeyde olduğunu ifade etmektedirler. Bu farklılığı, üst seviyedeki çalışanların sorumluluk seviyelerinin ve buna bağlı olarak memnuniyet düzeylerinin daha yüksek olması ile açıklamaktadırlar. Bu yüzden daha fazla sorumluluğu olan çalışanların örgütsel sinizm düzeyi daha düşüktür (Delken 2004, s.23).

1.8.2. Örgütsel Faktörler

Alan yazın incelendiğinde örgütsel sinizmi oluşturan örgütsel faktörler; psikolojik sözleşme ihlali, kişi-rol çatışması, örgütsel adalet ve örgütsel politika olarak görülmektedir.

1.8.2.1. Psikolojik Sözleşme İhlali

Psikolojik sözleşme, çalışan ile örgüt arasındaki karşılıklı ilişki temeline dayanan, yazılı olmayan ve dinamik bir dizi beklentiler olarak ifade edilmektedir. Bu beklentiler karşılanmadığında, örgüt çalışanlarına karşı bir ya da daha fazla sorumluluğunu yerine getirmediğinde, eğitim, gelişme, ücret ve terfi konularında verdiği sözleri tutmadığında psikolojik sözleşme ihlali ortaya çıkar (Mimaroğlu, 2008, s.66). Psikolojik sözleşme ihlali her şeyden önce iş ilişkisinin temelini oluşturan güven duygusunu sarsar ve işçinin işe ilişkin tutum ve davranışları üzerinde olumsuz etki yapar (Özkalp, 2005, s.281). Çalışanlar, psikolojik sözleşmelerinin ihlal edildiğini hissettiklerinde, başka bir deyişle, işverenlerinden bekledikleri ile kendilerine verilenler arasında önemli bir fark olduğunu düşündüklerinde; bu duruma kızabilir, hayal kırıklığına uğrayabilir ya da kayıtsız kalabilirler. Psikolojik sözleşmesinin ihlal edildiğini düşünen çalışanda iş çevresi ile ilgili olarak ortaya çıkan bu yeni algılama; öfke, hırs, kızgınlık ve intikam gibi çalışma hayatını olumsuz yönde etkileyecek duyguların oluşmasına zemin hazırlayabilir (Üçok ve Torun, 2014, s.235). Andersson (1996, s.1413), iş çevresi özelliklerinin (yüksek yönetim maaş ve tazminatları, ani habersiz işten çıkarmalar, şirketteki adaletsiz kar dağılımı, kurumsal sosyal sorumsuzluk), örgütsel özelliklerin (zayıf iletişim, sınırlı kendini anlatım, yönetimsel beceriksizlik, yönetim teknolojilerinin kullanımı) ve işin doğasının (rol çatışması, rol belirsizliği ve iş yükü) psikolojik sözleşme ihlallerine; psikolojik sözleşme ihlallerinin de iş gören sinizmine neden olduğunu belirtmektedir. Johnson ve O'LearyKelly de (2003, s.627-647) psikolojik sözleşme ihlallerinin, iş tutumları (örgütsel bağlılık ve iş tatmini) etkilemesinde örgütsel sinizm arabulucu olarak görev yaptığını, sinizmin değil fakat psikolojik sözleşme ihlallerinin iş görenlerin davranışsal tepkilerini (performans ve devamsızlık) etkilediğini ortaya koymaktadır. Araştırmaya göre duyuşsal sinizm psikolojik sözleşme ihlali ve duygusal tükenme arasındaki ilişkiye tam olarak aracılık etmektedir. Öte yandan psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel sinizmin başlangıcında duygusal öncü olduğunu vurgulayan Delken de (2004, s.25) psikolojik sözleşme ihlali algısı arttıkça örgütsel sinizm düzeyinin arttığını ortaya koymaktadır. Wan (2013, s.304-311); örgütte önemli bir mekanizma olarak gördüğü sinizmin, psikolojik sözleşme ihlali ve çalışanların iş davranışları (örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma) arasında aracı rolü oynadığını belirtmektedir.

1.8.2.2. Kişi-Rol Çatışması

Örgütsel sinizmin başka bir kaynağı da kişi rol çatışmasıdır. Rol; bir kurumda belirli bir durumda bireyden beklenen davranış biçimidir. Kişi- rol çatışması, bir rolün gerekleri bireyin sahip olduğu bilgi, yetenek, değer, tutum ve inançlarına ters düştüğünde yaşanmaktadır. Çalışanlar bu yüzden gerçek duygularından uzaklaşabilir ve gerçek duygularından farklı davranabilirler. Bastırılması gereken gerçek hislerle, modelleştirilmiş hisler arasındaki ayrımı devam ettirme sürecinde çalışanda işine, örgütüne, çalışma arkadaşlarına karşı nefret hissi gelişir (Abraham, 2000, s.273-274). Kişi-rol çatışmaları örgütlerde değişik şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Bunlar; kişinin aynı anda birden çok rolü gerçekleştirmek durumunda kalması, kişinin mevcut yetenek ve özellikleriyle yaptığı işin rol gereklerinin uyumsuzluğu, kişinin işinin gerektirdiği rol davranışlarını sevmemesi, birden çok yöneticiden birbiriyle çelişkili talimat almaktan kaynaklanan yapısal rol çatışması olarak sıralanabilmektedir (Eroğlu, 2013, s.518-519).

1.8.2.3. Örgütsel Adalet

Örgütlerde adalet, çalışanların görev dağılımı, yetki verilmesi, ödül-ceza dağıtımı, ücret düzeyi gibi değişkenlere yönelik yönetsel kararları değerlendirme sürecidir. Örgütsel adalet, örgüt yönetiminin karar ve uygulamalarının çalışanlar tarafından nasıl algılandığı ile ilgili bir kavramdır (İçerli, 2010, s.69). Özdevecioğlu (2003, s.78), örgütsel adaletle ilgili çalışmaların Adams'ın Eşitlik Teorisi ile başladığını belirtmektedir. Eşitlik teorisinde, kişilerin iş başarıları ve işten tatmin olma derecesi çalışma ortamı ile ilgili olarak algılandığı eşitlik ya da eşitsizlikle ilgilidir. Bu teoride, örgütlerde çalışan bireyler kendi çalışmalarını sonucu elde ettiği kazanımlarla, başka örgütlerde benzer durumdakilerin elde ettiği kazanımları karşılaştırır. Bu karşılaştırma sonunda işletmesiyle, yöneticileriyle ve işiyle ilgili tutumlar geliştirmektedir.

Örgütsel adalet, dağıtımsal, etkileşimsel ve işlemsel adalet olmak üzere üç şekilde sınıflandırılmaktadır. Dağıtımsal adalet, işgörenlerin işleri için ortaya koydukları katkı ve kazançlar, bunlar karşılığında almış oldukları sonuçlar arasında bir eşitsizlik durumunu algılanırsa, işgörenler aldıkları ödülün adil olmadığını

düşünürler. Bu durum kişiyi kızgınlık, mutsuzluk, gurursuzluk ya da suçluluk gibi hislere yönlendirebilmektedir. İşlemsel adalette, örgütlerde karar alınmadan önce işgörenlere söz hakkı verilmesi, işgörenlerin fikir ve görüşlerinin dinlenmesini kapsayan yöntem ve uygulamaların yapısal özellikleri ve karar alma sürecinde kullanılan politika ve uygulamaların karar alıcılar tarafından uygulanma şekli vurgulanmaktadır (Söyük, 2007, s.9-11). İşlemsel adaletin bağlılık ve sinizmle ilişki göstermesi, adalet ve eşitliğin olmadığı durumlarda işgörenlerin daha şüpheli olacakları sayılıtlarına dayanmaktadır (Mimaroğlu, 2008, s.83). Cropanzano ve arkadaşları (1997, s.159-181) ile Masterson ve arkadaşlarına (2000, s.738-748) göre; etkileşimsel adalet, işgörenler ile yöneticiler arasındaki iletişimdeki adalet algısı ile ilişkilidir. İşgörenler, yöneticilerinin kendilerine diğer işgörenler ile aynı şekilde iletişim kurması beklentisi içerisindedir. Kurulan bu iletişimde de adalet aramaktadır. Yöneticilerden etkileşim adaletsizliği algılayan işgören, yöneticilerine karşı tepki verme eğilimde olur (Özdevecioğlu, 2003, s.79). İşgörenlerin tepkileri adalet algılarını etkilemekte, böylece örgüte ilişkin uygun sinik tutumlar gelişmektedir (James, 2005, s.37).

Örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye yönelik çalışmalar incelendiğinde çalışanların örgütlerine olan adalet algıları azaldıkça örgütsel sinizm tutumlarının arttığı görülmüştür. James (2005), FitzGerald (2002), Bernerth vd. (2007), Kutanis ve Çetinel (2010, s.194) ile Efeoğlu ve İplik (2011, s.356) tarafından yapılan çalışmalarda örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel adalet algısı ile işgörenlerin tutum ve davranışları arasındaki ilişkilere yönelik olarak Özdevecioğlu (2003, s.77-96) ile Kutanis ve Çetinel (2010, s.186-195)'in yaptıkları araştırmalarda örgütsel adalet algılarının iş tatmini, vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılığı; adaletsizlik algılarının ise misilleme, saldırgan davranışlar ve sinik tutumları arttırdığı yönünde bulgulara ulaşılmıştır.

1.8.2.4. Örgütsel Politika

Örgütsel politika, “örgütlerde karar verme sürecini etkileyen, örgüt tarafından onaylanmayan ve bireysel çıkarlara dayalı davranışlar”, olarak ifade edilmektedir (Altıntaş, 2007, s.153). Örgütsel politika algısı “politik davranışları teşvik eden örgütsel uygulamalar ile politik davranışlar gösteren amir ve meslektaşlar tarafından

temsil edilen çalışma çevresinin sübjektif bir biçimde yorumlanması” biçiminde tanımlanmaktadır (Harrell-Cook vd., 1999, s.1095). Örgütsel politika, örgütün ya da örgüt içinde var olan kişi ve grupların kendi çıkarlarını gerçekleştirmek üzere örgütte oluşturdukları durum olarak tanımlanmaktadır. Bu durum, örgüt veya örgütle ilişkili kimselerin bireysel ve örgütsel faktörlere bağlı olarak oluşturdukları olumlu ya da olumsuz algılamaları doğrultusunda, diğer kişilerin ve örgütün lehine ya da aleyhine çeşitli davranışlar sergilemeleri sonucunda oluşmaktadır (Bursalı, 2008, s.19). Örgütsel politikalar, iş görenlerin örgüt içerisindeki davranış ve hareket alanlarının belirleyen ilkeler dizisidir. Örgütlerde hangi hareketlerin serbest veya hangi hareketlerin yasak olduğunu bu ilkeler dizisine bakarak karar verilebilmektedir (Şimşek vd., 2008, s.80).

Çalışan ve örgütün sergilemiş olduğu tutum ve davranışlar, diğer çalışanlar ve çalışma takımları tarafından nasıl algıladığı örgütteki politik bir ortamın var olması ve devam etmesindeki en önemli etmendir. Çalışan algılarını oluştururken kendi davranış biçimine bakar ve ona göre algı oluşturur. Diğer çalışanların veya örgütün davranış biçimlerini politik bir tavır olarak algılayarsa, kendisi de davranışlarını politik olarak gerçekleştirir (Bursalı, 2008, s.26). James’e göre (2005, s.35-36) örgütsel sinizm ile benzer olarak örgütsel politika algısı, örgütsel yaşamda sıklıkla olumsuz bir unsur olarak görülmektedir. Her ikisi de, yapısal olarak, bireysel çıkar ve dürüstlükten yoksun olma kavramlarının temeline dayanmaktadır. Örgütlerde sinizm yaşayan bireyler, örgütsel politikayı algılayan bireylerde olduğu gibi örgütlerindeki diğer bireylerin isteklerini sorgulamaktadırlar. Örgütsel politikalar, olumsuz duygulardan (çıkarıcılık, endişe, dürüstlükten yoksunluk, rol belirsizliği, güven eksikliği vb.) etkilenmektedir. Aynı olumsuz duygular çalışmada sinik tutumlara yol açmaktadır. Hem örgütsel politikanın hem de örgütsel sinizmin temelinde çıkarıcılık ve dürüstlük yatmaktadır. Aşağılama, kızgınlık, hayal kırıklığı, acı gibi olumsuz duyguları barındıran bu iki kavram arasındaki ilişki açıkça ortadadır. Genellikle politik davranışları temsil eden hileli yönlendirme ve kötü niyetli hareketlerin, küçük düşürücü olduğu ve örgütlerdeki güven gelişimini engellediği belirtilmektedir. Araştırmalar, algılanan örgütsel politikanın bireyler arası güveni olumsuz yönde etkilediği ve bir kurumdaki kişisel yatırımları daha riskli hale getirdiği iddiasını doğrulamıştır. Genel olarak, politik algılayışın dürüstlük algılayışını etkilediğine ve aşağılanma, acı çekme gibi olumsuz duygulara neden olduğuna inanılmaktadır. Bu

duygular sinizm davranışlarıyla yakından ilişkilidir ve politik davranış, çalışanların sinik tutumlar geliştirmelerine katkıda bulunan bir faktör olarak görülmektedir. Örgütünün politik olduğunu düşünen çalışanda, olaylara şüpheyle yaklaşmak, örgütün adaletsiz ve samimiyezsiz olduğunu düşünmek ve işbirliğini azaltmak gibi durumlar görülebilir. Bu da örgütsel sinizmin oluşmasına neden olacaktır.

Örgütsel sinizm ve örgütsel politika arasında benzerlikler olduğu kadar anlamlı bazı farklılıklar da bulunmaktadır. Örneğin, örgütsel politik davranışı algılayan bir birey, her zaman kızgınlık ve hayal kırıklığı gibi olumsuz duygular yaşamaz. Aslında bazı araştırmalar, bazı iş görenlerin politik bir arenada bulunmaktan memnun olduklarını; politik çevrelerin yararlı olduğunu ve olumsuzluk içermeyen çevrelerde olduğu gibi başarılı olunabileceğini belirtmiştir. Politik algılar, bireyin politik davranışlarına ilişkin öznel duygular olarak belirtilirken; sinizm, işe yönelik belirli bir tutum olarak tanımlanmıştır.

1.9. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN SONUÇLARI

1.9.1. Bireysel Sonuçları

Örgütlerde iş görenlerin beklentilerinin karşılanamaması sonucunda örgütsel sinizm oluşmakta ve bu durum çeşitli psikolojik sonuçlar yaratmaktadır (Mirvis ve Kanter, 1989, s.377-394). Araştırmalarda, bu durumun sinirsel ve duygusal bozukluklara yol açtığı; depresyon, uykusuzluk, duygusal çöküntü ve hayal kırıklığı gibi rahatsızlıklara neden olduğu belirtilmektedir. Ayrıca, psikosomatik ve somatik şikâyetlere de neden olmaktadır (Costa vd., 1986, s.483-485). Sinizm sonucunda, bireyler öfke, dargınlık, zulüm duyguları ve savunmacı davranışlara daha yatkındırlar (Brandes, 1997, s.41).

Örgütsel sinizmin bireyin ruhsal sağlığı yanında, bedensel sağlığını da olumsuz yönde etkilediği görülmektedir. Literatürde sinizmin, “sinik düşmanlık” olarak bilinen fiziksel ve psikolojik durumlar üzerindeki etkileriyle de ilgilenilmiştir. Sinik düşmanlık; koroner kalp hastalığı, kalp krizi, çarpıntılar ve damar rahatsızlıkları gibi hastalıklara neden olabilmekte ve yaşam uzunluğuna etki edebilmektedir (Scherwitz vd., 1991, s.47). Ayrıca bazı araştırmalarda sinik düşmanlığın, sosyal destek

eksikliğine yol açabileceği ve bunun sonucunda kalp ve damar hastalıkları riskinin artabileceği gözlenmiştir (Eaton, 2000, s.7).

Sinizmin davranışsal sonuçlarına değinen yazarlar, sinizmin alkol alma, sigara kullanma ve ortalamanın üzerinde bir kiloya sahip gibi sağlıklı olumsuz yönde ilişkili davranışlarla bağlantılı olduğunu belirtmişlerdir olma (Houston ve Vavak, 1991, s.17).

1.9.2. Örgütsel Sonuçları

1.9.2.1. Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini

İş tatmini kavramının teorik temelleri 1954 yılında Maslow'un "İnsan İhtiyaçları Hiyerarşisi Kuramı" ve 1959 yılında Herzber'in "Çift Faktör Kuramı" ile atılmıştır. İş tatmini; kişinin işini veya iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan hoş giden veya olumlu duygusal durum olarak tanımlamaktadır (Söyük, 2007, s.56). İş tatminini dışsal tatmin faktörleri ve içsel tatmin faktörleri oluşturmaktadır. Çalışanın dışsal tatmin faktörleri; ücret, iş kalitesi ve güvencesi, çalışma koşulları, örgüt politikaları ve çalışma saatleri olmakla birlikte içsel tatmin faktörleri; başarı, kendini gerçekleştirme, işte özerklik ve işin doğası şeklinde tanımlanabilmektedir. Herhangi bir işletmedeki çalışanın çalıştığı işindeki tatminsizlik, işletmenin belirttiği beklentilerini karşılama düzeyinin düşüklüğüne neden olmaktadır (Çakır, 2001, s.166). Beklentilerin karşılanmaması ile gerilim, hayal kırıklığı ve hoşnutsuzluk yaşanmaktadır. (Özdayı, 1991, s.222). İş doyumunun örgütsel sinizm ile ilişkisi bu noktada ortaya çıkmaktadır. İş doyumunu ve örgütsel sinizm ilişkisini ortaya koymaya yönelik olarak yapılan çalışmalarda, aralarında önemli bir ölçüde ilişkinin olduğu gözlenmektedir. Çalışanların örgütsel sinizm düzeyinin yüksek olması, iş doyumuna neden olmaktadır. Bir başka deyişle, çalışanların örgütsel sinizm düzeyi arttıkça, iş doyumunu düzeyinde de azalma olduğu saptanmıştır (Chrobot ve Mason, 2003, s.34). Çalışanlarda örgütsel sinizm ile birlikte meydana gelecek iş tatminsizliği neticesinde; işten ayrılmalar, düşük performans ve verimsizlik gibi durumlar söz konusu olacaktır. (Çağ, 2011).

Örgütsel sinizm ile iş doyumunu arasındaki ilişkiye yönelik yapılan araştırmalarda, genel olarak örgütsel sinizm düzeyi yüksek olan çalışanların, iş doyumunun düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel sinizm türlerinden kişilik sinizmi ve örgütsel değişime yönelik sinizm ile iş doyumunu arasında negatif yönde bir ilişki olduğu bunun yanında toplumsal sinizm ile iş doyumunu arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu öne sürülmüştür. Toplumsal sinizmin, iş doyumuna olumlu etkisi, toplumsal sinizm düzeyi yüksek olan çalışanların işlerine yönelik beklentileri konusunda daha gerçekçi olduğu ve iş yaşamında meydana gelen hayal kırıklığı durumundan etkilenmemesi ile açıklanmıştır (Abraham, 2000, s.269-292).

1.9.2.2. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık

Çalışanların işle ilgili tutumlarından biri olan örgüte bağlılık, “iş görenlerin örgütsel amaç ve değerlere güçlü bir biçimde inanmaları ve kabul etmeleri, örgüt amaçları için yoğun gayret sarf etme istekleri ve örgütte kalmak ve örgüt üyeliğini sürdürmek için duydukları güçlü bir arzu” şeklinde tanımlanmaktadır (Mowday vd., 1979, s.311).

Örgütsel bağlılığın örgütlere olumlu bir etkisi bulunurken sinizmin örgütlere negatif etkisi bulunmaktadır ve örgütsel bağlılığı çalışanların yetenek algılarını, örgütlerine olan güven duygularını azaltarak etkilemektedir (Abraham, 2000, s.276). Örgüte bağlılıkla ilgili çoğu çalışmada, örgütlerine yüksek düzeyde bağlı olan iş görenlerin, daha iyi performans sergilemeye ve daha az devamsızlık yapmaya eğilim gösterdikleri ortaya çıkmıştır. Bunun yanı sıra, örgütlerine yüksek derecede adanmışlık gösteren iş görenlerin, örgütün yararına olacak eylemlerde daha fazla bulunmaları ve örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeleri öngörülmektedir. Bu olumlu durum, bireysel ve örgütsel beklentiler arasındaki tutarlılıktan kaynaklanmaktadır. Örgütsel sinizm ise örgüt ve birey arasındaki olası tutarsızlıklar üzerine temellendirilmiştir. Sinik tutuma sahip iş görenler, örgütlerinin bütünlüğünden şüphe duymaktadırlar. Dolayısıyla, sinik iş görenlerin, örgüte yüksek derecede adanmışlık gösteren çalışanların ortaya koyduğu davranışları sergilemesi beklenmemektedir (Brandes, 1997, s.70). Örgütte sinik tutumlar gözlemleniyorsa, kuruma ilişkin beklentilerinde olumsuz, umutsuz bir bakış açısı taşıyan ve örgüte güvenmeyen çalışanların kuruma bağlılıkları azalacaktır.

Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki farklılıklar Dean ve arkadaşlarına (1998, s.348) göre bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyutta ele alınmaktadır:

- Bilişsel: Örgütsel sinizmde çalışan, örgütün dürüstlükten ve bütünlükten eksik olduğuna inanmaktadır. Örgütsel bağlılıkta ise, çalışan kişisel değer ve amaçlarının, örgütün değer ve amaçları ile benzer olup olmadığını incelemektedir.
- Duyuşsal: Örgütsel sinizm yaşayan bir birey, mesleki deneyimi gerçekleştirme sırasında engellenme ve küçümsenme gibi duygular yaşarken; örgütsel bağlılığı düşük olan bir birey ise, örgütle bütünleşmesi daha azdır.
- Davranışsal: Örgütsel sinizm yaşayan bir bireyde, örgütten ayrılıp ayrılmama düşüncesi varken; örgütsel bağlılık ise, bireyin örgütünde kalma niyetini içermektedir.

1.9.2.3. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven

Güven; bir grubun veya kişinin davranışlar veya niyetlerine inancı ve bağlılığı, ahlaki kurallara dayalı, adil ve yapıcı davranış beklentilerini ve başkalarının haklarını düşünmeyi kapsar. Başka bir deyişle güven; bir tarafın, karşı tarafın davranışlarının önemli sonuçlar ortaya koyacağı beklentisine bağlı olarak duyarlı davranma istekliliğidir. Örgütsel güven bir işgörenin; örgütün sağladığı desteğe ilişkin algıları, liderin doğru sözlü olacağına ve sözünün ardında duracağına olan inancı olarak tanımlanmaktadır (Demircan ve Ceylan, 2003, s.142).

Sinizmin temelinde insan doğasına karşı olan güvensizlik yatmaktadır. Bu nedenle sinizmin bir nedeni olarak güven eksikliği gösterilebilmektedir. Genel (kişilik) sinizmin özgüven eksikliğinden, toplumsal sinizmin örgütsel güven eksikliğinden, çalışan sinizminin ast, üst ve iş arkadaşlarına güven eksikliğinden, mesleki sinizmin işe güven eksikliğinden, örgütsel değişim sinizminin ise süreç güven eksikliğinden kaynaklandığı söylenebilir (Özler vd., 2010, s.54). Örgütsel sinizmin duyuşsal ve davranışsal boyutlarıyla ilişkilendirildiğinde, güven, temel bir unsur olduğu göze çarpmaktadır (Brandes, 1997, s.35). Örgütsel sinizmin, adaletsizlik inancının ve güvensizlik duygusunun artmasına ve bunun sonucunda

örgüte ilişkin eylemlerin çoğalmasına neden olduğu belirtilmektedir (Bommer vd., 2005, s.736). Yaşanılan güvensizlik duygusu, bireylerin birbirlerine karşı ön yargılı ve şüpheyle yaklaşmasına, zamanla kendi içine kapanmasına ve sonunda da her şeye karşı olumsuz duygular beslemesine neden olmaktadır (Özler vd., 2010, 48). Örgütün amaçlarını genişletmek için eylemde bulunmak, örgütlerinde sinizm yaşayan bireylerin zihinlerinde bilişsel uyumsuzluğa yol açmaktadır. Örgütünde sinizm yaşayan bir birey, bütünlükten yoksun olduğuna inandığı bir örgütün resmi gereksinimlerinin ötesinde davranması olası değildir. Benzer şekilde, örgütlerinde sinizm yaşayan bireylerin duyguları ve inançları ile tutarlı bir biçimde davranmaları da olası bir durumdur. Böylece çalışanlar, örgütleriyle genellikle alay etmekte, örgütleriyle ilgili aşağılayıcı konuşmakta ya da örgütsel çabalarını engellemeye çalışmaktadırlar (Brandes, 1997, s.71).

Örgütsel güven ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara bakıldığında; örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça, örgütsel güven düzeyinin azaldığı belirlenmiştir (Chrobot-Mason, 2003, s.34). Yapılan çalışmalar incelendiğinde örgütsel sinizm ile güven arasında bazı farklılıklar olduğu gözlenmektedir (Brandes, 1997, s.34):

- Sinizm kavramında daha çok bireyin örgütlerine odaklanılırken, güven kavramında ise, birey ve bireyin kendi örgütü dışında belirli bireylere, başka gruplara ve başka örgütlere de odaklanılmaktadır.
- Güven, örgütte yer alan iki ya da daha fazla topluluk (grup) arasındaki işbirliğini kolaylaştırmaktadır. Sinizm ise, birey ya da bireyin örgütteki amaçlarının tarafsız ve yansız bir bakış açısına sahip olduğuna ilişkin herhangi bir varsayımda bulunmamaktadır.
- Güven, güvenen bireyin iyi olmasını önemseyen belirli bir eylemi gerçekleştirmek için başka bir tarafa karşı savunmasızlık durumunun olmasını gerektirmektedir. Bunun aksine sinizm, hem savunma hem de savunmasızlık durumlarında bir kişinin örgüte karşı davranışsal tepkisini göstermektedir.
- Güven kavramında inançsal (bilişsel) açıdan bir beklenti durumu mevcutken; sinizm kavramında inanç kavramı olduğu kadar duygusal ve davranışsal unsurlar da yer almaktadır.

1.9.2.4. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık

Örgütsel vatandaşlık davranışı; biçimsel ödül sistemi tarafından doğrudan ya da açık olarak tanımlanmayan, zorlayıcı olmayan, gönüllülük esasına dayalı olduğu kabul edilen ve organizasyonun fonksiyonlarının etkin olarak bir arada ilerlemesini sağlayan bireysel davranışlar (Çınar, 2000, s.3-4); bir işgörenin örgütün biçimsel yolla belirlediği zorunlulukların ötesine geçerek, istenenden daha fazlasını yapması olarak ifade edilmektedir (Poyraz ve Aksoy, 2012, s.185). Başka bir tanımla örgütsel vatandaşlık davranışı; bireyin herhangi bir karşılık ve ödül beklemezsizin sergiledikleri ve yerine getirilmediği zaman cezayla karşılık bulmayan; iş ve görev tanımlarında belirtilmeyen ve biçimsel rollerin dışında kalan; işgörenlerin kendilerinden beklenilenden çok daha fazlasını ortaya koymak için ekstra çaba gösterdikleri ve sonuçları itibariyle işgörene ve örgüte olumlu katkılar sağlayan davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Özler, 2010, s.103).

Örgütsel sinizmin örgütsel vatandaşlığa dolaylı bir negatif etkisi bulunmaktadır. Bu dolaylılık örgütsel sinizmin sebep olduğu yabancılaşma aracılığıyla gerçekleşmektedir. Yabancılaşma hissi uyandıran işten kopuş ve yaşam üzerine olumsuz bakış açısına sebep olan kişilik ve mesleki sinizm ile birey, örgütsel vatandaşlık davranışlarına katılımı engellemektedir (Abraham, 2000, s.287). Abraham'a (2000, s.277) göre birey, yeterli ücret ve adaletli davranış karşılığında örgütsel vatandaşlık davranışlarını gönüllük ilkesine dayanarak yapar. Bu vatandaşlık davranışları, psikolojik sözleşme ihlalleri ortaya çıktığında aniden sona ermekte ve bu durum, güven kaybetmeye ve sinizme neden olmaktadır. Örgütün yasallığını yitirmesi, siniklerde derin bir inanç kaybına neden olmakta ve bu durum onların örgütü savunmasının ve desteklemesinin önüne geçmektedir. Örgütün amaçlarını genişletmek için eylemde bulunmak, örgütlerinde sinizm yaşayan bireylerin zihinlerinde bilişsel uyumsuzluğa yol açmaktadır. Örgütünde sinizm yaşayan bir birey, bütünlükten yoksun olduğuna inandığı bir örgütün resmi gereksinimlerinin ötesinde davranması olası değildir. Benzer şekilde, örgütlerinde sinizm yaşayan bireylerin duyguları ve inançları ile tutarlı bir biçimde davranmaları da olası bir durumdur. Böylece işgörenler, örgütleriyle genellikle alay etmekte, örgütleriyle ilgili aşağılayıcı konuşmakta ya da örgütsel çabalarını engellemeye çalışmaktadırlar. Yüksek örgütsel vatandaşlık davranış puanına sahip olmayan bireylerin bu tarz

davranışlarda (alay etme, aşağılayıcı konuşma gibi) bulunacağı düşünülmektedir (Brandes, 1997, s.71-72). Andersson ve Bateman (1997, s.463) yaptıkları çalışmada da, örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve etik olmayan davranışlarda bulunma arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunduğunu tespit etmişlerdir. Örgütsel sinizm türlerinden bilhassa kişilik sinizm ile örgütsel vatandaşlık arasında ilişki bulunmaktadır. Örgütsel sinizmin yüksek olduğu örgütlerde daha düşük örgütsel vatandaşlık davranışları görülebilmektedir (Van Dyne vd., 1994, s.700).

1.9.2.5. Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik

İlk kez Freudenberger (1974, s.159) tarafından ‘‘başarısız olma, yıpranma, enerji ve gücün azalması veya tatmin edilemeyen istekler sonucunda bireyin iç kaynaklarında meydana gelen tükenme durumu’’ şeklinde tanımlanmıştır. Günümüzde tükenmişliğin en yaygın ve kabul gören tanımı, aynı zamanda Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MBI)’ni de geliştirmiş olan Christina Maslach tarafından yapılmıştır. Maslach (2003, s.190)’a göre tükenmişlik işi gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olan bireylerde görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissidir. Çalışma yaşamında tükenmişliğe sebep olan faktörler; uzun süre strese maruz kalma, mükemmeliyetçilik, aşırı iş yükü, aidiyet duygusu, çok sayıda işin aynı anda yapılması, iletişim ve sağlık problemleri, olumsuz duygular, çalışma süresi, ödül yetersizliği, adalet eksikliği, kendine güven eksikliği, kişisel olarak sağlığa zararlı alışkanlıklar, çalışanın çalıştığı örgütten ve mesleğinden beklentisi, kontrol eksikliği şeklinde sıralanabilmektedir (Kaşlı ve Seymen, 2009, s.562-563). Tükenmiş insan, kendini umutsuz ve çaresiz hissetmektedir, dolayısıyla işe, yaşama ve diğer kişilere karşı olumsuz tutumlar sergilemektedir (Aydın, 2004, s.15). Tükenmişlik kavramı, çalışanların bireysel olarak yaşadıkları bir olgu olmasının yanında, iş hayatında performans düşüklüğünü meydana getirmekte, ayrıca bünyesinde bulunan örgütün verimliliğini olumsuz bir şekilde etkileyebilmektedir (Basım ve Şeşen, 2006, s.15).

Örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında çeşitli benzerlikler ve farklılıklar yer almaktadır. Sinizm kavramı, tükenmişlik kavramının duyarsızlaşma boyutu ile benzer görülmektedir. Tükenmişlik kavramında, çalışanın örgütüne ve örgüt çalışanlarına karşın olumsuz tutumu yer alırken; örgütsel sinizm kavramında sadece

çalışanın çalıştığı kuruma ilişkin olumsuz tutumu vurgulanmaktadır. Duyuşsal olarak, hem örgütsel sinizm hem de tükenmişlik kavramında hayal kırıklığı ve karamsarlık gibi olumsuz duygular yer almaktadır. Tükenmişlikte, olumsuz duygular meslektaşlara ve bireyin kendisine yönelik iken; örgütsel sinizmde daha çok örgüte ya da üst düzey yöneticilere yöneliktir. Davranışsal olarak, tükenmişlik sıklıkla çalışanların örgütsel yaşamdan geri çekilme davranışını ifade etmektedir. Sinizm kavramında ise, sinik birey daha çok savunmacı bir tutum sergileyebilir. Savunmacı tutumu, örgütsel eylemlere karşı sözlü olarak ya da örgütsel girişimlere alaycı davranışlarda bulunarak gerçekleştirebilir. Buna karşılık, her iki kavramda da bireyleri aşağılama ve küçümseme özelliği vardır. Tükenmişliğin sonuçları sağlığa zararlı iken, sinizmin sonuçları bazen pozitif etkiler de oluşturabilir (Brandes ve Das, 2006, s.245). Johnson ve O’Leary-Kelly (2003, s.643), yaptıkları çalışmada örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında güçlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Yapılan çalışmaya göre psikolojik sözleşme ihlali yaşayan kişilerde sinik tutumların oluştuğu ve bu tutumların sonucunda da kişilerde duygusal tükenmenin gözlemlendiği belirtilmiştir.

1.9.2.6. Örgütsel Sinizm ve Yabancılaşma

Yabancılaşma terimini ilk etraflıca kullanan Karl Marx’dır. Marx’a göre yabancılaşma, emeğin işçinin dışında olması, onun özüne ilişkin olmaması ve işçinin kendi emeğini, üretimini yadsıması sonucu işine, emeğine, içinde yaşadığı doğaya, kendi öz doğasına ve diğer insanlara uzaklaşmasına neden olan eylemdir (Ofluoğlu ve Büyükyılmaz, 2008, s.115). İşe yabancılaşma, “iş görenin işini anlamsız bulması; çalıştığı örgütte kurduğu ilişkilerden doyum sağlayamaması; kendisini yalnız, yetersiz, güçsüz görmesi; geleceğe ilişkin umutlarını yitirmesi ve kendisini sistemin basit bir çarkı olarak algılaması” biçiminde tanımlanmaktadır (Elma, 2003, s.16). İşe yabancılaşma, insanların yaptıkları işin doğası gereği, kendilerini sosyal ya da iş çevresine ait olarak hissetmeme tepkisidir. Dolayısıyla, işgörenlerin işe yabancılaşmasının bazı davranışsal eğilimleri göstermesi örgütsel sinizmin bir parçasıdır. (Dean vd., 1998, s.350) Örgütlerde işgörenlerin sinik tutumlara sahip olmalarına yol açan örgütsel faktörlerin artışı, onların çalışma arkadaşlarına ve çalışma esnasında diyalog kurdukları kişilere karşı güvensiz, iğneleyici, bakışları ve tavırlarıyla rahatsız edici, hatta kaba davranışlarda bulunmalarına yol açar. Bu

muameleye maruz kalan diğer çalışanlar ve muhataplar da bu kişilerden uzak durur, gerekli olmadığı sürece iletişim kurmaz ve bu bireyler birbirlerine karşı yabancılaşırlar (Sur, 2010, s.32). Bu doğrultuda işgörenlerin sinik tutumları benimsemelerine neden olan örgütsel faktörlerin çokluğu aşamalı olarak bu işgörenlerin çalışma ortamında yalnızlaşmaları ve zamanla da yabancılaşma yaşamaları sonucunu doğuracaktır. Abraham'a göre örgütsel sinizm yabancılaşmayı doğurmaktadır. Abraham'ın örgütsel sinizm ve yabancılaşmayı incelediği çalışmasında, örgütsel sinizm düzeyi artıkça, işe yabancılaşma düzeyinde de artma olduğunu saptamış ve örgütsel sinizm türlerinden mesleki sinizm, genel (kişilik) ve örgütsel değişim sinizmi ile yabancılaşma arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulmuştur (Abraham, 2000, s.282).

1.10. ÖRGÜTSEL SİNİZMİ YÖNETME STRATEJİLERİ

Örgütsel sinizmin önlenmesi veya azaltılması için sunulmuş olan öneriler aşağıdaki şekilde özetlenebilir (K.Yıldız, Akgün ve S.Yıldız, 2013):

- Örgüt içi adaletin sağlanması
- Örgüt içi güvenilirliği arttırmak
- Çalışanlara danışmanlık yapmak
- Dengeli bir iş yükü planının yapılması
- Stres faktörlerinin azaltılması
- İletişimi engelleyen faktörlerin ortadan kaldırılması
- İş rotasyonunun yapılması
- Örgüt içi iletişim kanallarının açık tutulması
- Çalışanların kararlara katılımının sağlanması
- Şeffaf bir yönetim anlayışının benimsenmesi
- Değişime ve önerilere açık bir yönetim anlayışının benimsenmesi
- Örgütsel destek programlarının oluşturulması
- Örgüt ikliminin iyileştirilmesi

2. BÖLÜM: İŞ TATMİNİ

2.1. İŞ TATMİNİ KAVRAMININ TANIMLANMASI

İş tatmini kavram olarak ilk kez 1935 yılında Hoppock tarafından, bireyin psikolojik, fiziksel ve çevresel etkenlerin bir araya gelmesiyle işinden elde ettiği tatmini ifade etmek için kullanılmıştır (Yew, 2008, s.30). Hoppock tarafından iş tatmini, "Çevresel, fizyolojik ve psikolojik etmenlerinin herhangi bir kombinasyonunun, bireyin içtenlikle işinden tatmin oluyorum demesine yol açmasıdır." şeklinde ifade edilmiştir (Aziri, 2011, s.77). Buna göre iş tatmini, işgörenin işine karşı gösterdiği duygusal reaksiyondur (Keleş, 2006, s.245). 1954 yılında Maslow'un teorisi olan İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı ve 1959 yılında Herzberg'in Çift Faktör Teorisi ile iş tatminin temeli atılmaktadır (Yumuşak ve Özafşarlıoğlu, 2013, s.58). Adams'ın "eşitlik kuramı", Hackman ve Oldham'ın "iş karakteristiği modeli" ve Smith, Kendall ve Hulin'in "Cornell modeli" ile de iş tatminini inceleyen veya açıklamaya çalışan önemli çalışmalar yapılmıştır (Toker, 2007, s.94).

Çeşitli araştırmacılar tarafından yapılan iş tatmini tanımları şu şekildedir:

- Locke (1976, s.1311) iş tatminini "bireyin işini veya iş deneyimlerini değerlendirmesi sonucunda hissettiği zevkli veya olumlu duygu" olarak ifade etmiştir.
- Schneider ve Synder'a (1975, s.319) göre iş tatmini, "bireyin normlar, değerler ve beklentiler" sisteminden süzülerek arzulanan iş ve iş koşullarına ilişkin algılarına karşı geliştirdiği içsel ve duygusal tepkilerdir"
- İş tatmini, işgörenlerin psikolojik sözleşmelerindeki beklentilerinin karşılanma derecesidir (Schmerhorn vd., 1994).
- Weiss'e (2002, s.175) göre iş tatmini "Kişinin, işin durumuna yönelik yaptığı pozitif ya da negatif değerlendirme sürecidir."
- Bullock'a göre iş tatmini; "İşle bağlantılı olarak istenen veya istenmeyen deneyimlerin ve bu deneyimlerin dengelenmesinin sonucu oluşan tutumdur" (Demirgil ve Antalyalı, 2017, s.131).

- “Bireyin yaptığı işten duyduğu mutluluk ve çalışanların yaptıkları iş, kazandıkları ücret, meslektaşları ile olan ilişki vb. çalışma şartları sonrasında ulaştığı haz” iş tatmini kavramı ile ifade edilir (Mahalakshmi ve Arumugam, 2015, s.430).
- Genel olarak iş tatmini, "Bireylerin arzuladıkları, beledikleri veya hak ettikleri ile gerçekler arasında yaptıkları karşılaştırmanın sonucunda işlerine verdikleri duygusal tepkilerdir." (Oshagbemi, 2000, s.88).
- Luthans iş tatminini, “çalışanların önemli gördükleri şeylerin, yaptıkları işler tarafından ne derece sağlandığı konusundaki algıları” ve “çalışanların işine karşı geliştirdiği tutumlar” olarak tanımlamıştır. Kişinin iş karşı olumlu tutum ve tavırları yüksek tatmin düzeyini ortaya çıkarırken, olumsuz tutum ve davranışlar aynı şekilde düşük tatmin düzeylerini ortaya çıkaracaktır (Özkalp ve Kirel, 2013, s.128).

2.2. İŞ TATMİNİNİN BOYUTLARI

Weiss ve arkadaşları (1967, s.4) tarafından fizyolojik ve psikolojik olarak ayrılmış, içsel ve dışsal faktörler olarak iki kategoride ele alınmıştır.

Luthans’a (2011, s.141) göre iş tatmininin üç alt boyutu vardır:

- İş tatmini, işe karşılık verilen duygusal bir tepkidir. Böyle olduğu için görülemez, hissedilebilir veya ifade edilebilir.
- İş tatmini genellikle çalışanların beklentilerinin karşılanma derecesi ile belirlenmektedir.
- İş tatmini birbiriyle ilişkili çeşitli tutumları temsil etmektedir. Bunlar işin kendisi, ücret, terfi olanakları, güvenlik, yönetim ve çalışma arkadaşlarına karşı tutumlardır.

2.2.1. İçsel Tatmin

Weiss ve arkadaşlarının (1967, s.4) sınıflandırmasına göre iş tatmininin psikolojik yönünü ele alan boyuta içsel tatmin denmektedir. Çalışanın yeteneklerini örgütte sağlayabilme olanağı, insanlar üzerinde otorite kurma imkanı, bağımsız çalışabilme olanağı, örgütün güvenli olması, işin sağladığı sosyal statü, yaratıcılığını kullanabilmesi gibi unsurlar ile ilgili tatmin çalışanın içsel iş tatminini ifade etmektedir. İçsel tatmin çalışanın kendisini gerçekleştirme, icra edilen işin potansiyel ve yetkinliğine uygun olması gibi belirli bir işi ifa etmekten ileri gelen pozitif duyguyu ifade etmektedir ve bu faktörlere bağlıdır (Gellerman, 1970). İçsel tatmin başarı, tanınma ve takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişiklikleri gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatminkarlık ile ilgili öğelerden oluşmaktadır (Uçar vd., 2016, s.21). İçsel tatmin kavramı Herzberg tarafından kullanılan bir kavram olup çift faktör teorisinde açıklamıştır. Bu kurama göre, iş tatmini yalnız içsel etmenlerin doyuma ulaşması ile sağlanabilir dışsal faktörler ise bulunmamaları halinde tatminsizliğe yol açarlarken, varlıkları iş tatmininin sağlanması için yeterli değildir (Baş ve Ardıç, 2002, s.73).

2.2.2. Dışsal Tatmin

Weiss vd 'nin sınıflandırmasına göre iş tatmininin fizyolojik yönünü ele alan boyuta dışsal tatmin denmektedir. Dışsal tatmin işin içeriği ile ilgili olmayıp, daha çok örgütsel ve çevresel faktörlerle ilgilidir (Alkış ve Öztürk, 2009, s.216). Dışsal tatmin; ücret, yükselme olanakları, takdir edilme, örgüt politikası, yönetim ve denetim şekli, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, çalışma koşulları gibi unsurlardan oluşmaktadır (Uçar vd., 2016, s.21). Genel iş tatmini için son derece önemli olan dışsal tatmin üzerinde birçok araştırma yapılmış ve bu kavram çeşitli çalışmalara konu olmuştur.

2.3. İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

2.3.1. Bireysel Faktörler

Alan yazın incelendiğinde iş tatminini etkileyen bireysel faktörlerin yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, hizmet süresi, statü ve kişilik özellikleri olduğu görülmektedir.

2.3.1.1. Yaş

Kişinin içinde bulunduğu yaş ve bu yaş ile bağlantılı olarak yaşam dönemi, kişinin sahip olduğu tutumlar, bu tutumlara bağlı olarak zamanla gelişen davranışlar ve bu davranışların neticesinde almış olduğu kararlar üzerinde etkili olacaktır. Bu nedenle kişinin işe ilişkin düşünce, tutum ve davranışlarında da dönemsel olarak farklılıklar görülecektir (Aşık, 2010, s.38). Herzberg ve arkadaşları yaş ile iş tatmini arasında önemli bir ilişki bulunduğunu öne sürerek yeni işe başlayan genç çalışanın moralinin yüksek olmasından dolayı iş tatmini yüksek olduğunu savunmaktadırlar. İlk birkaç yıldan sonra, tatmin keskin bir biçimde düşmekte ve daha sonraki yıllarda ise, çalışanlar işlerine devam ettikçe tatmin artmaktadır. İş tatmini-yaş ilişkisini “U” şeklinde bir eğri olarak nitelendirmektedirler (Oswald ve Warr, 1996, s.58).

Yapılan araştırmalarda yaşlı iş görenlerin gençlere göre işlerinden daha yüksek oranda tatmin elde ettikleri ortaya çıkmıştır. Genç iş görenlerin ise özellikle işe başladıkları ilk yıllarda aşırı beklenti içinde olmaları, yaptıkları işte hemen yükselmek istemeleri onların tatmin düzeylerini azaltmaktadır (Davis, 1988, s.169). Glenn ve arkadaşları da aynı şekilde yaşlı büyük çalışanların genç olanlara oranla daha yüksek iş tatminine sahip olduklarını söylemişler ve bunun nedeni olarak gençlerin genelde eğitim düzeyleri yüksek olduğu için işten beklentilerinin fazla olduğunu ve tatminsizliğin arttığını belirtmişlerdir (Glenn vd, 1977). Yaşın ilerlemesiyle terfi olanaklarının artması, alınan ödüllerin çeşitlenmesi iş tatmini yaratılmasında önemli rol oynamaktadır. Ayrıca yaş ilerledikçe deneyimin artması da iş tatmini artırılmasında etkili olmaktadır (Dennis ve Andreas, 1995, s.345).

2.3.1.2. Cinsiyet

Araştırma bulguları cinsiyet değişkeninin de iş tatmini sağlanmasında bir etken olduğunu göstermesine karşılık hangi cinsin daha çok tatmin sağladığı konusunda tutarsızlık bulunmaktadır. Kadın ve erkek bireylerin sosyal görevlerinde farklılıkların olması sebebiyle, işle alakalı beklentileri ve bu sebeple işlerinden duydukları tatmin de farklı olabilmektedir (Gür, 2016, s.90). Yapılan birçok araştırma göstermektedir ki; kadın ve erkekleri motive eden, tatmin oranlarını arttıran değerler farklı farklıdır. Kadın ve erkeğin algısı, önemseydiği konular değişmektedir (Çarıkçı, 2000, s.157). Kadınların işletmelerde çalışma şartları ve bireysel ilişkilere; erkeklerin ise maddi kaynaklar, kariyer planlaması gibi konulara daha çok önem verdikleri tespit edilmiştir. (Kırel, 1999, s.117). Kadınların toplumda üstlendikleri eş ve annelik rolleri, onların çalışma yaşamında üst düzey görevlerde yer alma amaçlarını engellemektedir (Azar ve Henden, 2003, s.338).

Kadın çalışanların iş tatmininin etkisine bakıldığında erkek çalışanlardan düşük olduğu sonucu çıkan araştırmalarda, kadınların iş tatmini düzeyinin daha düşük olması, kadınların erkeklere bakılarak daha vasıfsız işlerde bulunmaları ve düşük ücret almalarına bağlanmıştır (Uyargil, 1988, s.23). Kamu sektörü ve özel sektör karşılaştırması yapıldığında erkeklerin özel sektörde iş tatminleri yüksek olduğu halde kadınların kamu sektöründe daha mutlu oldukları ortaya çıkmaktadır (Brush vd., 1987, s.139).

2.3.1.3. Eğitim Durumu

Eğitim durumu; işgörenlerin, toplumun eğitim ihtiyaçlarını karşılayan eğitim kurumlarından hangi derecede ve hangi türde yararlandıklarını ifade eden bir değişkendir. Eğitim seviyesi, işgörenlerin bilgi ve uzmanlıklarının yanı sıra evreni algılayış biçimlerini de değiştirmektedir. Algıdaki bu değişikliğin işgörenin beklentilerini de değiştirmektedir (Gür, 2006, s.92). Eğitim ve iş tatmini arasındaki ilişki çift yönlüdür. Yani eğitim düzeyinin yüksek olmasının kişiyi olumlu veya olumsuz olarak etkilediği durumlar söz konusudur. Eğitim seviyesi yüksek olanlar daha iyi işler bulabildiklerinden tatmin düzeyleri de yüksektir. (İrban, 2004). Diğer

bir tarafta eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin, işten beklentileri de yüksek olduğundan iş doyumunu olumsuz etkilediği görülmektedir.

İş tatmini ile eğitim düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sonuçları genellikle eğitim düzeyi ile tatminin ters orantılı olacağı yolundadır. Eğitim düzeyi işgörenlerin işle ilgili ve gelecekle ilgili beklentilerinin artmasına sebep olmakta ve bununla birlikte mevcut koşulların beklentilerine cevap verememesi işgöreni tatminsizliğe götürmektedir (Somuncuoğlu, 2013, s.72). Burris (1983, s.456).’e göre, çalışanın eğitim seviyesi işinin gerektirdiğinden çok yüksekse, bireyin yaptığı işe göre kendini daha kalifiye hissetmesi sonucu iş tatminsizliği oluştuğu; eğitim seviyesi işin gerektirdiğinden orta derecede yüksekse bu iki değişken arasındaki etkileşimin çok az olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi yüksek çalışanlar, iş yerindeki monoton işler nedeniyle bilgi ve becerilerini çok fazla kullanamazlarsa bu durum tatminsizliğe yol açacak ve çalışanı yeni iş arayışlarına yöneltecektir. Tam tersi durumda, çalıştığı pozisyon eğitim seviyelerinden daha yüksek olan çalışanlarda ise başarısızlık korkusu kişinin stresli çalışmasına ve iş tatmin seviyesinin de azalmasına neden olacaktır (Aşık, 2010, s.39).

2.3.1.4. Medeni Durum

Evli ve bekâr çalışanların tatmin seviyeleri incelendiğinde; evli çalışanların sahip olduğu aile yapısı ve bununla beraber getirdiği sorumluluk duygusu nedeniyle bekâr çalışanlara oranla iş tatminlerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Aile yaşamındaki manevi tatminin iş tatminini de beraberinde getirdiği ve dolayısıyla bekar çalışanlara kıyasla işten alınan tatminin daha fazla olduğu öngörüler arasındadır (Telman ve Ünsal, 2004, s.59). Bir araştırmada evli bireylerin; hayatlarının düzenli oluşu ve bu düzenlerini iş yaşamlarına da sağlıklı şekilde yansıttıkları göz önünde tutularak bekarlara oranla iş tatminlerinin daha yüksek olduğu iddia edilmiştir (Berns, 1984, s.132). Bir başka araştırmada evli olan çalışanların bekar çalışanlara oranla iş devamsızlıklarının az olduğu, işten ayrılma kararının kolay kolay alamadıkları tespit edilmiştir (Özaydın ve Özdemir, 2014, s.255).

2.3.1.5. Hizmet Süresi

İşgörenlerin hizmet yılları arttıkça iş tatminlerinin buna paralel olarak artacağı düşünülmektedir. Uzun yıllar aynı işi yaparak daha fazla deneyim kazanan ve adeta işle bütünleşen işgörenlerin işlerine karşı uyumları fazla olacağından daha fazla doyuma ulaşacakları (Davis, 1998), kıdemleri arttıkça, beklentilerinde de bir azalma olacağı ve bu nedenle tatmin düzeyinde artış görüleceği ifade edilmektedir (Hunter ve Saul, 1975, s.690-702). Muchinsky'ye (1993, s.123) göre bireyin örgütte çalışma süresi arttıkça; kıdemi, unvanı, maaşı, bunların yanı sıra örgüt içinde işe ve çalışma arkadaşlarına uyumu artar. Bu nedenle iş tatmininin de artması gerektiği düşünülmektedir. Çalışan uzun süre aynı örgütte çalıştığında işten beklentileri daha gerçekçi temellere dayanır, kıdem arttıkça iş tatmininin artmasının nedeni budur. (Muchinsky, 1993, s.123). Buna karşılık daha fazla ücret ve yükselme beklentisi içinde bulunan genç işgörenlerin ise yaşlı işgörelere göre daha az doyuma ulaşabilecekleri düşünülmektedir (Davis, 1998).

2.3.1.6. Statü

Eren'e (2012, s.40) göre, statü, toplumda kabul görmüş değerlerin sayesinde olmuş bir kavramdır. İnsanlara iş yaptırabilme yöntemlerinden biri de, onlara daima yüksek statü vermektir. Yüksek statü ile anlatılmak istenen hiyerarşik bir statü değil, fonksiyonel bir statü tanımak, bir başka deyişle bireye yapmış olduğu işin kurum açısından ne denli önemli olduğu fikrini aşılmasıdır. Çalışanların bir kuruma girme amacı statü kazanmaktır ve bu noktada statü işletmeler için motivasyonu arttıran önemli özendiricilerden birisi olarak kabul edilir (Toker, 2006, s.126). İyi bilinen bir kuruluştaki çalışmak veya önemli görülen bir unvanı edinmek, başkalarının onlara verilecek statülere olumlu etki yapmaktadır. Bu sebepten dolayı insanlara iş yaptırabilmek için onlara bir statü vererek, yapılan işin örgüt için ne kadar önemli olduğu düşüncesini aşılması gerekir (Sönmez, 2014, s.42).

İş tatmini ile statü arasında güçlü bir ilişkinin olduğu yapılan araştırmalarca ortaya konmuştur. Yöneticiler üzerinde yapılan bir araştırmada üst düzey yöneticilerin iş tatminlerinin daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Porter, üst düzey kademelerde bulunanların iş tatminlerinin yüksek oluşunu "nefse-saygı" hissi ile

ifade etmektedir. Üst kademedeki çalışan insanlara daha büyük sorumluluklar ve bu sorumluluklarla orantılı ücret ve kâr payı verilmesiyle kişiler bunları saygı ve itibar olarak tanımlamakta ve bu da “nefse-saygı” hissini meydana getirerek iş tatminine etki etmektedir (Kantar, 2008, s.63).

2.3.1.7. Kişilik Özellikleri

İş tatmini için en belirleyici etken kişiliktir. İnsanın duygu, düşünce, his ve davranış biçimleri kişiliği belirlemektedir. Kişilik, dışarıdan ve içerden sürekli olarak iletilen uyarıcılara maruz kalan kişinin psikolojik, sosyal ve fiziksel tüm özelliklerini duygu, düşünce ve beklentileri ile alışkanlıklarını kapsamaktadır. İnsanın sosyo-ekonomik çevresi, içinde bulunduğu ortam ve doğuştan edindiği nitelikleri de kişiliğin oluşması için bir arada yer almaktadır. Dolayısıyla kişilik, sadece insanın kendine özgü özellikleri değil aynı zamanda içinde bulunduğu ortam, yaşadığı toplum ve bir açıdan da insanlığın genel özelliklerini de yansıtmaktadır (Akbal, 2010, s.53).

Holland’ın kişilik-iş uyumu teorisinde ortaya koyduğu bulgulara göre, çalışanın kişiliği ve işi arasındaki uyum derecesi daha yüksek iş tatminini sağlamaktadır. Buna göre yaptıkları iş ile kişilik özellikleri birbirine uyumlu olan çalışanlar, işin gerektirdiği yetenek ve becerilere sahip olmaları sayesinde kolaylıkla başarılı olmakta ve bu başarı tatmini de sağlamaktadır (Robbins, 2003). Her ne kadar araştırmalarda kesinleşme de, genel olarak psikolojik olarak daha dengeli ve uyumlu olan bireylerin iş tatminlerinin daha yüksek olduğu ifade edilmektedir. Benlik kontrolü, başarı uyumu, kendine güven, kendini gösterme ve riske girme eğilimleri, iş tatminine etkisi olan önemli kişilik yönleridir (Akbal, 2010, s.53). İş görenler arasında kendine güven duygusu yerleşmiş, kişiliği oturmuş olanlar diğerlerine nazaran daha çok tatmin duygusu taşımaktadır. Öz gerçekleştirme düzeyine ulaşmış bir çalışan, azim ve sabır gerektiren bir işe daha büyük önem verir böylelikle başarıya daha çok odaklanabilir. Övülmeye daha az önem vererek, sorumluluk alma konusunda güçlü bir yapıya sahip olur ve böylelikle adil bir yükselme öncülüğünde bulunur. Eleştirilere karşı daha az kırılabilirlik göstererek başarıya odaklanmanın gücünü ve önemi daima benliğinde barındırır. İşle ilgili çatışmaya ve endişeye daha az düşer. Uyum mekanizmalarına daha az başvurur

(Pelit, 2015, s.68). İnsan ilişkileri zayıf, duygusal olarak dengesiz, daha çok sinirli, daha hayalci ve kişisel konumundan hoşnut olmayan bireyler genelde daha az iş tatmini sağlamaktadırlar. Katı, çevresel zorluklarla başa çıkamayan, amaçları gerçekçi olmayanlarda ise iş tatminsizliği ortaya çıkar (Ilies ve Judge, 2002, s.1119-1139).

2.3.2. Örgütsel Faktörler

Alan yazın incelendiğinde İş tatminini etkileyen örgütsel faktörlerin ücret, terfi, yönetim tarzı, takdir ve ödüllendirme, işin niteliği, çalışma koşulları, iş arkadaşları ve iletişim olarak ele alındığı görülmektedir.

2.3.2.1. Ücret

Ücret, insanların fiziksel ve zihinsel olarak ürettikleri emeğin karşılığı olan bedeldir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998, s.125). Ücret, iş tatmini sağlanmasında en önemli role sahiptir ve tatmini doğrudan etkilemektedir (İmamoğlu vd., 2004, s.169). Çalışanın işe karşı tavrını genellikle aldığı ücretin yeterli olması ve ihtiyaçları karşılama oranı belirlemektedir. Ancak, ücretin iş tatmini üzerindeki etkisi sadece miktarı değil, çalışanlar arasındaki dengeli ve adil dağılım bakımından önem taşımaktadır. İşçinin kendisi ile aynı seviyede olanlardan daha az ücret alması, özellikle de kendisinden daha az yetenekli olduğuna inandığı çalışanlara göre ücretinin düşük olması, iş tatminsizliğine yol açmaktadır (Erdoğan, 1996, s.238).

Yapılan araştırmalarda iş tatmininin gelir düzeyi ile olumlu bir ilişkisinin olduğunu belirten bulgular vardır. Ücret ne denli yüksekse tatmin de o denli yüksektir. Bireyin maddi tatminsizliği performansını düşürmekte, istifa ve devamsızlık ihtimalini arttırmakta ve işin tümünden duyduğu tatminsizlik seviyesini yükseltmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005, s.56). İşgörenler aldıkları ücrete bakarak yönetimin kendileri hakkında ne düşündüğünü tahmin ederler. İşgören açısından iyi bir ücret, işverenin kendisinden memnuniyetini, düşük ücret ise memnuniyetsizliğini ifade eden birer göstergedir. Bireyin ücretin yanında elde ettiği ek gelirler de önem taşımakla birlikte bunlar ücret kadar önemli değildir (Özalp ve Kırel, 2000, s.131).

2.3.2.2. Terfi

Terfi kavramı; pozisyon, itibar ve statü olarak yükselmeyi ifade eder. İnsanların her zaman daha iyiyi arama isteğinin ve gelişme ihtiyacının bir sonucu olarak; çalışanlar işlerinde başarılı olmak, belli bir süre sonunda da sergiledikleri performans karşılığında bir üst göreve terfi etmek isterler. Çünkü işleri iyice öğrenip tecrübe kazandıkça iş sıradanlaşacak, buldukları mevkideki yetkilerini ve sorumluluklarını yetersiz bulacaklardır (Keser, 2006, s.169). İş tatmini açısından yükselme olanağı ücretten daha etkilidir. Terfi etmek birey için maddi destek olmasının yanı sıra (Erdoğan, 1996, s.240) bireyler için hem gelişme ve sorumluluk kazanma fırsatları sağlamakta, hem de bireyin sosyal statüsünü artırmaktadır (Robbins, 2003, s. 82).

Araştırmalara göre terfi bekleyip uzun süre terfi alamayan çalışanların işyerlerine karşı olan tutumları olumsuz olup işten aldıkları tatminde düşüş gözlemlenmiştir (Feldman, 1985, s.195). Bireyin yaptığı işte başarılı olması halinde terfi etmesi tatmini artıracaktır. (Erdoğan, 1996, s.240). İş görenler terfilerin adil ve bir temel dayanak noktasının olması ister. Yani liyakat ve hakkaniyet esasına göre terfilerin hak edene verilmesi iş tatminin doğrudan artmasına yol açacaktır (Davis, 1988). Bireyler terfi sisteminin adil olmadığını düşündüklerinde tatmin duyguları düşmektedir (Robbins, 2003, s.82).

2.3.2.3. Yönetim Tarzı

İş tatminin etkileyen önemli faktörlerden biri de yönetim biçimidir. Örgüt yönetiminin uyguladığı yönetim şeklinin olumlu yönde olması örgütte çalışan işgörenlerin iş tatminini artırıcı etkiye sahip olmaktadır (Erdil vd. 2004, s.17). Saygın, demokratik, adil, çalışanlarla iyi ilişkiler içinde olan veya kolektif denilen yönetici tipi, otoriter ve direktifçi, baskıcı, sert mizaçlı yönetici tipinden daha fazla iş tatmini sağlamaktadır (Alan, 2010, s.32). Üst yöneticilerin astlarına eşit ve hakkaniyetli yaklaşım göstererek açık ve anlayışlı tutum sergilemeleri çalışanların iş tatminlerinin yükselmesinde belirleyici bir faktör olacaktır (Eğinli, 2009). Çalışanların yaptıkları işe karşı özgür düşünme, yaratıcılığı ortaya çıkarma, takım çalışmasını teşvik etme gibi bazı davranışları ortaya çıkaracak düzenlemeleri yapma ve bunların takibini gerçekleştirme iş tatminini artıran doğrudan sebeplerdir (Çınar,

2013). Çalışanların yönetime katılmalarını sağlamak, onlara sorumluluklar vermek, karar alınırken fikirlerini almak işyerindeki iş tatmin düzeyini arttıracaktır. İşiyile ilgili sorumluluk alan ve karar veren çalışan, kurumunu benimser ve iş tatmini düzeyi artar. Kendi bilgi eksikliğinden dolayı çalışanlarına söz hakkı verme konusunda çekinceleri olan yönetici, çalışanlarının hevesini kırar ve iş tatmin düzeyini düşürür (Bozkurt ve Bozkurt, 2008, s.1-18).

2.3.2.4. Takdir ve Ödüllendirme

Çalışanlar için ödüllendirme bazen maddi bazen de manevi niteliklerde olabilir. Ancak ödüllendirme her zaman maddi olamayacağı için kişi gerek sözlü gerekse yazılı bir şekilde manevi ödüllendirme ile övgü aldığında, yaptığı işle ilgili takdir edildiğinde iş tatmini artar ve kişinin kendine olan güvenin artar (Kale, 2012, s.106). Yapılan çalışmalar, çalışanlar tarafından önemli bulunan hususlardan birinin de takdir edilme duygusu olduğunu göstermektedir. Takdir edilmek insanı başarıya götüren yolların başında gelmektedir (Eren, 2012 s.421).

Takdir edilmenin yanı sıra adil bir ödül sisteminin varlığının da iş tatmini üzerindeki etkisi olumlu olmaktadır. Performansa dayalı bir ödüllendirme sistemi ile başarılı çalışanların ödüllendirilmesi, ödülü hak eden çalışanların iş tatmin duygusunu arttırıcı etki göstermektedir. Fakat bu sistemin işleyişinin adil olması büyük önem taşımaktadır. Aksi takdirde, ödülü hak eden çalışanların takdir görmemesi iş tatminlerini olumsuz etkileyecektir. Uygun ödül sistemlerinin varlığı, çalışanların işten maddi ve manevi çıkarlar elde etmelerini sağlayarak, iş tatminlerini artırmaktadır (Erkmen ve Şencan, 1994, s.145).

2.3.2.5. İşin Niteliği

İşin niteliği, birey için işin taşıdığı anlamın ne olduğu ve öğrenme fırsatlarını ifade etmektedir. İşin niteliği birey için önem taşımaktadır. Yapılan işin ilgi çekici olması ve bireyin işini yaparken kendini iyi hissetmesi ve bu işin bireye statü sağlıyor olması çalışanların iş tatmini duygusunu artırmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2013, s.115). Birey tarafından işin zevkli bir iş olarak algılanması; bireyin işine yönelik tutumunun olumlu olması anlamına gelmektedir. Bu nedenle bireyin işine

yönelik algısı, tatmininde önemli bir unsurdur. Çalışanın işini algılama biçimi ise yaptığı işin çevresi tarafından nasıl algılandığı, kendi ilgi alanlarıyla uyuşup uyuşmadığı, yaptığı işten zevk alıp almadığı ile ilgilidir (Özarsalan, 2010, s.95-96). İşin, zevkli ve cazip olması, monotonluktan uzak olması, işyerinde ve sosyal çevre yönüyle önemlilik arz etmesi, ihtisas ve tecrübeyi esas alması, değişime açık olması, kişilere yeni bir şeyler keşfetme imkânı tanınması, mesuliyet gerektirmesi tatmin nedeni olarak kabul edilebilir. Kişiler kabiliyetlerini gerçekleştirme olanağı sunan, değişik ve seçkin nitelikler isteyen işleri yaptıkça, kendilerine başardıkları yolunda geri bildirimler oldukça yaptıkları işten tatmin sağlamaktadırlar (Kuzulugil, 2012, s.129). Çalışanlar becerilerini kullanabildiği, nitelikli işgücü gerektiren işler yaptıkça, başarılı olmanın getirdiği tatmin duygusuna erişmektedirler (Robbins, 2003, s.172). Bireyin iş hayatında belirli bir serbestliğe sahip olması, işin sürekli tekrar eden sıkıcı niteliklerde olmaması ve çalışana statü sağlaması tatmin duygusunu artırmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2013, s.131). Bunlara ek olarak, yapılan işin toplum tarafından nasıl algılandığının da iş tatminini etkilediği görülmektedir. Buna göre, dışarıdan daha saygın olarak görülen mesleklerin bireylerde daha fazla iş doyumunu sağladığı belirlenmiştir (Davis, 1988, s.100).

Kişinin sürekli bir işte veya geçici bir işte çalışması da iş tatmin düzeyini etkilemektedir. Geçici işlerde belirsizlik söz konusudur. Belirsizliğin olduğu yerde iş tatmininden bahsetmek zordur. Sürekli işlerde belirsizlik pek yoktur. Bu durum çalışanın motivasyonunu artırmaktadır. Motivasyonu artan bir işgörenin iş tatmin düzeyinin artması beklenmektedir (Kaplan, 2011).

2.3.2.6. Çalışma Koşulları

Fiziksel çalışma ortamlarının kötü olması, örneğin aşırı gürültülü, sıcak, soğuk, sağlıksız çalışma ortamları gibi durumlarda çalışanların iş tatminlerinde azalmalar yaşanacaktır (Eğinli, 2009).

Çalışma koşulları, fiziksel koşulların yanı sıra sosyal koşulları da kapsamaktadır. Örneğin, iş güvenliği ve sosyal güvenliğin bulunması, çalışanların üst yönetimle olumlu ilişkileri, yöneticiler tarafından görüşlerinin alınması, kendi işlerini yaparken özgürce karar verebiliyor olmaları, yöneticiler tarafından takdir ediliyor olmaları ve

teşvik edilmeleri, yapıcı bir eleştiri ortamının bulunması gibi sosyal faktörler, çalışanların işlerinde motive olmalarını sağlayacak ve dolayısıyla iş tatminleri olumlu yönde etkilenecektir (Arısoy, 2007, s.94).

2.3.2.7. İş Arkadaşları

Birçok insan için iş yaşamı, diğer insanlarla bir arada olma, onlara yakın ve bağlı olma gereksinimlerine tatmin sağlamakla birlikte güven verici sosyal ilişkilerin kurulması açısından da önemli bir etkidir. Bu noktada, özellikle bazı çalışanlar için kendilerine yakınlık gösteren ve destekleyici iş arkadaşlarına sahip olmanın iş tatminini de beraberinde getireceği söylenebilir (Solmuş, 2004, s.191). Kişinin birlikte olduğu grubun yapısı veya doğası da iş tatmininde önemli bir etkidir. Arkadaş canlısı, birbirlerinin arkasında olan bir iş grubunun, işgörenlerin tatmini üzerinde orta derecede bir etkisi bulunmaktadır. Kişinin içinde bulunduğu grup işgörene bir destek, rahatlama, tavsiye ve iş hususunda çeşitli yardımlarda bulunuyor ise bu tür bir ortam iş tatminini pozitif yönde etkiler. Kişi işini sevmese bile, arkadaşları sebebiyle işinden mutluluk duyar. İyi bir iş grubu, çalışma yaşamını daha zevk veren bir hale getirebilir. Eğer çalışanlar böyle bir iş grubundan yoksun ise, bu durumda iş tatmini olumsuz yönde etkilenir (Özkalp ve Kirel, 2013, s.132). İş arkadaşları, özellikle de işe yeni başlayan çalışanların iş tatmini üzerinde etkili olacaktır. Yeni çalışanlar, işle ya da iş ortamıyla ilgili belirgin yaşantıları olmayan dolayısıyla ne yapacaklarını bilmeyen hatta işlerini sevip sevmeyeceklerinden de tam olarak emin olmayan bireylerdir. Bu noktada, yeni çalışanların, iş tatmini düşük olan diğer çalışanlardan etkileneceklerini ve kendilerini de iş tatmininin azalacağını söylemek mümkündür (Solmuş, 2004, s.191).

2.3.2.8. İletişim

Yönetim bilimi açısından iletişim; bireylerin birbirlerine bilgi ve talimat aktarması, sistemli raporlar çıkarması ve çalışanlar arasında bilgi ve duygu birliğinin sağlanmasıdır. Yapılan araştırmalar iletişimsizliğin doyumsuzluk yarattığını; ancak iyi iletişimin her zaman iş tatmini yaratmaya yetmediğini ortaya çıkarmıştır (Erdoğan, 1996, s.242). İyi bir iletişim ortamı ile personelin önünde tepkilerini, beklentilerini, şikâyetlerini ve hatta önerilerini sunmakta engeller olmayacaktır. Bu

sayede de personel kendilerini önemsenmiş hissedecektir (Şahin, 2007, s.52). Örgüt içi iletişim eksikliği veya sağlıksızlığı belirsizliği de beraberinde getirmektedir. Belirsizlik; iş tatmininde düşüş, stres, örgüte dair güven sorunları, bağlılıkta yetersizlik, verimsizlik, devamsızlık gibi pek çok faktörün ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Örgüt içi iletişimin sağlıklı bir biçimde uygulanabilmesi belirsizliği bertaraf etmektedir. İletişimde yaşanan kopukluklar hem tutumlarda hem de davranışlarda bazı sorunları gündeme getirmektedir. İşgören ve yönetici arasındaki iletişimin sağlanması, kanalların kapalı olmaması, iletişim konusunun tarafların arzu ettiği bir seviyede yükseltilmesi iş tatmini ile paralel bir gelişim göstermektedir (Yüksel, 2005, s.296).

2.4. İŞ TATMİNİNİN SONUÇLARI

2.4.1. İş Tatmini ve Performans ve Verimlilik

Performans iş görenlerin sarf etmiş olduğu gayretler sonucu hedeflerine ulaşma derecesidir. Bir iş görenin performansı çalışmış olduğu kurum değerlerine, işin niteliğine ve beklentilerine göre değişiklik göstermektedir. Eğer çaba ve gayretler sonucu elde edilen performans ödüllendirilirse iş tatmini ortaya çıkacaktır (Doğaner Demirtaş, 2014, s.81). İş görenlerin performansına doğrudan etki eden ücret, kurum politikaları, çalışma koşulları yükselme olanaklar gibi faktörler iş tatmini için oldukça önemlidir (Elçi, 2014, s.16).

Verimlilik en genel şekli ile çalışanların iş gücünden maksimum derecede yararlanmak olarak tanımlanabilir. Verimlilik kurum yöneticilerinin ve amirlerinin her zaman görmek istedikleri önemli bir olgudur. Verimliliğin sağlanabilmesi için çalışanların yaptıkları işten tatmin olması ve yaptıkları işi benimsemesi gerekmektedir (Budak, 2006, s.72). Yapılan araştırma sonuçlarına göre mutlu çalışanların verimli işler çıkardığı saptanmıştır. Çalışanın moralinin fazla olması verimini olumlu yönde etkilemektedir. Kişinin işinden tatmin olması onun işine karşı olumlu bir tutum sergilemesine yardımcı olacaktır (Erdoğan, 1991). Sonuç olarak iş tatminindeki yükselme, çalışanın performansına yansiyarak verimliliğini arttırmaktadır.

2.4.2. İş Tatmini ve Yabancılaşma

Bazı bilim insanları işe yabancılaşmayı, “iş yapan bireylerin özerklik, sorumluluk, toplumsal etkileşim ve kendini gerçekleştirme gibi özelliklerin tam olarak yerine getirilememesi durumu” olarak ifade etmektedirler. Başka bir tanımlama ise işe yabancılaşmanın bireyin çalıştığı kurumdaki konumunun ve verdiği emeğin karşılığını görememesi sonucu yaşadığı olumsuz duygu durumunun bir sonucu olarak ifade edilmektedir (Kök, 2006, s.294). Yabancılaşma, çalışanın örgüte karşı soğuması, psikolojik olarak uzaklaşması ve içine kapanma halidir (Yılmaz, 2012, s.51). Bireyler çalıştıkları kurumun amaçlarına, iş ile ilgili sahip oldukları sorumluluklara, işin kurallarına ve niteliklerine, faaliyette buldukları ortama, birlikte çalıştıkları arkadaşlarına, kurum içindeki olaylara alakasız kaldıkları durumlarda işe yabancılaşma söz konusu olmaktadır (Ayaydın, 2012, s.32). Yaygın olarak yabancılaşmanın en açık göstergeleri; hedefsizlik ve ileriye dönük uğraşların eksikliği, örgütte diğer çalışanlarla aralarındaki iletişim eksikliği, alakasızlık ve sikkınlık, yapılan değişimlere ayak uyduramama, örgüt içinde alınan belirli kararlara yönelmeme biçiminde sınırlanabilir (Bayraktaroğlu, 2012, s.25).

2.4.3. İş Tatmini ve Devamsızlık

Çalışanın işyerinde olması gereken zamanlarda mevcut işini yapmak için hazır bulunmaması anlamına gelen devamsızlık, hem örgüt için hem çalışanlar için önemli bir konudur (Eren, 2008). İş tatmini ile devamsızlık arasında negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgütte çalışan grup üyelerinin işten tatmin olması durumunda; personelin işte devamsızlık yapmayarak işe sürekli geldikleri, lakin işten tatmin olmadıkları zamanda ise devamsızlık yaptıkları tespit edilmiştir (Demir, 2011, s.453). Tatmin olmayan personelin davranışlarında; izin kullanma ve rapor alma eğiliminin arttığı gözlenmiştir. Devamsızlık konusunda memurlar üzerinde yapılan bir araştırmada, işi önemli olarak niteleyen personelin devamsızlık yaparken, işi önemsiz gören personelin işe geç geldiği ayrıca devamsızlık yaptığı tespit edilmiştir (Nicholson vd., 1977, s.319).

Yapılan araştırmalar devamsızlık yapan kişilerin daha çok işinden nefret eden, kişisel ilişkilerinde alıngan ve çekingen olan, iş arkadaşları ile iletişimi olmayan

kişiler olduğu tespit edilmiştir ve söz konusu durum bu kişilerde “psikolojik yorgunluk”, “sinirsel bozukluk” ve “monotonluk” gibi etkenlere yol açmaktadır. Bu tarz bireyler işyeri tatminsizliği sebebiyle bir takım bahanelerle işletmeye gelmemekte, daha iyi iş olanağı keşfettiklerinde ise işten ayrılmaktadır (Kantar, 2008, s.77). Bu tarz devamsızlıkları önleyebilmek için “iş genişletme, iş değişimi (rotasyon), işin yapılma hızını değiştirme, dinlenme sürelerini programlı bir biçimde ayarlama, işi tamamlama duygusu yaratma” gibi tedbirler alınabilir (Üçüncü, 2016, s.31).

2.4.4. İş Tatmini ve İşten Ayrılma

İşten ayrılma durumuna yönelik olarak gerçekleştirilen birçok çalışma, çalışanların işten ayrılma davranışlarının büyük oranda personelin örgütleri ile arasındaki bağlılığının bir göstergesi olan iş tatmini kavramı ile yakından ilişkili olduğunu öne sürmektedir. Çalışanların örgüt değerlerine bağlı ve örgüt hedeflerinin gerçekleştirilmesi için katkı sağlamaya gönüllü olmaları, işten ayrılmaya yönelik istekliliklerini azaltmaktadır (Çekmecelioğlu, 2005). İş tatminsizliği nedeniyle işten ayrılan işgörenlerin yerine yeni işgörenlerin bulunması, yeni işgörenlerin tecrübeli olsalar dahi örgütün iş sistemleri, örgütsel politikaları konusunda eğitilmesi zorunluluğu, bu süreçte geçen zaman kaybı, örgüt işgücü başarımındaki düşüş, örgüt masraflarındaki artışlar ve müşteri tatminsizliği göz önüne alındığında; iş tatmininin sağlanmasının önemi ortaya çıkmaktadır (Akıncı, 2002, s.9).

2.4.5. İş Tatmini ve İş Gücü Devri

Personel devir hızı herhangi bir işletmede belirli bir sürede işe yeni giren ve işten ayrılan bireylerin sayısı esas alınarak hesaplanmaktadır (Şimşek vd., 2008). İş tatmini ve devir gücü arasındaki ilişki, iş tatmini ile devamsızlık arasındaki ilişkiden daha fazla önem arz etmektedir. İşgücü devrinin çok olmasının en önemli nedeni, iş tekliflerinin fazla olmasıdır. Çalışana istediği bir iş verilirse iş devri daha az olmaktadır. Aksi durumda yani istemediği bir iş verilirse iş devir hızı artmaktadır (Newstrom ve Davis, 1993, s.200). İş devir hızındaki en önemli nedenlerden bir tanesi de kendine yatırım yapmış çalışandır. Örneğin yüksek lisans ya da doktora yapmış olan bir personel, çalıştığı işletmede kendi gereksinimlerinin

karşılanamayacağına inanabilir ve kendisine çok uygun başka iş alternatifleri olduğunu düşünebilir (Tütüncü ve Demir, 2003, s.146).

2.4.6. İş Tatmini ve Stres

İş tatminsizliği çalışanların sadece ruhsal yönden değil fiziksel yönden de sağlık durumlarını etkilemektedir. İş tatminsizliği örgüt içerisinde hoş karşılanmayan bir faktördür çünkü bu faktör çalışmada stres ve çatışmaya sebebiyet vermektedir. (Türk, 2016, s.28). Kurumlardaki stres kaynakları olarak çalışma koşulları, çalışma ortamındaki organizasyon bozukluğu, kurum içindeki rol dengesizlikleri, adaletsiz bir yönetim sistemi, adaletsiz ücret sistemi, görev ve sorumlulukların uygunsuz dağılımı gibi sebepler gösterilmektedir. Açıklanmakta olan bu stres kaynakları iş tatmini olumsuz yönde etkileyerek iş tatminsizliğini oluşturmaktadır (Yakut, 2015, s.60).

2.5. İŞ TATMİNİNİ ARTTIRMA YÖNTEMLERİ

2.5.1. İş Tasarımı

İş tasarımı, iş tatmini ve verimlilik artışı amacıyla işlerin nitelik ve yapısını değiştirme süreci olarak ifade edilmektedir. İş tasarımı yapılacak belirli işleri, bu işleri başaracak yöntemleri ve bu işlerin diğer işlerle ilişkilerini incelemektedir (Can, 2005, s.248). İş tasarımı, işletmenin ihtiyaçlarının giderilmesi kadar iş görenin de kişisel, toplumsal ihtiyaçlarının giderilmesi amacıyla işlerin içerik ve yöntem olarak belirlenmesine denir. (Başaran 2004, s.168). Bir işin işgörenin ihtiyaçlarına göre yeniden tasarlanması işgörenin örgüte karşı olumlu duygular beslemesini sağlayarak işinden tatmin olma derecesini arttırmaktadır (Şahal, 2005, s.68). İşlerin monoton, basit ve sıkıcı hale dönüşmesi işgörenlerde stres, iş çevresine yabancılaşma ve devamsızlık yapma eğilimi gibi sorunlara yol açmaktadır. İş tasarımı bu tür durumları ortadan kaldırarak işgörenin işinden tatmin olmasını sağlamak amacıyla yapılan uygulamalardan biridir (Baysan, 2004, s.33).

2.5.2. İş Basitleştirme

Bu yaklaşım çerçevesinde işle ilgili aynı sonuca daha düşük maliyet, daha az emek ve daha kısa zamanda ulaşmak esas alınmıştır. Bu amaçla, gereksiz işlerin elenerek iş yükünün daha dengeli biçimde yayılmasını sağlamak, işlemlerin iş yapabilmeyi kolaylaştıracak biçimde birleştirilmeleri ve işlem sıralarının değiştirilmesi gibi uygulamalar gerçekleştirilmektedir. İş konusunda uzmanlaşmanın sağlanarak çalışanların mesleki eğitimden geçirilmeleri bu uygulamanın başarılı olmasında etkilidir (Kaplan, 2011, s.123). Bu yöntemde yapılan işte uzmanlığın artması ve zamandan tasarrufun sağlanması sayesinde verimlilik bir hayli artmaktadır. Verimliliğin artmasına karşın, çalışanların aynı işleri rutin bir şekilde yapması, onların moral ve motivasyonunu olumsuz olarak etkilemektedir. Bu yöntemin kısa vadede verimliliği arttırsa da uzun vadede çalışanları mutsuz etmesinden dolayı işletme genel performansını olumsuz olarak etkilemektedir (Yılmaz, 2007, s.111).

2.5.3. İş Zenginleştirme

İş zenginleştirme, genel olarak işlerin dikey olarak genişlemesini sağlayarak çalışan açısından daha anlamlı ve ilgi çekici duruma getirilmesini amaçlar. Çalışana işiyle ilgili “planlama, örgütleme, denetleme” nin gerçekleştirilmesi açısından yetki ve sorumluluk tayin edilmesidir (Soysal, 2009, s.34). İş zenginleştirme, Herzberg ve arkadaşları tarafından geliştirilen ve literatüre kazandırılan bir kavramdır. İşin, çalışanlar açısından daha anlamlı kılınabilmesi için yapılan çalışmaların tümü iş zenginleştirme olarak ifade edilmektedir. Bu yöntemde sadece işin niteliğinde değişiklikler yapılmaz, aynı zamanda yönetim kademesindeki işi planlama ve karar verme evresi, astlarla paylaşılmaktadır. Kavramın temel mantığında çalışanların inisiyatif alarak görev yapması vardır. İş görenlerin, işi sadece icra ederek değil, sorumluluk alarak, planlama, programlama, kontrol etme ve karar verme gibi aktif roller alarak zihinsel çabalarını da işe dâhil etmeleri amaçlanmaktadır. Bu şekilde yapılan iş daha anlamlı kılınmak istenmiştir (Akpınar, 2010, s.66).

İş zenginleştirmede personelin işin başından sonuna kadar farklı birimlerinde görev alarak, daha fazla sorumluluk taşımaları amaçlanmaktadır. Dolayısıyla,

personelin yapılan işle uyum, özerklik sağlanması, işte kullanılan beceri çeşitliliğinin artırılması gibi etkinlikler iş zenginleştirme programları içinde yer almaktadır (Telman ve Ünsal, 2004, s.50). Çalışanların planlama ve kontrol konularında yetkilendirilip, bu konuda onay almaları, iş özgürlüğünden daha fazla yararlanılması, iş güçlülüğünün artırılmasının amaçlanması, iş konusunda uzmanlaşma olanağının sağlanması bu konuda çalışanlara yardımcı olunması, işin gerçekleştirilmesinde gösterilen başarı hakkında artan bir sorumluluk verilip geribildirim alma yoluna gidilmesi, işin her bir bölümünün tanımlanarak çalışana verilmesi gibi uygulamalar başta gelen uygulamalar arasındadır (Altuğ, 1997, s.94).

2.5.4. İş Genişletme

Çalışanın işinden duyduğu tatmin duygusunu arttıran uygulamalar arasında yer alan iş genişletme uygulaması, genel olarak yatay biçimde işlerin genişletilmesi olarak tanımlanmaktadır. İş zenginleştirmede, çalışana ek sorumluluk verilirken iş genişletmede böyle bir sorumluluk verilmemektedir.” (Can vd., 2006, s.127) İş genişletme, personelin yaptığı işin sayı ve çeşit olarak arttırılmasıdır. İş sayısı yatay olarak arttırılmaktadır (Can vd., 2002, s.192). İş zenginleştirme ise işin tamamının bir bütün olarak yetki ve sorumlulukla personele verilmesi yani iş sayısını dikey olarak arttırmaktır (Köse, 2015, s.71). İş genişletme, çalışanların yaptıkları işten sıkılmamaları için, birden çok iş yaptırılması faaliyetlerini içerir. Bu yöntemde aşırı iş bölümünün neden olduğu stresi yenmek için çalışanlara tek ve ufak bir iş ile görevlendirmek yerine birbirine benzer işlerle görevlendirmeler yapılmaktadır (Akpınar, 2010, s.66). İşin kapsamını genişleten bir teknik olan iş genişletme, dikey iş zenginleştirme imkanının olmadığı durumlarda basit ve monoton işlerden sıkılan çalışanların monotonluktan ve yorgunluktan kurtarılarak motive olmalarını ve iş tatmini oluşumunu amaçlamaktadır. Sorumluluğu artırılan çalışanlar, sosyal ve bencil ihtiyaçlarını daha kolay tatmin edebilmekte ve motive olmaktadır. İş genişletmede önemli olan işin içeriğinde çeşitlilik sağlamak olduğu için uzmanlaşma gözetilmemektedir fakat işi oluşturan birkaç çeşit işlem mantıklı bir grup oluşturmalıdır (Öztürk, 1998, s.61).

2.5.5. İş rotasyonu

İş rotasyonu, iş görenin önceden belirlenmiş bir programa ve programda öngörülen sürelerle göre, sistematik olarak mevcut işiyle ilgili başka faaliyet ve görevlere geçirilmesidir. Rotasyon, bireyi benzer nitelikteki diğer işlerde istihdam etmektir. Güdülemeyi ve ilgiyi sürekli tutmak hedefiyle, işgörenler bir görevden diğerine geçirilirler. Rotasyon, meslek alanının aynı doğrultuda farklılaştırılmasıdır. Yapılan iş işgören için çekilmez olmaya başladığında, işgören benzer yetenekler gerektiren diğer işlere gönderilir (Şahal, 2005, s.79). İş rotasyonu, işgörenin faaliyetlerini çeşitlendirerek onların can sıkıntısına düşmeden çalışmalarını sağlamaktadır (Robbins, 2003, s.69). Rotasyon, kişilerin farklı işlerde çalışıp sorumluluk almayı ve becerilerini geliştirmeyi sağlayan, çalışana farklı imkânlar sunan bir kişisel gelişim ve iş başı tekniğidir. Çalışanın bilgi beceri ve yetkinliklerini zenginleştirmeyi amaçlayan, monotonluk ve sıkıcı iş ortamını ortadan kaldırmasına yarayan ve bununla birlikte motivasyon ve iş tatmini oluşturmayı hedefleyen uygulamalardır (Gökkaya, 2014, s.4).

3. BÖLÜM: ÖRGÜTSEL SINIZM İLE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Günümüze kadar iş tatmini farklı disiplinlerde yapılan birçok araştırmanın konusu olmuştur. İş tatmini farklı örgütsel davranış konularıyla birlikte ele alınmıştır. Örgütsel sinizm ile ilgili ise literatürde yeni olması sebebiyle çok fazla çalışma bulunmamakta olup kamu kurumunda çalışanlar üzerinde yapılan çalışmaların da az olduğu görülmektedir. Özellikle örgütsel sinizm ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi değerlendiren çalışmaların az olduğu görülmektedir. Bu araştırmanın amacı; kamu kurumlarında çalışanların örgütsel sinizm ile iş tatmini düzeyleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymaktır.

3.2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLILIK

Araştırma, Uşak ilinde bulunan kamu kurumlarında çalışanlardan gönüllü olarak seçilen 332 kişi ile sınırlıdır. Araştırmaya katılan kamu kurumları ile çalışanları tesadüfi olarak seçilmiştir. Bu araştırma sadece anket ve ölçeklerle sınırlandırılmıştır. Aynı örneklem grubuna farklı zamanlarda yapılan araştırmaların sonucunun farklı çıkması mümkündür; çünkü örgütsel sinizm ve iş tatmini konuları etkileyen bireysel ve örgütsel faktörlerin kişilerin algılamalarına göre zamanla değişmesi mümkündür. Bu doğrultuda araştırma sonuçları farklı kamu kurumlarına ve illere genellenemez.

3.3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Uşak ili merkezinde bulunan 27 kamu kurumundan basit tesadüfi örneklem yöntemiyle seçilen 15 kamu kurumundan 350 çalışana anket formu verilmiştir. Geri dönmeyen anketler ve hatalı çıkan anketler (18) sonucunda kalan 332 anket çalışmaya dahil edilmiştir.

3.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Öncelikle yerli ve yabancı literatür taraması yapılarak örgütsel sinizm ve iş tatmini konuları kavramsal çerçevede incelenmiştir. Çalışmaya konu olan örgütsel sinizm ve iş tatminini konularını ele alan çalışmalarda nicel araştırma teknikleri tercih edilmiştir. Anket formu üç bölümden oluşmakta olup toplam 41 soru bulunmaktadır. Birinci bölümde 8 sorudan oluşan demografik özellikler (cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi, yaş, kurumda çalışma süresi, kadro, idari görev ve gelir) bulunmaktadır. İkinci bölümde 13 sorudan oluşan “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır. Kamu kurumlarında çalışanların örgütsel sinizm düzeylerini ölçmek için kullanılan bu ölçek Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiştir. Gamze Kalağan (2009) tarafından Türkçe’ye uyarlanan bu ölçekteki sorular beşli Likert ölçeğine göre derecelendirme yapılmıştır. Ölçekteki derecelendirme; “1-Hiç Katılmıyorum”, “2-Katılmıyorum”, “3- Kısmen Katılıyorum”, “4-Katılıyorum”, “5-Tamamen Katılıyorum” şeklindedir. Örgütsel sinizm ölçeğinde üç boyut bulunmaktadır. Bunlar: bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizmdir. Bilişsel sinizm boyutta ilk beş madde, duyuşsal sinizm boyutta dört madde ve davranışsal sinizm boyutta son dört madde bulunmaktadır. Üçüncü bölümde 20 sorudan oluşan “Minnesota İş Tatmini Ölçeği” kullanılmıştır. Katılımcıların iş tatmini düzeylerini ölçmek için kullanılan Minnesota İş Tatmini Ölçeği, Weiss (1967) tarafından ortaya çıkarılan bu ölçeğin uzun formu 100 soruluk, kısa formu 20 soruluk maddeden oluşan bir ölçektir. Bu ölçek ilk kez Baycan (1985) tarafından Türkçe’ye çevirerek kullanılmıştır. Ölçekte beşli derecelendirme kullanılmaktadır. Ölçekteki derecelendirme “1-Hiç Memnun Değilim”, “2-Memnun Değilim”, “3-Kararsızım”, “4-Memnunum”, “5-Çok Memnunum” şeklindedir. Anket verileri kontrol edildikten sonra SPSS 23 paket programına girilerek analizler yapılmıştır. Analizlerde tanımlayıcı istatistiklerden yararlanılmış olup, parametrik testlerden bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA), parametrik olmayan testlerden korelasyon ve regresyon analizinden faydalanılmıştır. Ayrıca ölçeklerin faktörlerini belirlemek için faktör analizi ve ölçeklerin güvenilirliğini ölçmek için güvenilirlik analizi yapılmıştır.

3.5. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Bu araştırmanın amacı olan “Kamu kurumlarında çalışanların örgütsel sinizm ile iş tatmini düzeyleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını ortaya çıkarmak üzere 17 adet hipotez oluşturulmuştur. Bu hipotezler aşağıdaki gibidir:

H₁: Kamu kurumlarında çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri cinsiyete göre farklılık gösterir.

H₂: Kamu kurumlarında çalışanların iş tatmini düzeyleri cinsiyete göre farklılık gösterir.

H₃: Kamu kurumlarında çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri medeni duruma göre farklılık gösterir.

H₄: Kamu kurumlarında çalışanların iş tatmini düzeyleri medeni duruma göre farklılık gösterir.

H₅: Kamu kurumlarında çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri idari görev durumuna göre farklılık gösterir.

H₆: Kamu kurumlarında çalışanların iş tatmini düzeyleri idari görev durumuna göre farklılık gösterir.

H₇: Kamu kurumlarında çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri eğitim seviyesine göre farklılık gösterir.

H₈: Kamu kurumlarında çalışanların iş tatmini düzeyleri eğitim seviyesine göre farklılık gösterir.

H₉: Kamu kurumlarında çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri yaşa göre farklılık gösterir.

H₁₀: Kamu kurumlarında çalışanların iş tatmini düzeyleri yaşa göre farklılık gösterir.

H₁₁: Kamu kurumlarında çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri çalışma süresine göre farklılık gösterir.

H₁₂: Kamu kurumlarında çalışanların iş tatmini düzeyleri çalışma süresine göre farklılık gösterir.

H₁₃: Kamu kurumlarında çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri kadro durumuna göre farklılık gösterir.

H₁₄: Kamu kurumlarında çalışanların iş tatmini düzeyleri kadro durumuna göre farklılık gösterir.

H₁₅: Kamu kurumlarında çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri gelire göre farklılık gösterir.

H₁₆: Kamu kurumlarında çalışanların iş tatmini düzeyleri gelire göre farklılık gösterir.

H₁₇: Kamu kurumlarında çalışanların örgütsel sinizm ve iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

3.6. BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla yapılan analizler ve bulgular aşağıda verilmiştir.

3.6.1. Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Ölçeklerinin Güvenilirlik Analizleri

Tablo 1’de örgütsel sinizme ilişkin güvenilirlik analizi yer almaktadır. Örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır. Örgütsel sinizmin genel haliyle Cronbach’s Alpha değerinin ,926 çıkması ölçeğin güvenilirliğini göstermektedir.

Tablo 1. Örgütsel Sinizm Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Faktörler	Cronbach’s Alpha	N of Items
Bilişsel Sinizm	,897	5
Duyuşsal Sinizm	,923	4
Davranışsal Sinizm	,863	4
Örgütsel Sinizm	,926	13

Tablo 2’de iş tatminine ilişkin güvenilirlik analizi yer almaktadır. İş tatmininin içsel ve dışsal iş tatmini olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır. İş tatmininin genel haliyle Cronbach’s Alpha sayısının ,932 çıkması ölçeğin güvenilirliğini göstermektedir.

Tablo 2. İş Tatmini Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Faktörler	Cronbach’s Alpha	N of Items
İçsel İş Tatmini	,891	10
Dışsal İş Tatmini	,896	10
İş Tatmini	,932	20

3.6.2. Demografik Analizler

Kamu kurumlarında çalışan katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımlarının sayısal verileri ve yüzdesel ifadeleri aşağıdaki tablolarda gösterilmektedir.

Tablo 3'te katılımcıların cinsiyetlerine göre demografik analiz sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 3. Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımları

	Değişken	Katılımcı Sayısı (N)	Oran (%)
Cinsiyet	Kadın	158	47,6
	Erkek	174	52,4
	Toplam	332	100,0

Tablo 3'e göre katılımcıların %52,4'ü erkek, %47,6'sı kadındır.

Tablo 4'te katılımcıların medeni durumuna göre demografik analiz sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4. Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Dağılımları

	Değişken	Katılımcı Sayısı (N)	Oran (%)
Medeni Durum	Bekar	102	30,7
	Evli	230	69,3
	Toplam	332	100,0

Tablo 4'e göre katılımcıların %69,3'ü evli %30,7'si bekadır.

Tablo 5'te katılımcıların eğitim seviyesine göre demografik analiz sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 5. Katılımcıların Eğitim Seviyesine Göre Dağılımları

	Değişken	Katılımcı Sayısı (N)	Oran (%)
Eğitim Seviyesi	İlköğretim	16	4,8
	Lise	44	13,3
	Önlisans	47	14,2
	Lisans	189	56,9
	Lisansüstü	36	10,8
	Toplam	332	100,0

Tablo 5'te görüldüğü gibi katılımcıların büyük çoğunluğunu %56,9 ile lisans mezunları oluşturmaktadır. Önlisans mezunlarının oranı %14,2; lise mezunlarının oranı %13,3; lisansüstü mezunlarının oranı %10,8 ve son olarak ilköğretim mezunlarının oranı %4,8 şeklindedir.

Tablo 6'da katılımcıların yaş gruplarına göre demografik analiz sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 6. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımları

	Değişken	Katılımcı Sayısı (N)	Oran (%)
Yaş	30 yaş ve altı	58	17,5
	31-40 yaş	130	39,2
	41-50 yaş	73	22,0
	51 yaş ve üstü	71	21,4
	Toplam	332	100,0

Tablo 6'ya göre katılımcıların %39,2'si 31-40 yaş, %22,0'si 41-50 yaş, %21,4'ü 51 yaş ve üstü, %17,5'i 30 yaş ve altı gurubu aralığında yer almaktadır.

Tablo 7’de katılımcıların çalışma süresine göre demografik analiz sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 7. Katılımcıların Çalışma Süresine Göre Dağılımları

	Değişken	Katılımcı Sayısı (N)	Oran (%)
Kurumda Çalışma Süresi	1-5 yıl	103	31,0
	6-10 yıl	91	27,4
	11-15 yıl	57	17,2
	16 yıl ve üstü	81	24,4
	Toplam	332	100,0

Tablo 7’ye göre katılımcıların %31,0’i 1-5 yıl, %27,4’ü 6-10 yıl, %24,4’ü 16 yıl ve üstü, %17,2’si 11-15 yıl çalışma süresi aralığındadır.

Tablo 8’de katılımcıların kadro durumuna göre demografik analiz sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 8. Katılımcıların Kadro Durumuna Göre Dağılımları

	Değişken	Katılımcı Sayısı (N)	Oran (%)
Kadro Durumu	Memur	216	65,1
	İşçi	75	22,6
	Diğer	41	12,3
	Toplam	332	100,0

Tablo 8’e göre katılımcıların %65,1’i Memur, %22,6’sı İşçi, %12,3’ü diğer kadro grubunda yer almaktadır.

Tablo 9’da katılımcıların idari görev durumuna göre demografik analiz sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 9. Katılımcıların İdari Görev Durumuna Göre Dağılımları

	Değişken	Katılımcı Sayısı (N)	Oran (%)
İdari Görev	Var	83	25,0
	Yok	249	75,0
	Toplam	332	100,0

Tablo 9'a göre katılımcıların %75,0'inin idari görevlerinin olmadığı, %25,0'inin idari görevlerinin olduğu görülmektedir.

Tablo 10'da katılımcıların gelir durumuna göre demografik analiz sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 10. Katılımcıların Gelir Durumuna Göre Dağılımları

	Değişken	Katılımcı Sayısı (N)	Oran (%)
Gelir	2.500 TL ve altı	39	11,7
	2.501-4.000 TL	96	28,9
	4.001-6.000 TL	144	43,4
	6.001 TL ve üstü	53	16,0
	Toplam	332	100,0

Tablo 10'a göre katılımcıların %43,4'ü 4.001-6.000 TL, %28,9'u 2.501-4.000 TL, %28,9'u 2.501-4.000 TL, %16,0'sı 6.001 TL ve üstü, %11,7'si ise 2.500 TL ve altı gelirleri olduğu görülmektedir.

3.6.3. Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Ölçeklerinin Faktör Analizleri

Ölçeklerin faktör çözümlenmesine uygunluğunu anlamak amacıyla KMO ve Barlett testi uygulanmaktadır. KMO değeri 1'e ne kadar yakın olduğu eldeki veri grubuna faktör analizinin yapılmasının uygunluğunu göstermektedir. KMO değeri 0,50'den küçük ise ilişkili veri grubuna faktör analizi yapılmamaktadır (Bayram, 2012: 206). Tablo 11'de görüldüğü üzere faktör analizi yapılması uygundur.

Tablo 11. KMO ve Barlett Testi Örgütsel Sinizm Ölçeği

KMO ve Barlett Testi	,907
χ^2	3217,426
Df	78
P	,000

Tablo 11'e göre KMO ve Barlett testi sonucu KMO değeri $0,907 > 0,05$ olduğundan ölçeğin verileri faktör analizi için uygun çıkmaktadır. Ayrıca Barlett

testin sonucu Sig. (p) değeri $0,000 < 0,05$ çıkmasıyla anlamlı olduğu görülmektedir. Bu durum değişkenler arasındaki korelasyonun yüksek olduğunu göstermektedir.

KMO ve Barlett testlerinden sonra yapılan faktör analizinde, örgütsel sinizm ölçeğinin üç alt boyutuna erişilmektedir. Tablo 12’de örgütsel sinizm ölçeğinin üç alt boyutunun faktör analizi verileri ve boyutlarla ilgili faktör yükleri gösterilmiştir.

Tablo 12. Örgütsel Sinizm Boyutlarının Faktör Sonuçları

Boyutlar	Sorular	Faktör Yüğü		
		1	2	3
Bilişsel Örgütsel Sinizm	Çalıştığım kurumda söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	,837		
	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.	,800		
	Çalıştığım kurumda bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	,781		
	Çalıştığım kurumda çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	,714		
	Çalıştığım kurumda yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	,698		
Duyuşsal Örgütsel Sinizm	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.		,871	
	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.		,858	
	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.		,802	
	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.		,723	
Davranışsal Örgütsel Sinizm	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.			,911
	Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.			,863
	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.			,757
	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.			,619

Tablo 12’de görüldüğü üzere; örgütsel sinizmin birinci boyut olan bilişsel sinizm boyutu beş maddeden, ikinci boyut olan duyuşsal sinizm boyutu dört maddeden ve üçüncü boyutu olan davranışsal sinizm boyutu dört maddeden oluşmaktadır.

Faktör analizi sonuçlarına göre örgütsel sinizm boyutları bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm verilerinin faktör yükleri 0,619-0,911 arasında değişme göstermektedir. Verilerinin toplam varyansı 75,461'dir. Bu oranlar örgütsel sinizm boyutlarının yüksek seviyede ilişkili olduğunu göstermektedir.

Örgütsel sinizm için yapılan faktör analizi iş tatmini için de yapılmaktadır. İlk olarak ölçeğin faktör analizine uygunluğunu anlamak amacıyla yapılan KMO ve Barlett Testi sonucu aşağıdaki Tablo 13'de verilmektedir.

Tablo 13. KMO ve Barlett Testi İş Tatmini Ölçeği

KMO ve Barlett Testi	,914
χ^2	3953,663
Df	190
P	,000

Tablo 13'e göre KMO ve Barlett testi sonucunda bulunan değer $0,914 > 0,50$ olduğundan verilerin faktör analizi yapılması uygun görülmektedir. KMO ve Barlett testi sonucunda sig. (p) değeri $0,000 < 0,05$ çıkması da değişkenler arasındaki korelasyonun yüksek olduğunu göstermektedir.

KMO ve Barlett testlerinden sonra yapılan faktör analizinde iş tatminin dört alt boyutu ortaya çıkmıştır. Ancak literatürde iki alt boyutundan bahsedildiğinden test iki faktör bazında tekrarlanarak literatüre uygun hale getirilmiştir.

Tablo 14’te iş tatmini ile ilgili içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini olmak üzere iki alt boyutun faktör analizleri ve boyutlarla ilgili faktör yükleri bulunmaktadır.

Tablo 14. İş Tatmini Boyutlarının Faktör Sonuçları

Boyutlar	Sorular	Faktör Yüğü	
		1	2
İçsel İş Tatmini	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	,564	
	Bağımsız çalışma imkanı olması bakımından	,603	
	Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkanı bakımından	,627	
	Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından	,667	
	Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden	,690	
	Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	,565	
	Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden	,795	
	Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden	,757	
	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden	,736	
	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	,523	
Dışsal İş Tatmini	Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından		,804
	Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından		,782
	İşimle ilgili alınan kararların uygulanmaya konması yönünden		,653
	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden		,317
	Terfi imkanı olması yönünden		,628
	Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça kullanma imkanı vermesi yönünden		,766
	Çalışma şartları yönünden		,585
	Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden		,601
	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden		,785
Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkanı vermesi açısından		,578	

Tablo 14'e göre iş tatmininin birinci boyutu olan içsel iş tatmini boyutu on maddeden ve ikinci boyutu olan dışsal iş tatmini boyutu da on maddeden oluşmaktadır. İş tatmini faktör sonuçlarına göre, iş tatmini boyutları içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini verilerin faktör yükleri 0,317-0,804 arasında değişme göstermektedir. Verilerin toplam varyansı 53,028'dir.

3.6.4. Kamu Kurumlarında Çalışanların Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Düzeylerine İlişkin T-Testleri

Kamu kurumlarında çalışanların örgütsel sinizm ve iş tatmini düzeylerinin demografik değişkenlerden cinsiyet, medeni durum ve idari görev değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için T-testi uygulanmıştır.

Tablo 15'te "H₁: Kamu kurumlarında çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri cinsiyete göre farklılık gösterir." ve "H₂: Kamu kurumlarında çalışanların iş tatmini düzeyleri cinsiyete göre farklılık gösterir." hipotezlerine yönelik T-testi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 15. Cinsiyete Göre Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Düzeyine İlişkin T-testi

	N	Ortalama	T	P
Bilişsel Sinizm	158	2,8000	-,747	,456
Duyuşsal Sinizm	158	2,2089	-,164	,870
Davranışsal Sinizm	158	2,6424	1,428	,154
Örgütsel Sinizm	158	2,5696	,131	,896
İçsel İş Tatmini	158	3,6392	2,441	,015*
Dışsal İş Tatmini	158	3,3196	1,863	,063
İş Tatmini	158	3,4794	2,313	,021*

*p<0,05

Tablo 15'e göre cinsiyet ile bilişsel sinizm boyutu arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ($p= 0,456 > 0,05$; $t= -,747$); cinsiyet ile duyuşsal sinizm boyutu arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ($p= 0,870 > 0,05$; $t= -,164$); cinsiyet ile davranışsal sinizm arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ($p= 0,154 > 0,05$; $t= 1,428$); cinsiyet ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ($p= 0,896 > 0,05$; $t= ,131$) belirlenmektedir. Dolayısıyla H₁ hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 15'e göre cinsiyet ile içsel iş tatmini arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ($p= 0,015 < 0,05$; $t= 2,441$) ve ortalamalar bazında ele alındığında kadın katılımcıların (3,6392), erkek katılımcılara göre (3,4471) içsel iş tatmini boyutunun biraz daha fazla olduğu görülmektedir. Cinsiyet ile dışsal iş tatmini arasında sınırda anlamlılık olduğu ($0,05 \leq p= 0,063 < 0,1$; $t= ,747$) ve ortalamalar bazında ele alındığında kadın katılımcıların (3,3196), erkek katılımcılara göre (3,1592) dışsal iş tatmini boyutunun biraz daha fazla olduğu görülmektedir. Cinsiyet ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık olduğu ($p= 0,021 < 0,05$; $t= 2,313$) ve ortalamalar bazında ele alındığında kadın katılımcıların (3,4794), erkek katılımcılara göre (3,3032) dışsal iş tatmini boyutunun biraz daha fazla olduğu görülmektedir. Dolayısıyla H_2 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 16'da " H_3 : Kamu kurumlarında çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri medeni duruma göre farklılık gösterir." ve " H_4 : Kamu kurumlarında çalışanların iş tatmini düzeyleri medeni duruma göre farklılık gösterir." hipotezlerine yönelik T-testi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 16. Medeni Duruma Göre Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Düzeyine İlişkin T-testi

	N	Ortalama	T	P
Bilişsel Sinizm	102	2,8196	-,264	,792
Duyuşsal Sinizm	102	2,2868	,822	,411
Davranışsal Sinizm	102	2,5980	,437	,662
Örgütsel Sinizm	102	2,5875	,358	,721
İçsel İş Tatmini	102	3,5118	-,450	,653
Dışsal İş Tatmini	102	3,1961	-,567	,572
İş Tatmini	102	3,3539	-,545	,586

* $p < 0,05$

Tablo 16'ya göre; medeni durum ile bilişsel sinizm boyutu arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ($p= 0,792 > 0,05$; $t= -,264$); medeni durum ile duyuşsal sinizm boyutu arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ($p= 0,411 > 0,05$; $t= ,822$); medeni durum ile davranışsal sinizm arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ($p= 0,662 > 0,05$; $t= ,437$); medeni durum ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılığın

olmadığı ($p= 0,721 > 0,05$; $t= ,358$); belirlenmektedir. Dolayısıyla H_3 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 16'ya göre; medeni durum ile içsel iş tatmini boyutu arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ($p= 0,653 > 0,05$; $t= -,450$); medeni durum ile dışsal iş tatmini boyutu arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ($p= 0,572 > 0,05$; $t= -,567$); medeni durum ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ($p= 0,586 > 0,05$; $t= -,545$); belirlenmektedir. Dolayısıyla H_4 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 17'de “ H_5 : Kamu kurumlarında çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri idari görev durumuna göre farklılık gösterir..” ve “ H_6 : Kamu kurumlarında çalışanların iş tatmini düzeyleri idari görev durumuna göre farklılık gösterir.” hipotezlerine yönelik T-testi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 17. İdari Görev Durumuna Göre Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Düzeyine İlişkin T-testi

	N	Ortalama	T	P
Bilişsel Sinizm	83	2,7373	-1,167	,244
Duyuşsal Sinizm	83	2,1476	-,738	,461
Davranışsal Sinizm	83	2,4699	-1,019	,309
Örgütsel Sinizm	83	2,4736	-1,164	,245
İçsel İş Tatmini	83	3,5988	,878	,381
Dışsal İş Tatmini	83	3,3349	1,331	,184
İş Tatmini	83	3,4669	1,204	,230

Tablo 17'ye göre; idari görev ile bilişsel sinizm boyutu arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ($p= 0,244 > 0,05$; $t= -1,167$); idari görev ile duyuşsal sinizm boyutu arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ($p= 0,461 > 0,05$; $t= -,738$); idari görev ile davranışsal sinizm arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ($p= 0,309 > 0,05$; $t= 1,019$); idari görev ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ($p= 0,245 > 0,05$; $t= -1,164$); belirlenmektedir. Dolayısıyla H_5 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 17'ye göre; idari görev ile içsel iş tatmini boyutu arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ($p= 0,381 > 0,05$; $t= ,878$); idari görev ile dışsal iş tatmini boyutu

arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ($p= 0,184 > 0,05$; $t= 1,331$); idari görev ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ($p= 0,230 > 0,05$; $t= 1,204$); belirlenmektedir. Dolayısıyla H_6 hipotezi reddedilmiştir.

3.6.5. Kamu Kurumlarında Çalışanların Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü ANOVA Testleri

Kamu kurumlarında çalışanların örgütsel sinizm ve iş tatmini düzeylerinin demografik değişkenlerden eğitim seviyesi, yaş, çalışma süresi, kadro durumu ve gelire göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için ANOVA testi uygulanmıştır. Analizlerde, gruplar arası farklılıkların incelenmesi aşamasında, grup varyanslarının homojenliği test edilmiştir. Grup varyanslarının homojen olduğu durumlarda Scheffe testi, homojen olmadığı durumlarda ise Dunnett C testi uygulanmıştır.

Tablo 18’de “ H_7 : Kamu kurumlarında çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri eğitim seviyesine göre farklılık gösterir.” ve “ H_8 : Kamu kurumlarında çalışanların iş tatmini düzeyleri eğitim seviyesine göre farklılık gösterir.” hipotezlerine yönelik Tek Yönlü Anova Testi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 18. Eğitim Seviyesine Göre Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü ANOVA Testi

		Ss	df	Ms	f	p
Bilişsel Sinizm	Gruplar arası	8,196	4	2,049	2,445	,046
	Gruplar içi	274,079	327	,838		
	Toplam	282,275	331			
Duyuşsal Sinizm	Gruplar arası	6,753	4	1,688	1,673	,156
	Gruplar içi	329,915	327	1,009		
	Toplam	336,668	331			
Davranışsal Sinizm	Gruplar arası	7,380	4	1,845	2,009	,093
	Gruplar içi	300,292	327	,918		
	Toplam	307,672	331			
Örgütsel Sinizm	Gruplar arası	6,035	4	1,509	2,318	,057
	Gruplar içi	212,845	327	,651		
	Toplam	218,881	331			

İçsel İş Tatmini	Gruplar arası	,908	4	,227	,433	,785
	Gruplar içi	171,359	327	,524		
	Toplam	172,267	331			
Dışsal İş Tatmini	Gruplar arası	9,484	4	2,371	3,971	,004
	Gruplar içi	195,237	327	,597		
	Toplam	204,721	331			
İş Tatmini	Gruplar arası	3,460	4	,865	1,792	,130
	Gruplar içi	157,864	327	,483		
	Toplam	161,324	331			

Tablo 18’de görülen değişkenlerin anlamlılık düzeyleri incelendiğinde; eğitim seviyesine göre bilişsel sinizm ($p=0,046<0,05$) ve dışsal iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmektedir ($p=0,04<0,05$). Diğer örgütsel sinizm ve iş tatmini düzeylerinde p değerinin 0,05’ten büyük olması nedeniyle anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Dolayısıyla H_7 ve H_8 hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 19’da eğitim seviyesi değişkeni için varyansların homojenliği testinin sonuçları görülmektedir.

Tablo 19. Eğitim Seviyesi Değişkeninin Varyansların Homojenliği Testi

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.(p)
Bilişsel Sinizm	,642	4	327	,633
Duyuşsal Sinizm	1,028	4	327	,393
Davranışsal Sinizm	2,092	4	327	,082
Örgütsel Sinizm	1,369	4	327	,244
İçsel İş Tatmini	,251	4	327	,909
Dışsal İş Tatmini	,829	4	327	,508
İş Tatmini	,482	4	327	,749

Tablo 19’a göre grup varyanslarının homojen olduğu görülmektedir ($p>0,05$). Grup varyanslarının homojen olduğu durumlarda Scheffe testi uygulanmaktadır.

Eğitim seviyesine göre bilişsel sinizm düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilmekle birlikte ($p=0,046<0,05$) yapılan Scheffe testinde gruplar arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 20’de eğitim seviyesine göre farklılık gösteren dışsal iş tatmini boyutuna ilişkin Scheffe testi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 20. Eğitim Seviyesine Göre Dışsal İş Tatmini Düzeyine İlişkin Scheffe Testi

Eğitim Seviyesi		Ortalama Farkı	Standart Hata	Sig. (P)
İlköğretim	Lise	,36080	,22558	,635
	Önlisans	,54295	,22365	,210
	Lisans	,66167*	,20118	,030
	Lisansüstü	,40903	,23217	,541
Lise	İlköğretim	-,36080	,22558	,635
	Önlisans	,18216	,16209	,867
	Lisans	,30088	,12934	,250
	Lisansüstü	,04823	,17365	,999
Önlisans	İlköğretim	-,54295	,22365	,210
	Lise	-,18216	,16209	,867
	Lisans	,11872	,12595	,926
	Lisans üstü	-,13392	,17114	,962
Lisans	İlköğretim	-,66167*	,20118	,030
	Lise	-,30088	,12934	,250
	Önlisans	-,11872	,12595	,926
	Lisansüstü	-,25265	,14051	,521
Lisans üstü	İlköğretim	-,40903	,23217	,541
	Lise	-,04823	,17365	,999
	Önlisans	,13392	,17114	,962
	Lisans	,25265	,14051	,521

*p<0,05

Tablo 20’ye göre, ilköğretim mezunlarının ve lisans mezunlarının dışsal iş tatmini düzeyleri anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

Tablo 21’de eğitim seviyesine göre dışsal iş tatmini düzeyine ilişkin tanımlayıcı istatistikler görülmektedir.

Tablo 21. Eğitim Seviyesine Göre Dışsal İş Tatmini Düzeyine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Eğitim Seviyesi	N	Ortalama	Sd
İlköğretim	16	3,7813	,73505
Lise	44	3,4205	,87060
Önlisans	47	3,2383	,79223
Lisans	189	3,1196	,73368
Lisansüstü	36	3,3722	,83619
Toplam	332	3,2355	,78644

Tablo 21'e göre ortalamalar bazında bakıldığında ilköğretim mezunlarının dışsal iş tatmini düzeylerinin (3,7813) lisans mezunlarına dışsal iş tatmini düzeyine göre (3,1196) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 22'de "H₉: Kamu kurumlarında çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri yaşa göre farklılık gösterir." ve "H₁₀: Kamu kurumlarında çalışanların iş tatmini düzeyleri yaşa göre farklılık gösterir." hipotezlerine yönelik Tek Yönlü Anova Testi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 22. Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü ANOVA Testi

		Ss	df	Ms	f	p
Bilişsel Sinizm	Gruplar arası	5,020	3	1,673	1,979	,117
	Gruplar içi	277,256	328	,845		
	Toplam	282,275	331			
Duyuşsal Sinizm	Gruplar arası	1,874	3	,625	,612	,608
	Gruplar içi	334,794	328	1,021		
	Toplam	336,668	331			
Davranışsal Sinizm	Gruplar arası	5,637	3	1,879	2,041	,108
	Gruplar içi	302,035	328	,921		
	Toplam	307,672	331			
Örgütsel Sinizm	Gruplar arası	2,909	3	,970	1,472	,222
	Gruplar içi	215,972	328	,658		
	Toplam	218,881	331			

İçsel İş Tatmini	Gruplar arası	,650	3	,217	,414	,743
	Gruplar içi	171,616	328	,523		
	Toplam	172,267	331			
Dışsal İş Tatmini	Gruplar arası	1,091	3	,364	,586	,625
	Gruplar içi	203,630	328	,621		
	Toplam	204,721	331			
İş Tatmini	Gruplar arası	,736	3	,245	,501	,682
	Gruplar içi	160,588	328	,490		
	Toplam	161,324	331			

Tablo 22'ye göre değişkenlerin p değerlerinin 0,05'ten büyük olması nedeniyle; yaşa göre bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm, örgütsel sinizm, içsel iş tatmini, dışsal iş tatmini ve iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Dolayısıyla H_9 ve H_{10} hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 23'te " H_{11} : Kamu kurumlarında çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri çalışma süresine göre farklılık gösterir." ve " H_{12} : Kamu kurumlarında çalışanların iş tatmini düzeyleri çalışma süresine göre farklılık gösterir." hipotezlerine yönelik Tek Yönlü Anova Testi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 23. Çalışma Süresine Göre Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü ANOVA Testi

		Ss	df	Ms	f	p
Bilişsel Sinizm	Gruplar arası	5,020	3	1,673	1,979	,117
	Gruplar içi	277,256	328	,845		
	Toplam	282,275	331			
Duyuşsal Sinizm	Gruplar arası	1,874	3	,625	,612	,608
	Gruplar içi	334,794	328	1,021		
	Toplam	336,668	331			
Davranışsal Sinizm	Gruplar arası	5,637	3	1,879	2,041	,108
	Gruplar içi	302,035	328	,921		
	Toplam	307,672	331			
Örgütsel Sinizm	Gruplar arası	2,909	3	,970	1,472	,222
	Gruplar içi	215,972	328	,658		
	Toplam	218,881	331			

İçsel İş Tatmini	Gruplar arası	,650	3	,217	,414	,743
	Gruplar içi	171,616	328	,523		
	Toplam	172,267	331			
Dışsal İş Tatmini	Gruplar arası	1,091	3	,364	,586	,625
	Gruplar içi	203,630	328	,621		
	Toplam	204,721	331			
İş Tatmini	Gruplar arası	,736	3	,245	,501	,682
	Gruplar içi	160,588	328	,490		
	Toplam	161,324	331			

Tablo 23'e göre kurumda çalışma süresine göre bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm, örgütsel sinizm, içsel iş tatmini, dışsal iş tatmini ve iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Dolayısıyla H_{11} ve H_{12} hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 24'te " H_{13} : Kamu kurumlarında çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri kadro durumuna göre farklılık gösterir." ve " H_{14} : Kamu kurumlarında çalışanların iş tatmini düzeyleri kadro durumuna göre farklılık gösterir." hipotezlerine yönelik Tek Yönlü Anova Testi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 24. Kadro Durumuna Göre Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü ANOVA Testi

		Ss	df	Ms	f	p
Bilişsel Sinizm	Gruplar arası	16,827	2	8,414	10,428	,000
	Gruplar içi	265,448	329	,807		
	Toplam	282,275	331			
Duyuşsal Sinizm	Gruplar arası	12,517	2	6,258	6,352	,002
	Gruplar içi	324,151	329	,985		
	Toplam	336,668	331			
Davranışsal Sinizm	Gruplar arası	9,950	2	4,975	5,498	,004
	Gruplar içi	297,722	329	,905		
	Toplam	307,672	331			
Örgütsel Sinizm	Gruplar arası	13,072	2	6,536	10,448	,000
	Gruplar içi	205,809	329	,626		
	Toplam	218,881	331			

İçsel İş Tatmini	Gruplar arası	2,579	2	1,290	2,501	,084
	Gruplar içi	169,687	329	,516		
	Toplam	172,267	331			
Dışsal İş Tatmini	Gruplar arası	4,904	2	2,452	4,037	,019
	Gruplar içi	199,817	329	,607		
	Toplam	204,721	331			
İş Tatmini	Gruplar arası	3,543	2	1,771	3,694	,026
	Gruplar içi	157,782	329	,480		
	Toplam	161,324	331			

Tablo 24'e göre kadro durumuna göre bilişsel sinizm düzeyinde çok yüksek anlamlı bir farklılık tespit edilmektedir ($p=0,000<0,05$). Duyuşsal sinizm düzeyinin kadro durumuna göre yüksek düzeyde anlamlı bir şekilde farklılaşmak olduğu görülmektedir ($p=0,002<0,05$). Aynı şekilde davranışsal sinizm düzeyi de kadro durumuna göre yüksek düzeyde anlamlı şekilde farklılaşmakta olduğu görülmektedir ($p=0,004<0,05$). Son olarak örgütsel sinizmin, kadro durumuna göre çok yüksek düzeyde farklılaşmakta olduğu tespit edilmektedir ($p=0,000<0,05$). Kadro durumuna göre içsel iş tatmini düzeyinde anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmekle birlikte ($p=0,084>0,05$); dışsal iş tatmini düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilmektedir ($p=0,19<0,05$). Kadro durumuna göre iş tatmini düzeyinin de anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmektedir ($p=0,026<0,05$).

Tablo 25'de kadro durumu değişkeni için varyansların homojenliği testinin sonuçları görülmektedir.

Tablo 25. Kadro Durumu Değişkeninin Varyansların Homojenliği Testi

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.(p)
Bilişsel Sinizm	2,107	2	329	,123
Duyuşsal Sinizm	2,522	2	329	,082
Davranışsal Sinizm	,730	2	329	,483
Örgütsel Sinizm	,082	2	329	,921
İçsel İş Tatmini	1,560	2	329	,212
Dışsal İş Tatmini	,093	2	329	,911
İş Tatmini	,828	2	329	,438

Tablo 25'e göre grup varyansları homojen olduğu görülmektedir ($p>0,05$). Bu nedenle Scheffe testi tercih edilmektedir.

Tablo 26'da kadro durumuna göre örgütsel sinizm ve iş tatmini düzeyine ilişkin Scheffe testi sonuçları görülmektedir.

Tablo 26. Kadro Durumuna Göre Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Düzeyine İlişkin Scheffe Testi

	Kadro		Ortalama Farkı	Standart Hata	Sig. (P)
	Memur	İşçi			
Bilişsel Sinizm	Memur	İşçi	,15219	,12039	,451
		Diğer	,69677*	,15302	,000
	İşçi	Memur	-,15219	,12039	,451
		Diğer	,54459*	,17446	,008
	Diğer	Memur	-,69677*	,15302	,000
		İşçi	-,54459*	,17446	,008
Duyuşsal Sinizm	Memur	İşçi	,01065	,13303	,997
		Diğer	,59276*	,16909	,002
	İşçi	Memur	-,01065	,13303	,997
		Diğer	,58211*	,19279	,011
	Diğer	Memur	-,59276*	,16909	,002
		İşçi	-,58211*	,19279	,011
Davranışsal Sinizm	Memur	İşçi	,07699	,12750	,833
		Diğer	,53723*	,16205	,004
	İşçi	Memur	-,07699	,12750	,833
		Diğer	,46024*	,18476	,046
	Diğer	Memur	-,53723*	,16205	,004
		İşçi	-,46024*	,18476	,046
Örgütsel Sinizm	Memur	İşçi	,08550	,10600	,723
		Diğer	,61568*	,13474	,000
	İşçi	Memur	-,08550	,10600	,723
		Diğer	,53018*	,15362	,003
	Diğer	Memur	-,61568*	,13474	,000
		İşçi	-,53018*	,15362	,003

İçsel İş Tatmini	Memur	İşçi	-,05407	,09625	,854
		Diğer	-,27326	,12234	,084
	İşçi	Memur	,05407	,09625	,854
		Diğer	-,21919	,13949	,292
	Diğer	Memur	,27326	,12234	,084
		İşçi	,21919	,13949	,292
Dışsal İş Tatmini	Memur	İşçi	-,16804	,10445	,276
		Diğer	-,34781*	,13276	,033
	İşçi	Memur	,16804	,10445	,276
		Diğer	-,17977	,15136	,495
	Diğer	Memur	,34781*	,13276	,033
		İşçi	,17977	,15136	,495
İş Tatmini	Memur	İşçi	-,11106	,09282	,490
		Diğer	-,31054*	,11797	,032
	İşçi	Memur	,11106	,09282	,490
		Diğer	-,19948	,13450	,334
	Diğer	Memur	,31054*	,11797	,032
		İşçi	,19948	,13450	,334

*p<0,05

Tablo 26'ya göre; bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm, davranışlar sinizm ve örgütsel sinizm düzeylerinin kadro durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta olduğu tespit edilmektedir.

Tablo 26'ya göre; dışsal iş tatmini düzeyinde kadro durumuna göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemektedir. Bununla birlikte içsel iş tatmini ve iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmektedir.

Tablo 27'de kadro durumuna göre örgütsel sinizm ve iş tatmini düzeyine ilişkin tanımlayıcı istatistikler görülmektedir.

Tablo 27. Kadro Durumuna Göre Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Düzeyine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	Kadro Durumu	N	Ortalama	Sd
Bilişsel Sinizm	Memur	216	2,9602	,89468
	İşçi	75	2,8080	,85389
	Diğer	41	2,2634	,99241
Duyuşsal Sinizm	Memur	216	2,2940	1,03110
	İşçi	75	2,2833	,98582
	Diğer	41	1,7012	,76897
Davranışsal Sinizm	Memur	216	2,6470	,92766
	İşçi	75	2,5700	1,01389
	Diğer	41	2,1098	,95696
Örgütsel Sinizm	Memur	216	2,6588	,79598
	İşçi	75	2,5733	,78694
	Diğer	41	2,0432	,77078
İşsel İş Tatmini	Memur	216	3,4926	,74212
	İşçi	75	3,5467	,64814
	Diğer	41	3,7659	,71050
Dışsal İş Tatmini	Memur	216	3,1546	,77188
	İşçi	75	3,3227	,77278
	Diğer	41	3,5024	,82960
İş Tatmini	Memur	216	3,3236	,71086
	İşçi	75	3,4347	,63814
	Diğer	41	3,6341	,68924

Tablo 27'ye göre ortalamalar bazında diğer kadro durumundaki katılımcıların (2,2634) bilişsel sinizm düzeyinin işçi (2,8080) ve memur (2,9602) kadrolarından düşük olduğu tespit edilmektedir. Duyuşsal sinizm düzeyinde diğer kadro durumundaki katılımcıların ortalaması (1,7012), işçi (2,2833) ve memur (2,2940) kadrosunda bulunanlardan düşük olduğu tespit edilmektedir. Diğer kadro durumundaki katılımcıların (2,1098) davranışsal sinizm düzeyinin işçi (2,5700) ve memur (2,6470) kadrosunda bulunanlardan düşük olduğu tespit edilmektedir. Son olarak diğer kadro durumundaki katılımcıların (2,0432) örgütsel sinizm düzeyinin işçi (2,5733) ve memur (2,6588) kadrosunda bulunanlardan düşük olduğu tespit edilmektedir.

Tablo 27'ye göre ortalamalar bazında bakıldığında diğer kadro durumundakilerin dışsal iş tatmini düzeylerinin (3,5024) memur kadrosunda bulunanların dışsal iş tatmini düzeyine göre (3,1546) daha yüksek olduğu görülmektedir. Diğer kadro durumundaki katılımcıların iş tatmini düzeylerinin (3,6341) memur kadrosunda bulunanların dışsal iş tatmini düzeyine göre (3,3236) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak kadro durumları ve örgütsel sinizm ile iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ve dolayısıyla H_{13} ve H_{14} hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 28'de " H_{15} : Kamu kurumlarında çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri gelire göre farklılık gösterir." ve " H_{16} : Kamu kurumlarında çalışanların iş tatmini düzeyleri gelire göre farklılık gösterir." hipotezlerine yönelik Tek Yönlü Anova Testi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 28. Gelire Göre Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü ANOVA Testi

		Ss	df	Ms	f	p
Bilişsel Sinizm	Gruplar arası	3,772	3	1,257	1,481	,220
	Gruplar içi	278,503	328	,849		
	Toplam	282,275	331			
Duyuşsal Sinizm	Gruplar arası	,664	3	,221	,216	,885
	Gruplar içi	336,004	328	1,024		
	Toplam	336,668	331			
Davranışsal Sinizm	Gruplar arası	1,526	3	,509	,545	,652
	Gruplar içi	306,145	328	,933		
	Toplam	307,672	331			
Örgütsel Sinizm	Gruplar arası	1,690	3	,563	,851	,467
	Gruplar içi	217,191	328	,662		
	Toplam	218,881	331			
İşsel İş Tatmini	Gruplar arası	2,016	3	,672	1,295	,276
	Gruplar içi	170,250	328	,519		
	Toplam	172,267	331			

Dışsal İş Tatmini	Gruplar arası	3,538	3	1,179	1,923	,126
	Gruplar içi	201,183	328	,613		
	Toplam	204,721	331			
İş Tatmini	Gruplar arası	2,179	3	,726	1,497	,215
	Gruplar içi	159,145	328	,485		
	Toplam	161,324	331			

Tablo 28'e göre gelir durumuna göre bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm, örgütsel sinizm, içsel iş tatmini, dışsal iş tatmini ve iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmektedir. Dolayısıyla H_{15} ve H_{16} hipotezleri reddedilmiştir.

3.6.6. Kamu Kurumlarında Çalışanların Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Korelasyon ve Regresyon Analizleri

Korelasyon analizi ile çalışmanın ana kısmını oluşturan örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla kurulan hipotezler yorumlanmıştır. Buradan hareketle değişkenler arasındaki uyum, istatistiksel bakımından anlamlılıkları değerlendirilmiştir.

Tablo 29'da " H_{17} : Kamu kurumlarında çalışanların örgütsel sinizm ve iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır." hipotezine yönelik korelasyon analizinin sonuçları görülmektedir.

Tablo 29. Korelasyon Analizi Sonuçları

		Bilişsel Sinizm	Duyuşsal Sinizm	Davranışsal Sinizm	Örgütsel Sinizm	İçsel İş Tatmini	Dışsal İş Tatmini	İş Tatmini
Bilişsel Sinizm	Pea.Cor. (r) p (2 yönlü)	1						
Duyuşsal Sinizm	Pea.Cor. (r) p (2 yönlü)	,688** ,000	1					
Davranışsal Sinizm	Pea.Cor. (r) p (2 yönlü)	,487** ,000	,523** ,000	1				
Örgütsel Sinizm	Pea.Cor. (r) p (2 yönlü)	,877** ,000	,873** ,000	,777** ,000	1			
İçsel İş Tatmini	Pea.Cor. (r) p (2 yönlü)	-,314** ,000	-,316** ,000	-,262** ,000	-,353** ,000	1		
Dışsal İş Tatmini	Pea.Cor. (r) p (2 yönlü)	-,493** ,000	-,476** ,000	-,334** ,000	-,519** ,000	,714** ,000	1	
İş Tatmini	Pea.Cor. (r) p (2 yönlü)	-,440** ,000	-,431** ,000	-,324** ,000	-,475** ,000	,919** ,000	,932** ,000	1

r :Pearson Korelasyon Katsayısı

p :Anlamlılık Düzeyi

Tablo 29'daki korelasyon analizi sonucuna göre, örgütsel sinizm ile iş tatmini arasında orta düzeyde ve negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmektedir.

Tablo 30’da “H₁₇: Kamu kurumlarında çalışanların örgütsel sinizm ve iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezine yönelik regresyon analizinin sonuçları görülmektedir.

Tablo 30. Regresyon Analizi Sonuçları

	Örgütsel Sinizm**					
	B	Std. Hata	Beta	t	Sig. (p)	R ²
İş Tatmini*	-,553	,056	-,475	-9,797	,000	,225

*Bağımsız değişken

**Bağımlı değişken

Tablo 30’da gösterilen regresyon sonucuna göre de örgütsel sinizm ile iş tatmini arasında orta düzeyde ve negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmektedir. Örgütsel sinizm yükseldikçe iş tatminini düşmekte ve iş tatmini yükseldikçe örgütsel sinizm düşmektedir. İş tatminindeki her birimlik artış, örgütsel sinizmi 0,553 birim düşürmektedir. İş tatmini, örgütsel sinizmin %22’sini açıklamaktadır. Dolayısıyla H₁₇ hipotezi kabul edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma kamu kurumlarında çalışanların örgütsel sinizm ile iş tatmini düzeyleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymak amacıyla yapılmış ve kurulan hipotezler istatistiki analizler doğrultusunda test edilmiştir.

Araştırmada ilk olarak faktör ve güvenilirlik analizleri yapıldıktan sonra çalışanların demografik değişkenlerine göre örgütsel sinizm ve iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Cinsiyet, medeni durum ve idari görev değişkenleri için T-testi yapılmıştır. Eğitim seviyesi, yaş, kurumda çalışma süresi, kadro durumu ve gelir değişkenleri için tek yönlü Anova testi (varyans analizi) yapılmıştır.

Çalışanların cinsiyetine göre örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ve dolayısıyla “H₁: Kamu kurumlarında çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri cinsiyete göre farklılık gösterir.” hipotezi reddedilmiştir. Bu çalışmayla benzer şekilde Bernerth ve arkadaşları (2007, s.346), yüzün üzerinde gerçekleştirdiği ve örgütsel değişim sinizmi, adalet ve bağlılık arasındaki ilişkileri inceledikleri çalışmalarında, cinsiyet ile örgütsel sinizm arasında herhangi bir ilişkiye rastlamamışlardır.

Cinsiyete göre içsel iş tatmini, dışsal iş tatmini ve iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır ve kadın çalışanların tüm boyutlarda iş tatmini düzeyinin erkek çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Dolayısıyla “H₂: Kamu kurumlarında çalışanların iş tatmini düzeyleri cinsiyete göre farklılık gösterir.” hipotezi kabul edilmiştir. Lambert (1991, s.342) kadın ve erkek işgörenlerin iş koşullarını farklı değerlendirmesi ve farklı beklentiler içinde olmasını cinsiyet-rol sosyalleşmesindeki farklılıklara bağlamaktadır. Buna göre, kadınlar iş ilişkilerine daha çok önem verirken, erkekler için başarı daha ön plandadır.

Medeni durum değişkenine göre örgütsel sinizm ve iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Efiltili ve arkadaşları (2008, s.11), Erdost ve

arkadaşları (2007, s. 522) ve Sur (2010, s.55) yaptıkları çalışmalarda medeni durum ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulamamışlardır. Alan yazın incelendiğinde medeni durum ile iş tatmini arasında bir ilişki olduğunu ortaya koyan çalışmalar mevcut olsa da bu çalışmada anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Dolayısıyla “H₃: Kamu kurumlarında çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri medeni duruma göre farklılık gösterir.” ve “H₄: Kamu kurumlarında çalışanların iş tatmini düzeyleri medeni duruma göre farklılık gösterir.” hipotezleri reddedilmiştir.

İdari görev durumuna göre örgütsel sinizm ve iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Alan yazın incelendiğinde; yöneticilik görevi olan kişilerin örgütsel sinizm düzeylerinin daha düşük ve iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur; ancak bu çalışmada idari görev durumuna göre örgütsel sinizm ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Dolayısıyla “H₅: Kamu kurumlarında çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri idari görev durumuna göre farklılık gösterir.” ve “H₆: Kamu kurumlarında çalışanların iş tatmini düzeyleri idari görev durumuna göre farklılık gösterir.” hipotezleri reddedilmiştir.

Eğitim seviyesine göre çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı bir farklılık görülmemiştir Alan yazın incelendiğinde; eğitim seviyesi ile örgütsel sinizm ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur; ancak bu çalışmada anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Dolayısıyla “H₇: Kamu kurumlarında çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri eğitim seviyesine göre farklılık gösterir.” hipotezi reddedilmiştir. Eğitim seviyesine göre iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir farklılık görülmemiştir ancak sadece ilköğretim mezunlarının dışsal tatmin düzeylerinin lisans mezunlarından daha yüksek olduğu saptanmıştır. Dolayısıyla “H₈: Kamu kurumlarında çalışanların iş tatmini düzeyleri eğitim seviyesine göre farklılık gösterir.” hipotezi reddedilmiştir.

Yaşa göre örgütsel sinizm ve iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Alan yazın incelendiğinde; yaş ile örgütsel sinizm ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur; ancak bu

çalışmada anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Dolayısıyla “H₉: Kamu kurumlarında çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri yaşa göre farklılık gösterir.” “H₁₀: Kamu kurumlarında çalışanların iş tatmini düzeyleri yaşa göre farklılık gösterir.” hipotezleri reddedilmiştir.

Çalışma süresine göre örgütsel sinizm ve iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Dolayısıyla “H₁₁: Kamu kurumlarında çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri çalışma süresine göre farklılık gösterir.” ve “H₁₂: Kamu kurumlarında çalışanların iş tatmini düzeyleri çalışma süresine göre farklılık gösterir.” hipotezleri reddedilmiştir. Alan yazın incelendiğinde; çalışma süresi ile örgütsel sinizm ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur; ancak bu çalışmada anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

Çalışanların kadro durumlarına göre hem örgütsel sinizm düzeylerinde hem de iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Buna göre diğer kadrolardaki çalışanların işçi ve memur kadrolarındaki çalışanlara göre bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve örgütsel sinizm düzeylerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Diğer kadrolardaki çalışanların memur kadrosunda bulunan çalışanlara göre dışsal iş tatmini ve iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla “H₁₃: Kamu kurumlarında çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri kadro durumuna göre farklılık gösterir.” ve “H₁₄: Kamu kurumlarında çalışanların iş tatmini düzeyleri kadro durumuna göre farklılık gösterir.” hipotezleri kabul edilmiştir. Kamu kurumlarında memur ve işçi kadrosu dışında çalışanları ifade eden, diğer kadrolarda çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin daha düşük ve iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olması; geçici süreli ve sabit ücretli olmaları nedeniyle iş ile ilgili beklentilerinin yüksek olmaması ve örgütsel faktörlerden memur ve işçiler kadar etkilenmemeleri ile açıklanabilir.

Gelire göre çalışanların örgütsel sinizm ve iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Alan yazın incelendiğinde; gelir ile örgütsel sinizm ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur; ancak bu çalışmada anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Dolayısıyla “H₁₅: Kamu kurumlarında

çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri gelire göre farklılık gösterir.” ve “H₁₆: Kamu kurumlarında çalışanların iş tatmini düzeyleri gelire göre farklılık gösterir.” hipotezleri reddedilmiştir.

Örgütsel sinizm ile iş tatmini arasındaki ilişkiye bakıldığında, korelasyon ve regresyon analizleri bulgularına göre; örgütsel sinizm ile iş tatmini arasında orta düzeyde ve negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Her ikisinin de birbirini negatif etkilediği görülmüştür. Yani örgütsel sinizm arttıkça iş tatmini azalmakta ve iş tatmini arttıkça örgütsel sinizm azalmaktadır. Bununla birlikte iş tatmininin örgütsel sinizmi daha yüksek oranda etkilediği tespit edilmiştir. Sonuç olarak “H₁₇: Kamu kurumlarında çalışanların örgütsel sinizm ve iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışanların örgütsel sinizm düzeyini azaltmak ve iş tatminini artırmak için geliştirilen öneriler şu şekilde belirtilebilir:

- Örgütlerde adaletin ve örgüt içi güvenilirliğin artırılması sağlanmalıdır.
- İş zenginleştirme, iş rotasyonu gibi uygulamaların yapılması gerekmektedir.
- Örgüt içi iletişim kanallarının açık tutulması, çalışanların kararlara katılımının sağlanması gerekmektedir.
- Şeffaf, adil, değişime ve önerilere açık bir yönetim anlayışının benimsenmesi sağlanmalıdır.
- Örgüt ikliminin iyileştirilmesi sağlanmalıdır.
- Stres faktörlerinin azaltılması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Genetic, Social, And General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292
- Adriaansen, M. L., Van Praag, P. and De Vreese, C. H. (2010). Substance Matters: How News Content Can Reduce Political Cynicism. *International Journal Of Public Opinion Research*, 22(4), 433-457.
- Ağaoğulları, M. A. (1989). *Eski Yunan'da Siyaset Felsefesi*. Ankara: V Yayınları.
- Ağaoğulları, M. A. (1994). *Kent Devletinden İmparatorluğa*. İstanbul: İmge Kitapevi.
- Akarsu, B. (1975). *Felsefe Terimleri Sözlüğü*. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Akbal, B. (2010). *Bankalarda Uygulanan Performans Değerlendirme Kriterlerinin, Çalışanların İş Tatminleri Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması: Ankara İli Özel Ve Kamu Bankaları Karşılaştırması*. Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İş Gören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. Antalya: *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*.
- Akman, G. (2013). *Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Alan, H. (2010). *Bilgi İşçilerinin İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Bir Kamu Kurumunda Çalışan Bilgi İşçileri Üzerinde Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Alkış, H. ve Öztürk, Y. (2009). Otel İşletmelerinde Motivasyon Faktörleri Üzerine Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 28(28).
- Akpınar, S. (2010). *Spor Federasyonlarında Çalışanların, Sosyal Beceri, İş Doyumu Ve Problem Çözme Yeterlilikleri Üzerine Bir Araştırma*. Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Altıntaş, F. Ç. (2007). Örgüt Yapısının Örgütsel Politika ve İşlem Adaleti Üzerine Etkisinin Yapısal Denklem Modellemesi Yardımıyla Analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 151-168.
- Andersson, L. (1996). Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.
- Andersson, L. M. and Bateman T.S. (1997). Cynicism In The Workplace: Some Causes And Effects. *Journal Of Organizational Behavior*, 18(5), 449- 469.

- Arısoy, B. (2007). *Örgütsel İletişimin Motivasyon Ve İş Tatmini Üzerine Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arslan, A. (2006). *İlkçağ Felsefe Tarihi 2 Sofistlerden Platon'a*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Arslan, T. E. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi Akademik Personelinin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), 12-27.
- Aşık, N. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Ayaydın, Ç. (2012). *İşyerinde Psikolojik Şiddetin İş Tatmini, İşe Yabancılaşma Ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Gümüşhane Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gümüşhane.
- Aydın, K. (2004). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve Tükenmişliği Etkileyen Bazı Faktörlerin İncelenmesi: Aksaray İli Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Azar, A. ve Henden, R. (2003). Alan Dışı Atamanın İş Doyumuna Etkileri: Sınıf Öğretmenliği Örneği. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 323-347.
- Aziri, B. (2011). Jobsatisfaction: A Literaturereview. *Management Researchandpractice*, 3(4), 77-86.
- Bakker, E. D. (2007). Integrity and Cynicism: Possibilities and Constraints of Moral Communication. *Journal of Agricultural and Environmental Ethics*, 20, 119-136.
- 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*, 51, 46-57.
- Basım, H. ve Şeşen, H. (2006). Mesleki Tükenmişlikte Bazı Demografik Değişkenlerin Etkisi: Kamu Da Bir Uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 6(2), 15-23.
- Baş, K. ve Ardıç, T. (2012). Yüksek Öğretimde İş Tatmini ve Tatminsizliği. *İşletme Ve Finans Dergisi*, 72-81.
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde İnsan İlişkileri: Yönetimsel Davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bayraktaroğlu, G. (2012). *İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Baysan, M. (2004). *Bir Örgüt Geliştirme Tekniği Olarak Örgütsel Alt Sistemlere Yönelik İş Tasarımı Teknikleri, Kara Havacılık Komutanlığında Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bateman, T. S., Sakano, T. and Fujita, M. (1992). Roger, Me, And My Attitude: Film Propaganda and Cynicism Toward Corporate Leadership. *The Journal of Applied Psychology*, 77(5), 768-771.
- Bernerth J. B., Armenakis A. A., Feild H. S. and Walker H. J. (2007). Justice, Cynicism, and Commitment: A Study Of Important Organizational Change Variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303-326.
- Berns S. S. (1984). *Job Satisfaction and Conflict Management*. 4rd Edn. Toronto: The Mosby Company.
- Bommer W. H., Rubin R. S. and Baldwin T. T. (2004). Setting the Stage for Effective Leadership: Antecedents Of Transformational Leadership Behavior. *The Leadership Quarterly*, 15, 195–210.
- Bommer, W. H., Rich, G. A. and Rubin, R. S. (2005). Changing Attitudes About Change: Longitudinal Effects Of Transformational Leader Behaviour On Employee Cynicism About Organizational Change. *The Journal of Organizational Behaviour*, 26, 733-753.
- Bozkurt, İ. ve Bozkurt, Ö. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18
- Brandes, P. M. (1997). *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, And Consequences*. Doktora Tezi, Division of Research and Advanced Studies Of The University Of Cincinnati, USA, 1997.
- Brandes, P., Dharwadkarve R. and Dean J. W. (1999). Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives On Work Outcomes. *Eastern Academy Of Management Proceedings*, 150-153.
- Brandes, P. and Das, D. (2006). *Locating Behavioral Cynicism At Work: Construct Issues And Performance Implications*. New York: JAI Press.
- Brown, M. and Cregan, C. (2008). Organizational Change Cynicism: The Role of Employee Involvement. *Human Resource Management*, 47(4), 667-686.
- Brush, D. H., Moch, M. K. and Pooyan, A. (1987). Individual Demographics Differences And Job Satisfaction. *Journal Of Occupational Behaviour*, 8(2), 139-155.
- Budak, A. (2006). *Kamu Sektöründe Çalışanların İş Tatmin Düzeyi: Milli Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal ve Natopol Tesisleri'nde Bir Uygulama*: Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

- Burris, V. (1983). The Social And Political Consequences Of Over Education. *American Sociologica Lreview*, 48(4), 454-467.
- Bursalı, Y. M. (2008). *Örgütsel Politikanın İşleyişi: Örgütsel Politika Algısı Ve Politik Davranış Arasındaki İlişkiler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Can, H., Tuncer, D. ve Ayhan, D. Y. (2002). *Genel İşletmecilik Bilgileri*. Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Can, H. (2005). *Organizasyon ve Yönetim*. Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Can H., Aşan Ö. ve Aydın E.M. (2006). *Örgütsel Davranış*. İstanbul:Arıkan Basım Yayım
- Candan, H. (2013). Örgütsel Sinizm ve İşgören Performansına Olası Etkileri. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 3(1),181-194.
- Cartwright, S., and Holmes, N. (2006). The Meaning Of Work: The Challenge Of Regaining Employee Engagement And Reducing Cynicism. *Human Resource Management Review*, 16(2), 199-208.
- Chrobot Mason, D.L. (2003). Keeping The Promise: Psychological Contract Violations Forminority Employees. *Journal Of Managerial Psychology*, 18(1), 22-45.
- Cevizci, A. (2002). *Paradigma Felsefe Sözlüğü*. İstanbul: Paradigma Yayınevi.
- Cevizci, A. (2008). *Etiğe Giriş*. İstanbul: Paradigma Yayıncılık.
- Cevizci, A. (2009). *Sokrates*. İstanbul: Say Yayınları.
- Cook, W. W. and Medley, D. M. (1954). Proposed Hostility and Pharisaic-Virtue Scale for The Mmpı. *Journal Of Applied Psychology*, 38(6), 414-418.
- Costa, P. T., Zonderman A. B., Mccrae R. R. and Williams R. B. (1983). Content and Comprehensiveness In The Mmpı: An Item Factor Analysis In A Normal Adult Sample. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(4), 925- 933.
- Costa, P. T., Zonderman, A. B., Mccrae, R. R. and Williams. R. B. (1986). Cynicism and Paranoid Alienation In The Cook And Medley Ho Scale. *Psychosomatic Medicine*, 3(4), 283-285.
- Cropanzano, R. S., Howes, J. C., Grandey, A. A. and Toth, P. (1997). The Relationship of Organizational Politics And Support To Work Behaviors, Attitudes, And Stress. *Journal Of Organizational Behavior*, 18, 159-181.
- Çağ, A. (2011). *Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu Ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Yayınevi.

- Çarıkcı, H. İ. (2000). Çalışanların İş Tatminini Etkileyen Kişisel Özellikler: Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2, 156-157.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2).
- Çınar, F. (2000). *Organizasyonel Yurttaşlık Davranışı ve Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Çınar, Ö. (2013). *Yapısal Eşitlik Modellemesi İle İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Destek Ve Örgütsel Adaletin Örgütsel Çıktılar Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aracılık Rolü: Kahramanmaraş Bankacılık Sektöründe Bir Alan Araştırması*. Doktora Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Davis, K. (1988). *İşletmede İnsan Davranışı-Örgütsel Davranış*, Arizona State University, Çev: Kemal Tosun, (5. Baskı). İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.
- Dean, J. W., Brandes P. and Vedharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *Academy Of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Delken, M. (2004). *Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers*. Yüksek Lisans Tezi, University Of Maastricht, Faculty Of Economics And Business Administration, Maastricht.
- Demir, M. (2011). İşgörenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Algılamalarının İşte Kalma Niyeti ve İşe Devamsızlık İle İlişkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11(3), 453-464.
- Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri Ve Sonuçları. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim Ve Ekonomi*, 10(2), 139-150.
- Demirgil, Z. ve Antalyalı, Ö. L. (2017). Kamu Sektöründe Süreç Odaklı Örgütsel Değişimin Hizmet Kalitesi Ve İş Tatmini Üzerine Etkileri. *Vizyoner Dergisi*, 8(18), 127-140.
- Dennis, W. O. and Andreas, L. (1995). Personality, Satisfaction And Organizational Citizenship Behavior. *The Journal Of Socialpsychology*, 135(3), 339-350.
- Denters, B. and Geurts, P. (1995). Burgerzin: Politiekeoriëntaties Van Burgers, J.J.M. Van Holsteyn and B. Niemöller (Eds.), *De Nederlandsekiezer* (Ss. 96-110). Leiden: DSWO Press.
- Doğaner Demirtaş, M. (2014). *Banka Müdürlerinin Etik Davranışlarının Çalışanların İş Tatminine Ve Örgütsel Bağlılığına Etkileri: İzmir İli Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gediz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Eaton, J. A. (2000). A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism. Yüksek Lisans Tezi, York University, Toronto.

- Efeoğlu, İ. E. ve İplik, E. (2011). Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 343-360.
- Efiliti, S., Gönen, Ö. Y. ve Öztürk, Ü.F. (2008). *Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesi'nde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması*. Ovalı S. (Ed.) 7. Ulusal Büro Yönetimi Ve Sekreterlik Kongresi Bildiri Kitabı (s. 279-290). Karadeniz Teknik Üniversitesi Beşikdüzü Meslek Yüksekokulu, Trabzon.
- Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3).
- Elçi, G. (2014). *İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Sağlık Çalışanları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Elmalı, O. ve Özden, Ö. (2011). *İlkçağ Felsefe Tarihi*. İstanbul: Arı Sanat Yayınları
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S.Z. ve Erat, S. (2004). Yönetim Tarzı Ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı Ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.
- Erdoğan, İ. (1991). *İşletmelerde Personel Seçimi Ve Başarı Değerlendirme Teknikleri*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayınları.
- Erdost, H.E., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi. *15. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (s. 514-524). Sakarya Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi, Sakarya.
- Eren, E. (2008). *Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar)*. Beta: İstanbul.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Baskı
- Erkmen T. ve Şencan H. (1994) Örgüt Kültürünün İş Doyumu Üzerindeki Etkisinin Otomotiv Sanayiinde Faaliyet Gösteren Farklı Büyüklükteki İki İşletmede Araştırılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt: 23, Sayı: 2
- Eroğlu, F. (2013). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Ankara İli Örneği)*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ferres, N. and Connel, J. (2007). Emotional Intelligence In Leaders: An Antidote For Cynicistowards Change? *Strategic Change*, 13, 61-71.

- Fitzgerald, M. R. (2002). *Organizational Cynicism: Its Relationship To Perceived Organizational Injustice And Explanatory Style*. Doktora Tezi, University Of Cincinnati, UMI Microfilmed.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal Of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Gellerman, S. W. (1970). *Motivation and Productivity*. New York: American Management Association.
- Gouldner, A. W. (1960). The Norm Of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Review*, 25, 161-178.
- Goldner, F. H., R. R. Ritti and T. P. Ference (1977). The Production Of Cynical Knowledge In Organizations. *American Sociological Review*, 42(4), 539-551.
- Gökberk, M. (2000). *Felsefe Tarihi*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Gökberk, M. (2008). *Felsefe Tarihi*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Gökkaya, E. (2014). *Rotasyona Uğrayan Okul Yöneticilerinde İş Doyumu Ve Tükenmişlik (Kayseri İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri
- Greenglass, E. R. and Vejlukunen, J. (1989). Construct Validity And Sex Differences In Cook- Medley Hostility. *Personality And Individual Differences*, 10(2), 209-218.
- Glenn, N.D., Taylor, R. D. and Weaver, C. N. (1977). Age And Job Satisfaction Among Males And Females: A Multivariate Multi-Study. *Journal Of Applied Psychology*, 62.
- Gül, H. ve Ağıröz, A. (2011). Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 27-47.
- Gür, D. (2006). *Özelleştirmenin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Kütahya Şeker Fabrikası Üzerine Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Hançerlioğlu, O. (1977). *Felsefe Ansiklopedisi*. (Birinci Baskı). İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Hançerlioğlu, O. (1999). *Düşünce Tarihi*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Hançerlioğlu, O. (2000). *Felsefe Sözlüğü Kavramlar ve Akımlar Cilt 4 (L-O)*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Harrell-Cook, G., Ferris G. R. and Dulebohn J. H. (1999). Political Behaviors As Moderators Of The Perceptions Of Organizational Politics-Work Outcomes Relationships. *Journal Of Organizational Behavior*, 20(7), 1093-1105.
- Helvacı, M. A. (2010). Örgütsel Sinizm. Memduhoğlu H. B. ve Yılmaz K. (Ed.). *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar* (s. 383-397). Ankara: Pegem Akademi.

- Helvacı, M. A. ve Çetin, A. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi (Uşak İli Örneği). *International Periodical for Languages, Literature and History Of Turkish or turkic, Turkish studies*, 7(3), 1475-1497.
- Houston, B. K. and Vavak, C. R. (1991). Cynical Hostility: Developmental Factors, Psychosocial Correlates, and Health Behaviors. *Health Psychology*, 10, 9-17.
- Hunt, J. W. and Saul, P. N. (1975). The Relationship Of Age, Tenure And Job Satisfaction In Males And Females. *Academy Of Management Journal*, 18(3), 690-702.
- Ilies, R. and Judge, T. A. (2002). Understanding The Dynamic Relationships Among Personality, Mood And Job Satisfaction: A Field Experience Sampling Study. *Organizational Behavior And Human Decision processes*, 89(2), 1119-1139.
- Izard, C.E. (1977). *Human Emotions*. New York: Plenumpress.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *Girişimcilik Ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.
- İmamoğlu, S. Z., Keskin, H. ve Erat, S. (2004). Ücret, Kariyer ve Yaratıcılık İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama, *Celal Bayar Üniv. İ.İ.B.F. Yönetim Ve Ekonomi*, 11(1), 167-176.
- İrban, H. (2004). *Jandarma Okullar Komutanlığı Öğretim Başkanlığı Personelinin İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılıkları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- James, M. S. L. (2005). *Antecedents And Consequences Of Cynicism In Organizations: An Examination Of The Potential Positive And Negative Effects On School Systems*. Doktora tezi, The Florida State University, USA.
- Johnson, J. L. and 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*, 24, 627-647
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Alguları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kalağan, G. ve Güzeller, O. C. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-95.
- Kale, S. (2012). *Duygusal Zeka Düzeyi Ve İş Tatmini İlişkisinin Analizi: Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kantar, H. (2008). *İşletmede Motivasyon*. İstanbul: Kumsaati Yayıncılık.

- Kaplan, İ. (2011). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve İş Tatmini İlişkisi: Konya Emniyet Teşkilatı Üzerinde Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kaşlı, M. ve Seymen, O. A. (2009). *Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişliğe Neden Olan Faktörleri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. 17.Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi, 21-23 Mayıs, Eskişehir, Türkiye, 562-569.
- Keleş, H. N. (2006). İş Tatminin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim Ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 243-263.
- Keser, A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*. Bursa: Alfa Aktüel.
- Kırel, Ç. (1999). Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini Ve İş Bağlılığı İlişkisi. *İÜ İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(2), 115-136.
- Korkmaz, C. İ. (2011). *Kişilik Sinizmi Ve Algılanan Üst Yönetim Desteğinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kök Bayrak, S. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Pamukkale Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317.
- Köse, Z. (2015). *İşletme*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları
- Kutunis, R. Ö. ve Çetinel, E. (2010). Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler Mi? Bir Örnek Olay. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26, 186-195.
- Kuzulugil, Ş. (2012). Kamu Hastaneleri Çalışanlarında İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41, 129-141.
- Lambert, S. J. (1991). The Combined Effects Of Job And Family Characteristics On The Job Satisfaction, Job Involvement, And Intrinsic Motivation Of Men And Women Workers. *Journal Of Organizational Behavior*, 12(4), 341-363.
- Locke, E.A. (1976). The Nature And Cause Of Job Satisfaction. M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook Of Industrial And Organizational Psychology*, Chicago: Mcnally.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. 12. Baskı. New York: Mcgraw-Hillirwin.
- Mahalakshmi, V. and Arumugam, D. N. (2015). A Study On Job Satisfaction Among The Employees Of City Union Bank İn Kumbakonam. *International Journal Of Advanced Scientific Research & Development*, 2(2), 430-434.
- Mantere, S. and Martinsuo, M. (2001). *Adopting And Questioning Strategy: Exploring The Roles Of Cynicism And Dissent*. 17th European Group For Organization Studies Colloquium, France.

- Maslach, C. (2003). Job Burnout: New Directions In Research And Intervention. *Current Directions In Psychological Science*, 12(5), 189–192.
- Masterson, S. S., Lewis, K., Goldman, B. M. and Taylor, M. S. (2000). Integrating Justice And Social Exchange: The Differing Effects Of Fair Procedures And Treatment On Work Relationships. *Academy Of Management Journal*, 43(4), 738–748.
- Metzger, M.D. (2004). *A Qualitative Inquiry Into The Formation Of Beliefs In A Police Organization*. Doktora tezi, The George Washington University, Washington.
- Mirvis, P. H. and Kanter, D. L. (1989). Combatting Cynicism In The Workplace. *National Productivity Review*, 8(4), 377-394.
- Mirvis, P. H. and Kanter D. L. (1991). Beyond Demography: A Psychographic Profile Of The Workforce. *Human Resource Management*, 30(1), 45–68.
- Mimaroğlu, H. (2008). *Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum Ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Mishra, A. K. and Spreitzer, G. M. (1998). Explaining How Survivors Respond To Downsizing: The Roles Of Trust, Empowerment, Justice, And Work Redesign. *Academy Of Management Review*, 23(3), 567-536.
- Moutner, T. (1997). *Dictionary Of Philosophy*. Penguin Reference Books. London.
- Mowday, R., Steers R. and Porter L. (1979). The Measurement Of Organizational Commitment. *Journal Of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Muchiunsky, P. M. (1993). Validation Of Intelligence And Mechanical aptitude Tests In Selecting Employees For Manufacturing Jobs, *Journal Of Business And Psychology*, 7(4), 373-382.
- Naus, F., Van Itersonve A. and Roe R. A. (2007). Value Incongruence, Job Autonomy, And Organization-Based Self-Esteem: A Self-Based Perspective On Organizational Cynicism. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*. 16(2), 195-219.
- Naus, A. J. A. M. (2007). *Organizational Cynicism On The Nature, Antecedent And Consequences Of Employee Cynicism Toward The Employing Organization*. Doktora Tezi, Maastricht University, Maastricht.
- Newstrom, J. W. and Vedaviz, K. (1993). *Organizational Behavior: Human Behavior At Work*. New York: Mcgraw-Hilleducation.
- Nicholson, N., Brown, N. C. and Chadwick-Jones, J. K. (1977). Garrison And Muckinsky, 'Attitudinal And Biographical Predictors' Absence From Work And Personel Characteristics. *Journal Of Appliedpsychology*. 319-327.

- Ofluoğlu, G. ve Büyükyılmaz, O. (2008). Yabancılaşmanın Teorik Gelişimi Ve Tarihsel Süreç İçinde Farklı Alanlarda Görünümleri. *Kamu-İş Hukuku Ve İktisat Dergisi*, 10(1),113-144.
- O'Hair, D. and Vecody, M.J. (1987).Machiavellian Beliefs And Social Fluence. *Western Journal Of Speech Communication*, 51, 279-303.
- Oshagbemi, T. (2000). Satisfactionwithco-Workers' Behaviour. *Employee Relations*, 22(1), 88-106.
- Oswald, A. and Vewarr, P. (1996). Is Job Satisfaction U-Shaped İn Ager, *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*. 69.
- Oxford English Dictionary. (1989). *Second Edition*. Oxford: Clarendon Press.
- Özarslan, M. (2010). *Örgütlerde İş Tatmini Ve Kişilik Tipi İlişkisi: Vali Yardımcılarına Yönelik Kuramsal Ve Uygulamalı Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Özaydın, M. M. ve Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 255-256.
- Özdayı, N. (1991). Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Marmara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*,3, 2221-235.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21, 77-96.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Duygusal Olaylar Teorisi Çerçevesinde Pozitif Ve Negatif Duygusalığın Algılanan Örgütsel Adalet Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 59(3), 181–202.
- Özgener, Ş., Öğüt, A. ve Kaplan, M. (2008).İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm. Özdevecioğlu M ve Karadal H. (Ed.). *Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri Ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar* (s.53-72). Ankara: İlke Yayınevi.
- Özkalp, E. (2005). *Davranış Bilimlerine Giriş*. Ankara: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2013). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Ekin Yayın.
- Özler, D. E., Atalay, C. G. ve Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2),49-54.
- Pelit, E. (2008). *İşletmelerde İşgören Güçlendirmenin İşgörenlerin İş Doyumlarına Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Pelit, E. (2015). *İş Gören Güçlendirme ve İş Doyumu Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*. İstanbul: Son Çağ.
- Poyraz, K. ve Aksoy, Ş. E. (2012). Mobbing ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi ve Kütahya İl Merkezi Özel Banka İşletmelerinde Uygulama. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32(1), 183-202.
- Rijkhoff, S. A. M. (2008, Eylül). *The Darkside Of Politics: Kynicism, Cynism and Hope*. 4th Annual European Consortium For Political Research Conference, Italy.
- Reichers A. E., John P., Wanous J. and Austin T. (1997). Understanding And Managing Cynicism About Organizational Change. *The Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59.
- Robbins, S. P. (2003). *Organization Behavior*, Tenth Edition, Uppersaddleriver, N.J. Prenticehall.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2013). *Örgütsel Davranış*. (Çev.Ed. İnci Erdem). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Rosenthal, U. and Van Schendelen, M. P. C. M. (1977). Politiekzelfvertrouwen, Wantrouwenenecynisme. In G.A. Irwin, J. Verhoef And C.J. Wiebrens (Eds.), *De Nederlandsekiezer*, (Ss. 33-45). Voorschoten: VAM.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (1998). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Alfa Kitabevi.
- Saruhan, Ş. C. ve Yıldız, M. L. (2009). *Çağdaş Yönetim Bilimi*. İstanbul: Betabasım Yayım Dağıtım.
- Scherwitz, L., Perkins, L., Chesney, M. and Hughes, G. (1991). Cook-Medley Hostility Scale And Subsets: Relationship To Demographic And Psychosocial Characteristics In Young Adults In The Cardia Study. *Psychosomatic Medicine*, 53, 36-49.
- Schneider, B. and Synder, R. A. (1975). Job Satisfaction And Organizational Climate. *Journal Of Applied Psychology*, 60(3), 318-328.
- Schmerhorn, J. R., Hunt J. G. and Osborn R.N. (1994). *Managing Organizational Behaviour*. New York: Wiley.
- Schyns, P. and C. Koop (2007). *Political Cynicism: Characteristics And Consequences Of A Growing Phenomenon*. 4th General ECPR Conference, Italy.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö .F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İşdoyumu. *Age Akademik Bakış Dergisi*, 5(1-2), 43-60.
- Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular Ve Kişilerarası İlişkiler Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi* (1.Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

- Somuncuoğlu, A. B. (2013). *Psikolojik Güçlendirme Ve İş Tatmini Arasındaki İlişki Ve Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Soysal, A.(2009). İş Yaşamında Stres. *Çimento İşveren Dergisi*. 23(3), 17-40.
- Sönmez, H. (2014). *Değişim Yaşanan Örgütlerde İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Söyük, S. (2007). *Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi Ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, And Consequences*. California: Sage Publications.
- Sur, Ö. (2010). *Örgütsel Sinizm: Eskişehir İli Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Şahal, E. (2005). *Akademik Örgütlerde Örgüt Kültürü Ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Akdeniz Üniversitesinde Doktora Yapan Araştırma Görevlilerinin Örgüt Kültürüne Ve İş Tatminine Yönelik Algı Ve Kanaatleri*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Şahin, N. (2007). *Personel Güçlendirmenin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört Ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A. ve Akgemci, T. (2008), *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Ankara: Özbaran Ofset Matbaacılık.
- Tan, S.J. and Tan, K.L. (2007). Antecedents And Consequences Of Skepticism Toward Health Claims: An Empirical Investigation Of Singaporean Consumers. *Journal Of Marketing Communications*, 13(1), 59-82.
- Telman, N. ve Unsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayınevi.
- Toker, B. (2006). *Konaklama İşletmelerinde İş Gören Motivasyonu ve Motivasyonun İş Doyumuna Etkileri: İzmir'deki Beş Ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Toker, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1),92-107.
- Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283–305.

- Türk Dil Kurumu. (2001). *Okul Sözlüğü*. Ankara: TDK Yayınları
- Türk, F. (2016). *İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Kamu Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tütüncü, Ö. ve Demir, M. (2003). Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Kapsamında İşgücü Devir Hızının Analizi Ve Muğla Bölgesi Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 146-169.
- Uçar, N., Aygin, D. ve Uzun E. (2016). Yoğun Bakım Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik ve İş Doyumunun Değerlendirilmesi. *Online Türk Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(4), 18-37.
- Ulaş, S. E. (2002). *Felsefe Sözlüğü*. Ankara: Bilim Sanat Yayınları.
- Uyargil, C. (1988). *İş Tatmini Ve Bireysel Özellikler*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Üçok, D. ve A. Torun. (2014). Tükenmişliği Etkileyen Olumsuz Tutum Ve Beklentiler: Sinik Tutum Ve Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(1), 231- 250.
- Üçüncü, K. (2016). *İş Tatmini ve Motivasyon*. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Van Dyne, L., Graham, J. and Vedienesch, R. (1994). Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, And Validation. *The Academy Of Management Journal*, 37(4), 765-802.
- Vroom, V. H. (1964). *Workandmotivation*. New York: Jhonwiley&Sons. Inc.
- Yakut, S.(2015). *İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Ve Meslek Liselerinde Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yew, L. T. (2008). Job Satisfaction And Affective Commitment: A Study Of Employees In The Tourism Industry In Sarawak. *Malaysia Sunway Academic Journal*, 4, 27-43.
- Yıldız, K., Akgün, N. ve Yıldız S. (2013). İşe Yabancılaşma İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki. *International Journal Of Socialscience*, 6(6), 1253-1284,
- Yılmaz, M. (2007). *Kalite Yönetim Sisteminin İş Doyumuna Etkisi: Kalite Belgesi Bulunan Ve Bulanmayan Matbaa İşletmelerinde Bir Uygulama*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yılmaz, Ç. (2012). *Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Tokat İli Özel Ve Kamu Bankalarında Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.

- Yumuşak, S. ve Özafşarlıoğlu, S. (2013). İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Uşak Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 56-79
- Yüksel, İ.(2005). İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 291-306.
- Wan, K. M. (2013). The Effects Of Psychological Contract Breach On Employee Work Behaviors In The Airline Industry: Employee Cynicism As Mediator. *International Journal Of Business And Social Science*, 4(12), 304–311.
- Weiss, D. J., Davis, R.V., Lofquist, L. H. and England, G. W. (1967). *Manual Forthe Minnesota Satisfaction Questionnairy*. Work Adjustment Project Industrial Relations Center, University Of Minnessota.
- Weiss, H. M. and Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A Theoretical Discussion Of The Structure, Causes And Consequences Of Affective Experiences At Work. *Research In Organisational Behavior*, 18, 1-79.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing Job Satisfaction: Separating Evaluations, Beliefs And Affective Experiences. *Human Resources Management Review*, 12(2),173-194.

EK: ANKET FORMLARI

Değerli Katılımcı,

Bu form, “Örgütsel Sinizm ile İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bir Araştırma” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasına yönelik uygulama anketidir. Anket aracılığıyla derlenecek veriler akademik amaçla kullanılacaktır. İfadeleri yanıtsız bırakmamanız ve objektif cevaplandırmanız bilimsel çalışma açısından önemlidir. Katılımınız için teşekkür ederiz.

Tez Danışmanı: Dr. Öğr.Üyesi Sevtap SARIOĞLU UĞUR Araştırma Sorumlusu: Bilge KAVAK
Uşak Üniversitesi İİBF/ İşletme (YL Öğrencisi) Uşak Üniversitesi SBE/ İşletme

Demografik Bilgiler						
Cinsiyetiniz:	<input type="checkbox"/> Kadın	<input type="checkbox"/> Erkek				
Medeni Durumunuz:	<input type="checkbox"/> Bekar	<input type="checkbox"/> Evli				
Eğitim Seviyeniz:	<input type="checkbox"/> İlköğretim	<input type="checkbox"/> Lise	<input type="checkbox"/> Önlisans	<input type="checkbox"/> Lisans	<input type="checkbox"/> Lisansüstü	
Yaşınız:	<input type="checkbox"/> 30 yaş ve altı	<input type="checkbox"/> 31-40 yaş	<input type="checkbox"/> 41-50 yaş	<input type="checkbox"/> 51 yaş ve üstü		
Kurumda Çalışma Süreniz:	<input type="checkbox"/> 1-5 yıl	<input type="checkbox"/> 6-10 yıl	<input type="checkbox"/> 11-15 yıl	<input type="checkbox"/> 16 yıl ve üstü		
Kadronuz:	<input type="checkbox"/> Memur	<input type="checkbox"/> İşçi	<input type="checkbox"/> Diğer			
İdari Göreviniz:	<input type="checkbox"/> Var	<input type="checkbox"/> Yok				
Ortalama Aylık Geliriniz:	<input type="checkbox"/> 2.500TL ve altı	<input type="checkbox"/> 2.501-4.000 TL	<input type="checkbox"/> 4.001-6.000 TL	<input type="checkbox"/> 6.001 TL ve üstü		
Açıklama: Aşağıdaki ifadeler iki ana bölümden oluşmaktadır. I. Bölümde Örgütsel Sinizm, II. Bölümde İş Tatmini yer almaktadır. İlgili ifadeleri okuyarak lütfen size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.						
I. BÖLÜM ÖRGÜTSEL SİNİZM						
	Örgütsel Sinizm; bireyin, çalıştığı kuruma ilişkin olumsuz tutumudur. Açıklama: Aşağıda çalışanların örgütsel sinizm tutumları ile ilgili ifadeler yer almaktadır. 1: Hiç Katılmıyorum 2: Katılmıyorum 3: Kısmen Katılıyorum 4: Katılıyorum 5: Tamamen Katılıyorum	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Çalıştığım kurumda söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
2	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.	1	2	3	4	5
3	Çalıştığım kurumda bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	1	2	3	4	5
4	Çalıştığım kurumda çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	1	2	3	4	5
5	Çalıştığım kurumda yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	1	2	3	4	5
6	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.	1	2	3	4	5

7	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	1	2	3	4	5
8	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşarım.	1	2	3	4	5
9	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	1	2	3	4	5
10	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma işte olup bitenler konusunda yakınırım.	1	2	3	4	5
11	Çalıştığım kurumdaki ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırsınız.	1	2	3	4	5
12	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	1	2	3	4	5
13	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	1	2	3	4	5

II. BÖLÜM İŞ TATMİNİ

	İş Tatmini; bireyin işinden aldığı haz, mutluluktur. Açıklama: Aşağıda mesleğinizin çeşitli yönleri ile ilgili sorular bulunmaktadır. 1: Hiç Memnun Değilim 2: Memnun Değilim 3: Kararsızım 4: Memnunum 5: Çok Memnunum Mesleğimden;	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	1	2	3	4	5
2	Bağımsız çalışma imkanı olması bakımından	1	2	3	4	5
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkanı bakımından	1	2	3	4	5
4	Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından	1	2	3	4	5
5	Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	1	2	3	4	5
6	Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından	1	2	3	4	5
7	Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden	1	2	3	4	5
8	Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	1	2	3	4	5
9	Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden	1	2	3	4	5
10	Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden	1	2	3	4	5
11	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansını vermesi yönünden	1	2	3	4	5
12	İşimle ilgili alınan kararların uygulanmaya konması yönünden	1	2	3	4	5
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	1	2	3	4	5
14	Terfi imkanı olması yönünden	1	2	3	4	5
15	Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça kullanma imkanı vermesi yönünden	1	2	3	4	5
16	Çalışma şartları yönünden	1	2	3	4	5
17	Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden	1	2	3	4	5
18	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	1	2	3	4	5
19	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	1	2	3	4	5
20	Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkanı vermesi açısından	1	2	3	4	5