

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Sündüs GEDİK

KİŞİLİK SİNİZMİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZM ÜZERİNDE ETKİSİ: ANTALYA'DAKİ
A GRUBU SEYAHAT ACENTALARINDA BİR UYGULAMA

Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2015

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Sündüs GEDİK

KİŞİLİK SİNİZMİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZM ÜZERİNDE ETKİSİ: ANTALYA'DAKİ
A GRUBU SEYAHAT ACENTALARINDA BİR UYGULAMA

Danışman

Doç. Dr. V. Rüya EHTİYAR

Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2015

Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Sündüs GEDİK'in bu çalışması, jürimiz tarafından Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Yrd. Doç. Dr.: Engin ÜNGÜREN (İmza)

Üye (Danışmanı) : Doç. Dr. V. Rüya EHTİYAR (İmza)

Üye : Yrd. Doç. Dr. Ece ÖMÜRİŞ (İmza)

Tez Başlığı: : Kişilik Sinizminin Örgütsel Sinizm Üzerinde Etkisi: Antalya'daki A Grubu Seyahat Acentalarında Bir Uygulama

Onay: Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : 09/11/2015

Mezuniyet Tarihi : 12/11/2015

Prof. Dr. Zekeriya KARADAVUT

Müdür

İÇİNDEKİLER

ŞEKİLLER LİSTESİ	iv
TABLolar LİSTESİ	v
KISALTMALAR LİSTESİ	vii
ÖZET	viii
SUMMARY	ix
ÖNSÖZ	x
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	
SİNİZM VE ÖRGÜTSEL SİNİZM KAVRAMINA GENEL BAKIŞ	
1.1. Sinizm Kavramının Kökeni	3
1.2. Örgütsel Sinizm Kavramı	6
1.2.1. Sinizm Kavramının Tanımlanması	6
1.2.2. Örgütsel Sinizm Kavramının Tanımlanması	9
1.2.3. Örgütsel Sinizmin Önemi	14
1.3. Örgütsel Sinizm Boyutları, Çeşitleri, Kuramsal Temeleri	18
1.3.1. Örgütsel Sinizmin Boyutları	18
1.3.1.1. Bilişsel (İnanç) Boyutu	20
1.3.1.2. Duyuşsal (Duygu) Boyutu	22
1.3.1.3. Davranışsal Boyutu	24
1.3.2. Örgütsel Sinizmin Çeşitleri	25
1.3.2.1. Kişilik Sinizmi	26
1.3.2.2. Toplumsal/Kurumsal Sinizm	28
1.3.2.3. İş (Meslek) Sinizmi	29
1.3.2.4. Çalışan (İşgören) Sinizmi	31
1.3.2.5. Örgütsel Değişim Sinizmi	33

1.3.3. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri	37
1.3.3.1. Beklenti Kuramı	37
1.3.3.2. Atfetme Kuramı	38
1.3.3.3. Tutum Kuramı	39
1.3.3.4. Sosyal Değişim Kuramı	39
1.3.3.5. Duygusal Olaylar Kuramı	40
1.3.3.6. Sosyal Güdülenme Kuramı	40

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL SİNİZMİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER, ÖRGÜTSEL SİNİZM NEDENLERİ VE SONUÇLARI

2.1. Örgütsel Sinizmi Etkileyen Demografik Faktörler	44
2.1.1. Yaş	45
2.1.2. Cinsiyet	45
2.1.3. Eğitim Durumu	46
2.1.4. Medeni Durum	47
2.1.5. Gelir	47
2.1.6. Hizmet Süresi ve Hiyerarşi	47
2.2. Örgütsel Sinizmi Etkileyen Örgütsel Faktörler	48
2.2.1. Örgütsel Adalet	48
2.2.2. Örgütsel Politika	50
2.2.3. Psikolojik Sözleşme İhlali	51
2.3. Örgütsel Sinizmin Sonuçları	52
2.3.1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Sonuçları	52
2.3.1.1. Örgütsel Sinizm ve Psikolojik- Fizyolojik Sonuçlar (Duygusal Tükenme)	52
2.3.1.2. Örgütsel Sinizm ve Davranışsal Sonuçlar (Duyarsızlaşma- İşten Ayrılma)	53
2.3.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları	54
2.3.2.1. Örgütsel Sinizm ve İş Doyumu (Tatmini)	55
2.3.2.2. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık	56

2.3.2.3. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık	57
2.3.2.4. Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik	58
2.3.2.5. Örgütsel Sinizm ve Güven	59
2.3.2.6. Örgütsel Sinizm ve Yabancılaşma	60
2.4. Sinizm ve Örgütsel Sinizm İle İlgili Yapılan Çalışmalar	60
2.4.1. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar	60
2.4.2. Türkiye’de Yapılan Araştırmalar	64

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KİŞİLİK SİNİZMİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZM ÜZERİNDE ETKİSİ: ANTALYA’DAKİ A GRUBU SEYAHAT ACENTALARINDA BİR UYGULAMA

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	71
3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları	71
3.3. Araştırmanın Yöntemi	72
3.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	73
3.5. Güvenilirlik Analizi	75
3.6. Faktör Analizi	75
3.7. Normal Dağılım Analizi	78
3.8. Araştırmadan Elde Edilen Bulgular	78
3.9. Kişilik Sinizmi ve Örgütsel Sinizm Ölçeklerinin Tanımlayıcı İstatistikleri	81
3.10. Korelasyon Analizi	82
3.11. Regresyon Analizi	83
3.12. Farklılık Analizleri	86
3.13. Hipotez Testi	94
SONUÇ	96
KAYNAKÇA	1034
EK 1- Anket Formu	116
ÖZGEÇMİŞ	119

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. Tutum Süreçleri	18
Şekil 1.2. Tutum Öğeleri	19
Şekil 1.3. Beklenti Kuramında Temel İlişkiler	37
Şekil 1.4. Weiner (1985)'ın Sosyal Güdülenme Kuramı Doğrultusunda Geliştirilen Örgütsel Sinizm Modeli	41
Şekil 3.1. Araştırmanın Kavramsal Modeli	73



TABLolar LİSTESİ

Tablo 1.1 Örgütsel Sinizm Kavramının Tanımları	11
Tablo 1.2 Örgütsel Sinizmin Türleri	26
Tablo 3.1 Kişilik Sinizmi Ölçeğinin Faktör Yükleri	76
Tablo 3.2 Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Faktör Yükleri	77
Tablo 3.3 Verilerin Normal Dağılım Analizi	78
Tablo 3.4 Veri Sağlayıcıların Temel Bilgileri	80
Tablo 3.5 Kişilik Sinizmi Ölçeğinin Tanımlayıcı İstatistikleri	81
Tablo 3.6 Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Tanımlayıcı İstatistikleri	82
Tablo 3.7 Kişilik Sinizmi ve Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Korelasyon Tablosu	83
Tablo 3.8 Kişilik Sinizmi ile Örgütsel Sinizm Faktörünün İlişkisi - ANOVA ^b	83
Tablo 3.9 Kişilik Sinizmi ile Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Regresyon Analizi Sonucu	84
Tablo 3.10 Kişilik Sinizmi ile Bilişsel Boyut Faktörünün İlişkisi - ANOVA ^b	84
Tablo 3.11 Kişilik Sinizmi ile Bilişsel Boyutun Regresyon Analizi Sonucu	84
Tablo 3.12 Kişilik Sinizmi ile Duyuşsal Boyut Faktörünün İlişkisi - ANOVA ^b	85
Tablo 3.13 Kişilik Sinizmi ile Duyuşsal Boyutun Regresyon Analizi Sonucu	85
Tablo 3.14 Kişilik Sinizmi ile Davranışsal Boyut Faktörünün İlişkisi - ANOVA ^b	85
Tablo 3.15 Kişilik Sinizmi ile Davranışsal Boyutun Regresyon Analizi Sonucu	86
Tablo 3.16 Kişilik Sinizminin Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi	86
Tablo 3.17 Cinsiyet ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki Mann-Whitney U Testi	87
Tablo 3.18 Kişilik Sinizminin Yaşa Göre Kruskal–Wallis H Testi	87
Tablo 3.19 Örgütsel Sinizmin Yaşa Göre Kruskal–Wallis H Testi	88
Tablo 3.20 Kişilik Sinizminin Eğitim Durumuna Göre Kruskal–Wallis H Testi	88
Tablo 3.21 Örgütsel Sinizminin Eğitim Durumuna Göre Kruskal–Wallis H Testi	89

Tablo 3.22 Kişilik Sinizminin Kadro Durumuna Göre Kruskal–Wallis H Testi	89
Tablo 3.23 Örgütsel Sinizmin Kadro Durumuna Göre Kruskal–Wallis H Testi	90
Tablo 3.24 Kişilik Sinizminin Sektör Deneyimine Göre Kruskal–Wallis H Testi	90
Tablo 3.25 Örgütsel Sinizmin Sektör Deneyimine Göre Kruskal–Wallis H Testi	91
Tablo 3.26 Kişilik Sinizminin Çalışma Süresine Göre Kruskal–Wallis H Testi	91
Tablo 3.27 Örgütsel Sinizmin Çalışma Süresine Göre Kruskal–Wallis H Testi	92
Tablo 3.28 Kişilik Sinizminin Çalışma Pozisyonuna Göre Mann-Whitney U Testi	92
Tablo 3.29 Örgütsel Sinizmin Çalışma Pozisyonuna Göre Mann-Whitney U Testi	93
Tablo 3.30 Hipotezlerin Test Sonuçları	94

KISALTMALAR LİSTESİ

KKTC	: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin
N	: Örneklem sayısı
Doç. Dr.	: Doçent Doktor
Yrd.Doç. Dr.	: Yardımcı Doçent Doktor
s.	: Sayfa
SPSS 20	: Statistical Programme for Social Sciences
TL	: Türk Lirası
TDK	: Türk Dil Kurumu
Vb.	: Ve Benzeri
Vd.	: Ve Diğerleri
yy.	: Yüzyıl
s.	: Sayı
c.	: Cilt
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
M.Ö.	: Milattan Önce

ÖZET

Bu çalışmada kişilik sinizmi ile örgütsel sinizme ilişkin kavramsal bilgilere yer verilerek Antalya'daki A gubu seyahat acentaları çalışanlarının kişilik sinizminin örgütsel sinizm üzerinde etkisi araştırılmıştır. Kişilik sinizmi ve örgütsel sinizm ile demografik özelliklerin farklılık analizleri yapılmıştır. Çalışmada öncelikle konuyla ilgili araştırma yapılmış sonra türkçe kaynaklar incelenmiş, yabancı kaynakların çevirileri tamamlanmıştır.

Araştırma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci ve ikinci bölümde sinizm ve örgütsel sinizm ile ilgili bilgi verilmiş, üçüncü bölüm olan araştırma kısmında ise verilerin analizleri gerçekleştirilmiştir. Alan olarak Antalya'da faaliyet gösteren A Grubu Seyahat Acentaları tercih edilmiştir. Anket acenta çalışanlarının demografik özelliklerini, kişilik sinizmini ve örgütsel sinizm düzeylerinin tespit edilmesini sağlayacak soruların bulunduğu 3 bölümden oluşmaktadır.

Elde edilen bulgulara göre, bağımsız değişken kişilik sinizmi verileri ile bağımlı değişken örgütsel sinizm verileri normal dağılım göstermemektedir. Örgütsel sinizm ile kişilik sinizmi arasında orta seviyede ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkeni kişilik sinizmindeki değişim araştırmanın bağımlı değişkeni örgütsel sinizmdeki değişimi açıklamaktadır. Seyahat acentası çalışanlarının kişilik sinizmi, örgütsel sinizm düzeylerini pozitif yönde etkilemektedir. Kişilik sinizmi ve örgütsel sinizm düzeylerine cinsiyet, yaş, sektör deneyimi, çalışma süresi gibi demografik özelliklerin anlamlı bir farklılık göstermediği; eğitim, kadro durumu ve çalışma pozisyonu gibi demografik özelliklerin ise anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kişilik Sinizmi, Örgütsel Sinizm, Seyahat Acentası.

SUMMARY

THE INFLUENCE OF PERSONALITY CYNICISM ON ORGANIZATIONAL CYNICISM: AN APPLICATION IN GROUP A TRAVEL AGENCIES IN ANTALYA

In this study, the influence of personality cynicism of group A travel agencies' employees in Antalya on organizational cynicism has been researched by giving place to conceptual information about personality cynicism and organizational cynicism. The diversity analysis between personality cynicism and organizational cynicism with the demographic characteristics has been done. In the study, primarily a research has been done, afterwards Turkish resources were studied and the translations of foreign resources were completed.

The study consists of three parts. The first and second section provide information about cynicism and organizational cynicism and in the third section, which is the research section, analysis of data was conducted. Group A Travel Agencies operating in Antalya are preferred as the research field. The survey consists of 3 sections with questions that allow the detection of levels of personality and organizational cynicism, and the demographics of the agency staff.

According to the results, personality cynicism, which is the independent variable data and organizational cynicism, which is the dependent variable data, do not have a normal distribution. A moderate and positive relationship between organizational cynicism and personality cynicism has been detected. A change in the independent variable of this research which is the organizational cynicism, is explained by the change in dependent variable which is the personality cynicism. The personality cynicism levels of travel agency employees has a positive effect on the organizational cynicism levels. It has been seen that demographic characteristics such as gender, age, sector experience, working time, etc. do not show a significant difference whereas demographic characteristics such as education, staffing, working conditions, etc. showed a significant difference was reached.

Keywords: Personality Cynicism, Organizational Cynicism, Travel Agency.

ÖNSÖZ

Araştırmanın gerçekleştirilmesinde yol gösteren, destekleyen ve pozitif enerjisi ile motivasyonumu yükselten, en yoğun anlarında dahi içtenlik ve güler yüzle zaman ayıran çok değerli tez danışmanım Sayın Doç. Dr. V. Rüya EHTİYAR'a teşekkürlerimi sunarım.

Tezimi kendi tezi gibi sahiplenen, hazırlanmasında bilgi ve tecrübeleriyle katkıda bulunan arkadaşım, dostum, hayat arkadaşım, oğlumun babası, kendisine güzel ne söylense yakışan sevgili eşim Öğr. Görevlisi İ. Alper GEDİK'e, analiz kısmında yardımlarını esirgemeyen çok değerli Öğr. Görevlisi H. Tezcan UYSAL'a ve yardımsever Öğr. Görevlisi Umut DOKEL'e teşekkürlerimi sunarım.

'Anne beni ihmal etme' diyen 3 yaşındaki küçücük oğlum bitanem C. Çağan GEDİK'e minicik kalbiyle anlayışından dolayı teşekkür ederim. Seni çok seviyorum canım oğlum.

Destekleriyle moral ve azim yükleyen, güç veren tüm bu insanlar için bir gün ben de aynı içtenlikle güzel bir şeyler yapabilmeyi umuyorum.

Sündüs GEDİK

Antalya, 2015

GİRİŞ

Turizm, dünyanın en büyük sektörlerinden birisi olarak kabul edilmekte ve dünya hizmet ticaretinin yaklaşık yüzde 30'unu oluşturmaktadır. Seyahat acentalarında küreselleşmenin, teknolojik yeniliklerin ve rekabet ortamının etkisiyle gelişmekte ve geliştikçe karmaşık bir yapıya sahip olmaktadır. Yaşanan bu değişmelerden ve gelişmelerden acentalar ve çalışanları da etkilenmektedir. Bu etkilenme hem olumlu hem de olumsuz olabilmektedir. Bu bağlamda çalışanların kişiliğinden kaynaklanan kişilik sinizmi ve örgüte karşı geliştirilen örgütsel sinizm kavramları akla gelmektedir.

Örgütsel sinizm, işveren-işgören ilişkileri açısından oldukça önemli bir kavramdır. İşten sağlanan doyum ile birlikte verimliliğin artması için çalışanların örgüte karşı olan sinizm düzeyleri örgütler açısından hayati bir önem taşımaktadır. Çalışanların örgüte karşı duyduğu sinizm düzeyi ne kadar yükselirse o kadar verim düşecek ve yapılan işler kalitesizleşecektir.

Sinizm çok geniş boyutlu bir kavram olmakla birlikte kelime kökeninden de anlaşıldığı üzere felsefi temellere dayandığı gibi; din, politik bilimler, sosyoloji, yönetim ve psikoloji gibi sosyal bilimlerin farklı disiplinlerinin de çalışma konusu olmuştur. Hemen hemen bütün örgütlerde sinik davranışlar sergileyen işgörenler yer almaktadır. Bu anlamda seyahat acentaları çalışanlarının da sinizm yaşama eğilimlerini göz ardı etmemek gerekir. Her örgütte olduğu gibi seyahat acentalarında da bireylerin tutumları, ilgileri, yaşam biçimleri, kültürleri, inanç sistemleri, değerleri ve kişilik özellikleri birçok etmenden etkilenmektedir. Bu kapsamda örgüte yönelik olumsuz inançlar, etkiler ve davranışsal eğilimlerden oluşan bir tutum oluşmaktadır. Bu tutum bireyin hem kişilik özelliklerinden hem de çalışma koşullarından kaynaklanan sinizmi ön plana çıkarmaktadır.

Örgütlerin yüksek performansla faaliyetlerine devam edebilmeleri, değişim koşullarına uyum sağlamalarıyla yakından ilgilidir. Sinik tutuma sahip olan çalışanların bu değişim karşısında, otoriteye karşı güvensizlik, örgüt içindeki iletişimi ve talimatları kötüleme ve yöneticilere olumsuz eleştirilerde bulunarak örgütün değişime ayak uydurması karşısında bir direnç kaynağı oluşturur. Bu durum örgüt geliştirme faaliyetlerini olumsuz etkileyebilir. Diğer bir ifadeyle sinik tutuma sahip çalışan sadece kendi gelişimini değil aynı zamanda örgütün de gelişmesini engellemektedir. Bu durumun örgüt içinde farkına varılması ve yönetilmesi gerekmektedir.

Buradan yola çıkılarak bu çalışmada kişilik sinizmi ve örgütsel sinizm kavramları incelenmiş olup; çalışmanın birinci bölümde sinizm ve örgütsel sinizm tanımlanmış, örgütsel

sinizmin boyutları, çeşitleri ve kuramsal temelleri açıklanmaya çalışılmış; ikinci bölümünde örgütsel sinizmi etkileyen faktörler, örgütsel sinizmin nedenleri, sonuçları ve konuyla ilgili yapılan araştırmalar incelenmiş; üçüncü bölümde ise Antalya'daki A gubu seyahat acentaları çalışanlarının kişilik sinizminin örgütsel sinizm üzerinde etkisi araştırılmıştır. Kişilik sinizmi ve örgütsel sinizm ile demografik özelliklerin farklılık analizleri yapılmıştır.

Sonuç bölümünde ise elde edilen bulgular literatürdeki bulgular ile karşılaştırılmakta ve varsa, farklılıkların nedenleri ortaya konmaya çalışılarak, özellikle seyahat acentası çalışanlarında kişilik sinizmi ve örgütsel sinizmin etkilerini azaltmak için uygulanabilecek önerilerde bulunmaktadır.



BİRİNCİ BÖLÜM SİNİZM VE ÖRGÜTSEL SİNİZM KAVRAMINA GENEL BAKIŞ

1.1. Sinizm Kavramının Kökeni

Sinizm kelimesi etimolojik köken olarak önceleri “Zynismus” ve daha sonraları “Kynismus” kelimelerinden türetilmektedir. Ayrıca 19. yüzyılda Nietzsche’nin sinizm kelimesini “Cynismus” olarak kullandığı görülmektedir. Sinik adı bir anlayışa göre; Yunanca köpek anlamına gelen kyon sözcüğünden türemiş, başka bir anlayışa göre de doğasal bir yaşayışı yeğleyen, hiçbir topluluk kuralına aldırmayan, perişan bir kılıkla gezen, uygarlığı küçümseyen anlamı taşımaktadır. Bu anlayışlara göre; sinik bireyler kendilerine takılan köpek adını benimsemişlerdir (Dean vd., 1998: 342; Hançerlioğlu, 1999: 82- 83).

Georgias ve Sokrates’in öğrencisi olan Atinalı Antisthenes’in ilk savunucuları olduğu ifade edilen sinizm kavramı (Qian, 2007: 34), bir ekol düşüncesi olarak milattan önce 4. ve 5. yüzyılda Antik Yunandaki filozofların tanımlarına kadar uzanmakta ve terimin kendisi Yunanca kelime “Cynosarges” adında siniklerin okullarının bulunduğu Atina yakınlarındaki bir kasabadan gelmektedir (Dean vd., 1998: 342).

Atinalı Antisthenes bir asa, pelerin ve kuru ekmek ile ihtiyaçlarının yer aldığı bir çantayla hayatını devam ettirdiği söylenmekteydi. Bu sade yaşam Antisthenes’e başkalarının materyalizm ve bencillik düşüncelerini eleştirmesine olanak vermiştir (Helvacı, 2010, s. 384). Antisthenes için önemli olan erdemdir ve de erdemde bilgelikle elde edilebilen kendine yeterlilik durumudur. Gerçek anlamda insanın kendi kendine yetebilmesi ve özgürlük ancak mülksüzlük, ihtiyaçsızlık ve bilinen toplumsal ahlaki değerlerden yoksunlukla mümkündür. Bu durumda Antisthenes hazcılığa sert bir şekilde tepkisini göstermektedir (Saruhan ve Yıldız, 2009: 105).

Antisthenes, ilk öğretmeni Gorgias’ın Elea öğretilerinden yararlanmıştı. Sinizm (kinizm) öğretisini, kurucusu Antisthenes’ten sonra, Yebli Krates, Kseniades, Oneskrites, Sinoplu Diogenes sürdürmüştür (Hançerlioğlu, 1993: 83). Sinik yaşam öncülerinden biri olan ve Büyük İskender’in düşüncelerinden ilham aldığı (Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007: 514) M.Ö. 412-323 yılları arasında yaşamış Diyojen (Diogenes), Sinoplu ve bir ev yerine ölüleri gömmek için kullanılan fıçıda yaşayan bir filozoftur (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998: 342; Hançerlioğlu, 1993: 83). Diyojen; dinde, davranışta, giyimde, barınmada, yiyecek ver terbiyede olsun bütün geleneği reddetmiştir (Sencer, 1983: 233). Gündüzleri sokakta, elinde fenerle dolaşarak “dürüst adam arıyorum” dediği rivayet edilmektedir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998: 342; Hançerlioğlu, 1993: 83). Bu söz, insanların gerçekte dürüst

olmadığı yönündeki inancı temsil eden sinizm kavramını ironik olarak tanımlamaktadır (Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007: 514).

Sinoplu Diyojen ile ilgili birçok anekdot bulunmaktadır. Bunlardan bir tanesi; Büyük İskender'in onu ziyareti sırasında ona bir iyilik yapma teklifine verdiği "gölge etme yeter" yanıtıdır. Bu cevaptan siniklerin dünya materyalizmi adına her şeyi reddettikleri ve sade bir yaşamı benimsedikleri ortaya çıkmaktadır (Helvacı, 2000: 384). Diyojen, insanı erdemli yapmaya yardımcı dokunduğundan dolayı bilgili olmaya değer vermektedir ama bunun dışında bütün uygarlık değerleriyle gereksiz ve saçma olduğunu düşündüğünden dolayı kıyasıya savaşımıştır (Gökberk, 1993: 54). Diyojen "insanların kendi kendilerine yetebildiğini" ifade etmektedir. Diyojen'e göre; yerleşik kurallar, normlar insanın doğallığına aykırı olmaktadır. Örgütlenmek, dolayısıyla uzlaşma sağlamak, kuralları, gelenek ve yasaları önemsemek, yaşamını bunlara göre düzenlemek anlamına gelmektedir. Bu da insanı kendi "öz"ünden uzaklaştırmaktadır (Saruhan ve Yıldız, 2009: 105).

Sinizm, başından beri felsefe kadar önemli bir yaşam tarzı olmuştur. Sinikler; insanların uzlaşmalarının yapmacık olduğunu, iyi bir yaşamın simgesi olan kendine güven ve bağımsızlık adına bu uzlaşmalardan olabildiğince kaçınılması gerektiğine inanmışlardır. Toplumsal standartları reddeden sinikler kaba giyim tarzını tercih etmişlerdir ve bardağa ihtiyaç duymamak için ellerinin tersiyle içmişlerdir. Diyojen'in bile ev yerine tekne gibi fiçıda yaşadığı söylenmektedir. Türk tarihinde 12. yüzyıldan itibaren bazı açılardan büyük farklılıklar göstermesine rağmen benzer bir yaşam biçimi olan melamilik de her türlü gösterişten ve dünya kaygılarından uzakta kalmayı öğütleyen düşünüş olarak kabul edilmiştir (Saruhan ve Yıldız, 2009: 105).

1980'li yılların başlarında Foucault ve Sloterdijk felsefe yapmanın yeni bir yolu için model olması amacıyla Yunan sinizmine dönmüşlerdir (Shea, 2009: 131). Sloterdijk, "Sinik Aklın Eleştirisi" adlı kitabında çağdaş Batı toplumunun, Kant'ın "ergin olmama durumunda çıkma" önerisini reddettiğini öne sürmektedir (Shea, 2009: 131). Foucault ve Sloterdijk sinizmi basitçe filozofların araştırma konusu olarak değil, yaşayan bir felsefe olarak tazelemiş; çağdaş felsefeye göre düzeltilmeye umutsuzca ihtiyacı olan Sinik zihniyetinin ahlaki gücünü yeniden ele geçirmenin yollarını aramışlardır (Shea, 2009: 137).

Kant'a göre insan ergin olmama durumuna kendi suçu ile düşmüştür. Bunun nedeni de, aklın kendisi değildir. Neden, aklını başkasının kılavuzluğu ve yardımcı olmaksızın kullanmak kararlılığını ve yürekliliğini gösteremeyen insandır (Kant, 1784: 1). Bireyler kim oldukları veya dünyada olmanın yeni bir yolunun bulunup bulunamayacağı konularını sorgulamak

amacıyla eleştirel yeteneklerini kullanmaktansa, statükoyu tehdit edenlere karşı kendi benliklerini koruma çabasına girmektedirler (Sloterdijk, 1983 akt. Shea, 2009: 131). Foucault ve Sloterdijk sinizmi basitçe filozofların araştırma konusu olarak değil, yaşayan bir felsefe olarak tazelemiş; çağdaş felsefeye göre düzeltilmeye umutsuzca ihtiyacı olan sinik zihniyetinin ahlaki gücünü yeniden ele geçirmenin yollarını aramışlardır (Shea, 2009: 137).

Mantere ve Martinsuo (2001: 4)'e göre günümüzdeki sinizmle 2500 yıl öncesinde kullanılan sinizm anlam yönünden farklılık göstermektedir. Eskiden siniklerin acımasız eleştirmenler olduğunu, günümüzdeki siniklerin ise doğuştan kötümser ve güvenilir olmayan bir kişiliğe sahip olduklarını belirtmişlerdir (Akt. Özgener vd., 2008: 54).

Sinizm kavramının sosyal süreçler içerisindeki rolü, farklı disiplinler tarafından farklı açılarla ele alınmaktadır. Bir yaşam biçimi olan sinizm, eski Yunan'da dünyevi sorunlardan ve zevklerden kaçınıp erdemli olma yolu olarak tanımlanmıştır. Ancak günümüzde, açık sözlü ve endişeler karşısında konuşurken cesur olma anlamında da kullanılmaktadır (İnce ve Turan, 2011: 104-105, Ulaş, 2002: 827).

Başlangıçtan itibaren Sinizm bir düşünce okulundan çok bir yaşam şeklidir. Sinikler azla yetinme, kendine yeterlilik ve bağımsızlığı iyi bir yaşamın belirleyicileri olarak kabul etmişlerdir. Sosyal standartları reddederek kaba giysiler giymişler, içeceklerini kap kullanmayı reddederek elleriyle içmişlerdir. Diogenes bir ev yerine fıçı içinde yaşayacak kadar ileri gitmiştir. Sinik, siniksi ve sinizm gibi terimlerin güncel kullanımlarında bile antik çağ siniklerinin bu davranışlarını birçok yansıması bulunmaktadır. Sinikler günümüzde doğasında insan davranışlarındaki içtenlik ve iyilik motiflerine karşı güvensizlik bulunan ve bunu alay, küçümseme ve dokundurmalarla belli eden kişiler olarak tanımlanmaktadır. Bu eski Siniklerin inanç ve davranışları günümüzdeki örgütsel sinizm tanımına da uyarlanmıştır. (Brandes, 1997: 8)

Sinizm, tarih içerisinde düzeni eleştirip kişiyi ön plana çıkartmayı hedefleyen ve bazıları tarafından kısmen olumlu bir anlam taşıdığı düşünülen bir kavramken günümüzde olumsuzluk ifade eden bir kavram haline dönüşmüştür. Sinizm antik dönemde gerçeği anlatırken günümüzde bunun ötesinde anlamlar yüklenerek kullanılmaktadır. 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. Antik Yunan döneminde sinikler, etik ve ahlakın yüksek seviyesine ulaşmayı hedeflemişler ve bu değerleri onaylamayanları

eleştirmişlerdir. Modern dönemdeki siniklerse, etik ve ahlaka bağlılıkta fazla fayda görmemişler ve bunun üzerine toplumun onayladığına inandıkları gücün kötülüklerinden ve manipülasyonlarından kendilerini soyutlamaya çalışmışlardır (Helvacı, 2010: 384-385).

Hem eski siniklerde hem de modern siniklerde bulunan ortak nokta 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: 12).

1.2. Örgütsel Sinizm Kavramı

Bu bölümde sinizm ve örgütsel sinizm kavramlarının tanımları, örgütsel sinizmin çeşitleri ve örgütsel sinizmin boyutları incelenecektir.

1.2.1. Sinizm Kavramının Tanımlanması

Sinik kavramı Oxford İngilizce Sözlüğünde (1989) “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 tanımlanmaktadır (Bakker, 2007: 123).

Sinik kişi, kendinden başka herkesi çıkarıcı sanması ve bu nedenle insanlardan hoşlanmayan, herkesi kötü gözle gören kişidir. Sinizm, insanların her davranışında mutlaka bir çıkarı olduğuna inandığını ve iyiliğin olmadığı yönünde açıklamada bulunan düşüncedir. (Reyhanoğlu, 2007: 1)

Sinik sözcüğü TDK sözlüğünde kinik sözcüğüne gönderme yapılarak, “sinmiş, yılmış, pusmuş” anlamında sıfat olarak; “sinizm taraftarı, Sinik” olarak tanımlanmaktadır (<http://www.tdkterim.gov.tr/bts/>). Amerikan Mirası Sözlüğü’ne göre modern bir sinik, tüm insanların motivasyonunun bencillik olduğuna inanmaktadır ve bakış açısı alaycı ve çoğunlukla alışlagelmiş bir biçimde negatiftir (Barnes, 2010: 10). Bundan ayrı olarak sinizm sözcüğü Çin kültürü ile ilgili genel kavramları ve özellikle canlılık (animizm) olarak açıklanan antik Çin dinsel inanışlarını tanımlamaktadır (Hançerlioğlu:99, <https://www.wordnik.com/words/cynicism>). Sinizm kavramına özgü olarak samimiyete ve iyiliğe inanmama, küçümseme ve hata bulma eğilimleri vurgulanmaktadır (Bakker, 2007: 123).

İngilizce literatürde ise bu kelime “Cynicism” olarak kullanılmaktadır (Shea, 2009, s. 2). Sinizm insanların açığa vurulmamış gizli amaçları hakkında kötümser bir bakış açısıyla, hayal

kırıklığına dayalı olarak olayları açıklama tutumudur ve kendi çıkarlarını artırmak veya korumak için sırf araç olarak başkasıyla ilgilenme ve işleri idare etme eğilimidir (Mautner, 1997: 119; Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 285). Ayrıca sinizm bireyin kişisel bir özelliği ve duygusu olarak tanımlanmasının yanı sıra birçok araştırmada sinizm değişen çevre faktörlerine karşı negatif tutum olarak tanımlanmaktadır (Anderson ve Bateman, 1997: 450). Ayrıca, hüsrana ve hayal kırıklığı ile şekillenen genel ve özel bir tavır kadar, bir bireye, gruba, ideolojiye, sosyal sözleşmeye ya da kuruma karşı olan güvensizlik ve olumsuz duygular olarak da tanımlanabilmektedir (Andersson, Bateman, 1997: 450). Kelimenin kökeninden de anlaşılacağı üzere felsefi temellere dayandığı gibi; politik bilimler, din, sosyoloji, yönetim ve psikoloji gibi sosyal bilimlerin farklı disiplinlerinde çalışma konusu olmuştur (Kalağan 2009: 35).

Sinizm, bireylerin olayları kötü bir bakış açısıyla açıklayıp, olumsuz bir yapıya sahip olmaları anlamına gelmekle beraber sinik bireyin kendi menfaatlerine önem verdiği, bu menfaatleri korumak veya arttırmak için başka insanları araç olarak kullandığı belirtilmektedir (Moutner, 1997: 119 akt. Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 285). Bireylerin yalnız kendi çıkarlarını gözetmesine, çıkarlarını her şeyin üzerinde tuttuğuna inanan ve buna göre herkesi çıkarıcı kabul eden kimseyi 'sinik' ve bunu açıklamaya çalışan düşünceye sinizm denmiştir (Andersson vd. , 1997: 449-469).

Nihilist düşüncenin önemli isimlerinden Friedrich Nietzsche (2005: 41) de sinizm düşüncesine metinlerinde yer vermiştir. Düşünür, önemli yapıtlarından biri olan, üstün insanı incelediği "Böyle Buyurdu Zerdüş" başlıklı eserinde "İnsanlar arasında yaşamayı, hayvanlar arasında yaşamaktan daha tehlikeli buldum" diye belirtmiş; bu bağlamda sinik kuşkuculuğun ve güvensizliğin işaretlerini ifade etmiştir (Sur, 2010: 13).

Sinizmin temel görüşü; dürüstlük, adalet ve içtenlik gibi ilkelerinin kişisel çıkarlara alet edildiği yönündedir. Sinizm, kuşkucu, güvensiz, şüpheli, inançsızlık, kötümserlik sözcükleriyle yakın anlama sahip olmakla beraber, modern yorumunda, bireyin kusur bulan, zor beğenir ve eleştirir anlamı baskın olmaktadır. (Dean vd., 1998:345)

Psikolojik olarak açıklanmaya çalışıldığında Sinizm değişmez bir kişilik özelliği olarak varsayılabilir. Sinizm bireylerde diğer insanları aldatıcı, ikiyüzlü, sahtekâr, bencil ve önemsemez olarak görme; diğer bireylerin davranışlarını sorgulayarak ilişkilere güvensizlik duyarak tetikte bulunma; diğer bireyleri hasım veya hükmedici olarak görüp bu nedenle sürekli taleplerde bulunup karşılığında dostluk ve yardım algılayamama olarak ortaya çıkmaktadır. Bütün bu olumsuz tanımlamalara rağmen Sinizm normal insan kişiliğinin bir

boyutu olarak ele alınmalıdır ve psikopatolojik bir durum olarak görülmemektedir (Brandes, 1997: 8).

Siniklerin temel etik ilkesi erdemdir ve mutluluğa ancak erdemle ulaşacaklarını ve erdemle de mülkiyet, aile, din vb. dünyevi hazları yadsımakla olabileceğini savunmuşlardır. Erdem anlayışı bilgi ile temellendirilir, yani birey bilgilenme aracılığı ile kendisini kuşatmış olan gereksemelerden kurtulabilmektedir. Sinizme göre insan kendi iç bağımsızlığı ile yaşamını sürmelidir ki erdemli yani kendi kendine yetebilen bir kişi olabilmelidir (Gökberk, 1999: 52).

Sinikler, insanların belli temel özellikleri olduğunu düşünmektedirler. Öncelikle sinik bireyler iyiliğin olmadığına inandıklarından yalan söyleme, sahtecilik ve istismarı insanın temel özelliği olarak belirtmektedirler. Onlara göre insanlar samimiyetsiz ve yalancılardır. Sürekli çıkarlarına göre hareket ettikleri için tutarsızdırlar; bu yüzden onlara göre insanlara güvenilmemelidir. Sinikler, insanlarda var olduğunu düşündükleri bu özellikler sebebiyle insanlardan, örgütlerinden veya toplumlarından tiksinebilmekte; bazı durumlarda utanç bile hissedebilmektedirler (Özgener vd. , 2008: 54; Kanter ve Mirvis 1991: 58).

Keyes'e göre, sinizmin üç temel psikolojik nedeni vardır. Bunlardan birincisi, kişinin kendini koruma isteğidir çünkü birey, umutsuzluk veya hayal kırıklığı korkusundan korunma isteğiyle sinizme sığınabilir. İkinci neden, ahlaki kayıtsızlıktır. Bu durumda birey sinik kalmayı seçerek haksızlıktan ve hukuksuzluktan mücadele etmeme yoluna gider. Üçüncü neden ise bencillik veya gururdur. Kişinin bencil olup her konuda kendini üstün görmesi bireyi sinik yapabilir (Sung, 2009: 3).

Siniklerin temel özellikleri şunlardır (Mirvis ve Kanter, akt. Özgener, Öğüt ve Kaplan, 2008: 54):

- Sinikler yalan söyleme, sahte yüzle ortaya çıkmakta ve başkalarını istismar etmenin insanın temel karakteristikleri olduğunu varsaymaktadır.
- Sinikler, insanların alternatifler arasında seçim yaparken bencil davrandıklarını, davranışlarında tutarsız olduklarını ve güvenilir olmadıklarını düşünmektedir.
- Sinikler, sık sık eylemlerin gerisinde saklı güdüler olduğuna inanmaktadır.
- Sinikler, psikolojik obje (kişi, örgüt, grup, toplum gibi) ile ilgili bir şey düşündükleri zaman sıkıntı, tiksinti ve hatta utanç bile hissedebilmektedir.
- Sinikler, psikolojik objenin dürüstlük ve samimiyetten yoksun olduğu ile ilgili net ifadeler içeren eleştirilerde bulunabilmektedir.
- Sinikler, psikolojik obje ile ilgili bizzat deneyim yaşadıklarında olayları sık sık kendi yorumlarıyla anlatırlar ve alaycı bir mizah kullanmaktadır.

1.2.2.Örgütsel Sinizm Kavramının Tanımlanması

Örgütsel sinizm yapısı itibariyle genel sinizmden ayrıştırılmakta; bu iki kavramın tanımlarında farklılıklar gözlemlenmektedir. Genel sinizm, insan davranışıyla ilgili genellikle negatif algıları yansıtan, doğuştan gelen ve kararlı bir kişilik vasfı anlamını taşımaktayken, örgütsel sinizm ise, bir bireyin çalıştığı örgüt için geliştirdiği, davranışsal, duygusal ve bilişsel boyutları kapsayan olumsuz bir tutum olarak tanımlanmaktadır. Genel sinizmde, bireyin kendi kişiliğinden kaynaklı nedenlere odaklanılırken örgütsel sinizmde kişide sinik tutumun oluşmasına sebep olan yapısal, örgütsel unsurlar vurgulanmaktadır (Abraham, 2000: 270).

Örgütsel sinizm kavramında ana ilke; doğruluk, dürüstlük, adalet, samimiyet ve içtenlik ilkelerinden yoksun olmaktır. Örgütlerde liderler, kişilik çıkarlarını korumak için örgütsel sinizmin temel ilkelerinden mahrum kalmaktadırlar. Bunun yanında, örgüt içinde gizli olan güdüler ve hilelere dayanan davranışlara neden olurlar (Abraham, 2000: 269).

Örgütsel sinizm, birçok nesneyle ilişkilendirilebilen ve bir hedeften diğerine genelleme yapılabilen bir tutumu ve deneyim sonucunda gelişen öğrenilmiş bir inancı temsil etmektedir. Bu doğrultuda, örgütsel sinizm kavramı James (2005: 7) tarafından, “bir bireyin olumsuz inançlarla, duygularla ve ilişkili davranışlarla şekillenen işveren örgütüne ilişkin tutumlarla bağlantılı olup; çevresel etkenlerle değişikliğe açık olan sosyal ve kişisel deneyimlerin geçmişine bir cevap” olarak tanımlanmıştır.

Dean ve diğerlerinin (1998: 345) yapmış oldukları bu tanım doğrultusunda örgütsel sinizm kavramının tutumsal bir olgu olduğu gözlenmektedir. Örgütsel sinizm kavramı örgüte ilişkin “olumsuz duygu”, örgüte ilişkin “küçük düşürücü” ve “eleştirici” davranışta bulunma eğilimindeki inanç ve duyguları da kapsamaktadır. Örgütsel sinizm, örgüte ilişkin açık ya da gizli bir şekilde yapılan sert eleştiriler, sinik (olumsuz) inançlar ve olumsuz duygular olarak tarif edilmektedir.

James’ göre (2005), örgütsel sinizm, bireyin örgütüne ilişkin olumsuz inançlarla, duygularla ve ilişkili davranışlarla karakterize edilen tutumlarıdır. Ayrıca, çevresel etkilerin değişmesine duyarlı olan kişisel ve sosyal deneyimlerin geçmişine bir cevabı olarak da tanımlamaktadır (James, 2005: 7). Dolayısıyla, örgütsel sinizm sadece olumsuz insanların örgüte getirdiği duygular değil, ayrıca bu tutumların iş kapsamında deneyimler tarafından şekillendirilmesidir (Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003: 641).

İşgörenlere yönelik yapılan çalışmalarda yeni bir kavram olarak incelenmeye başlanan sinizm kavramı, kişilik ya da örgütsel özelliklerden kaynaklanmaktadır (Kalagan ve Güzeller, 2010: 84). Kişilik özellikler açısından ele alındığında sinizm, bireylerin yalnızca çıkarlarını

gözettiğine inanılan ve buna göre herkesin çıkarıcı kabul edildiği düşünce olarak tanımlanmaktadır (Gül ve Ağıröz, 2011: 35). Örgütsel özellikler açısından ele alındığında ise sinizm, kişilerin örgütü ile ilgili öfke, kızgınlık, hayal kırıklığı, ümitsizlik gibi negatif duygulara sahip olması şeklinde tanımlanmaktadır (Altınöz, Çöp ve Sığındı, 2011: 286).

Literatür tanımları içerisinde yaygın olarak kullanılan tanım ise, Brandes'in örgütsel sinizm, "bir çalışanın örgütüne karşı geliştirdiği üç boyutlu olumsuz bir tutum" tanımlamasıdır (Arabacı, 2010: 2803). Literatürdeki tanımlamalarda sinizm olumsuz bir yanlılık olarak ifade edilirken, birçok araştırmacı sinizmin vicdan sesini temsil ettiği ifade etmektedir (Mantere ve Martinsuo, 2001: 5).

Bir başka deyişle doğruluktan ve dürüstlükten yoksunluk ve samimiyetsizlik nedeniyle gelişen duygu ve düşünceler, örgütsel sinizmin ortaya çıkmasının temel nedenidir (Karacaoğlu ve İnce, 2012: 78). Sinik bireylerin inanç, tutum ve davranışları, genellikle toplum ve iş gibi çeşitli ögelere gösterilen bir tepkidir (Kamalanabhan, 2010: 156). Bu sinik bireyler, edindikleri kötü deneyimlerden yola çıkarak, çalıştıkları örgütte tükenmişlik yaşayacakları konusunda karamsarlık yaşarlar (Mahmood, 2012: 581). Ayrıca sinik bireyler, zaman içerisinde iş isteklerini ve bağlılıklarını da kaybederler (Reichers, Wanous ve Austin, 1997: 49).

Modern örgüt yapılarında karşımıza çıkan sinik anlayışına göre, sinik bir kişi, örneğin, ahlaki değerleri ve idealleri reddeden, dürüstlük ve samimiyet gibi davranış modellerini sorgulayan ve hatta reddeden ve en masum ve iyi niyetli insan eylemlerine karşı bile kuşkucu ve alaycı tepki veren bir yapıda bulunmaktadır (Navia, 1996: 1).

Örgütler açısından sinizm, Amerikan işgörenlerinin %43'ünün sinik olduğunu ortaya koyan Kanter ve Mirvis'in (1989) "The Cynical Americans" adlı kitabında ilk olarak ele alınmıştır. Sinik işgörenler, örgütün yönetiminin dürüstlükten yoksun olduğunu, örgüt üyelerinin kendilerinden yararlanılacağını ve örgütte kendilerine adil davranılmadığını iddia etmişlerdir (Eaton, 2000: 1).

Örgütsel sinizm seviyeleri yüksek bireyler, örgütün doğruluk, dürüstlük ve adaletten yoksun olduğuna inanmakta ve örgüt içinde alınan kararlarda samimi olmamaktadır. Bu inançlara, kızgınlık ve küçümseme gibi olumsuz duygular da eşlik etmektedir. Dolayısıyla örgütsel sinizmle ilgili davranışsal eğilimler organizasyona yönelik alaycı ve eleştirel ifadeler içermektedir (Davis ve Gardner, 2004: 442). Bireyin örgüte karşı geliştirdiği olumsuz tutumu ifade eden örgütsel sinizmin üç boyutu bulunmaktadır (Dean vd., 1998: 345). Bunlar;

- Örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanç,

- Örgüte yönelik negatif bir duygu,
- Bu inançlar ve duygulara uygun örgüte yönelik aşağılayıcı ve eleştirel davranma eğilimidir.

Örgütsel sinizm; işyerinde çalışanın genel olarak yönetimi küçümsemesi, bencillikle suçlaması, meslektaşlarını hor görüp aşağılaması olgusu, çalışanların örgütlerine karşı aşırı derecede olumsuz tutum içine girmesidir (Dean vd., 1998: 345). Örgüte karşı birçok kişi tarafından paylaşılan şüpheler ve güvensizliktir. Bir diğer tanıma göre örgütsel sinizm; bireylerin örgütlerinin ahlaki bütünlükten yoksun olduğu ve hak, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin örgütsel çıkarlar doğrultusunda harcanması yönündeki inançlardır (Bernerth vd., 2007: 311).

Örgütsel sinizm; kişi, grup, ideoloji, sosyal yetenekler veya örgütlerin güvensizliğine yönelmenin yanı sıra; kırgınlık, ümitsizlik, hayal kırıklığı ile şekillendirilen genel veya özel tutumlardır (Andersson, aktaran Özgener vd., 2008: 55). Sinik çalışanları diğerlerinden ayıran en belirgin özellikler; sürekli şikâyet etmeleri, örgütü ve iş arkadaşlarını küçümser tavırlar içinde olmaları, sürekli kötümser söylemlerde bulunmaları, başarısızlıklar karşısında çabuk hayal kırıklığına uğramaları, örgütleri tarafından aldatıldıkları duygusuna kapılmaları olarak belirtilebilmektedir (Abraham, 2000: 270).

Tablo 1.1 Örgütsel Sinizm Kavramının Tanımları

Örgütsel Sinizm Tanımları Yazar(lar)	Yıl	Tanım
Goldner, Ritti & Ference	1977	Sinizm, örgütün eylemlerinde, kararlarında ve yöntemlerindeki iyiliğinin ya da samimiyetinin reddedilmesidir.
Kanter & Mirvis	1989 1991	Sinizm, bencilliğin ve sahtekârlığın insan doğasının merkezinde olduğu inancını yansıtan bir kişilik özelliğidir.
Bateman, Sakano, Fujita	1992	Sinizm, otoriteye ve örgüte karşı olumsuz ve güvensiz bir tutumdur.
Guastello & Rieke	1992	Sinizm, sadece bir iş tutumu olarak değil; bir bütün olarak yaşam ile ilişkili bir bakış açısı biçiminde tanımlanmaktadır.

Wanous& Reichers &Austin	1994	Sinizm, gelecekte düzenlenecek örgütsel değişikliklerin başarıya ulaşamayacağı; değişikliği gerçekleştiren liderlerin ise yetersiz ve (ya da) tembel olduğu inancını kapsamaktadır.
Andersson	1996	Sinizm, bir kişiye, bir gruba, ideolojiye, sosyal geleneğe ya da örgüte karşı hüsrana, hayal kırıklığı, güvensizlik ve olumsuz duygularla şekillenen genel ve özel bir tutumdur.
Reichers& Wanous &Austin	1997	Örgütsel değişim ile ilgili sinizm, değişikliği gerçekleştiren liderlere olan güven kaybı, onları tembel ve yetersiz olarak nitelendirme ve değişiklik çabaları ile ilgili başarı olasılığı hakkındaki kötümserlik kavramlarını kapsamaktadır.
Dean& Brandes Dharwadkar	1998	Örgütsel sinizm, örgütün bütünlükten yoksun olduğu inancına dayanan bir tutumdur. Örgüte karşı olumsuz duyguları ve küçük düşürücü ya da eleştirel davranışları kapsamaktadır.
Abraham	2000	Dünyanın sosyal etkileşimlerden memnuniyet duyma yeteneği bulunmayan, bencil, kayıtsız, ilgisiz ve dürüst olmayan insanlarla dolu olduğu genellemesini temel alan, diğer insanlara karşı kökleşmiş bir güvensizliktir.
Bakker	2001	Sinizm, (zorlayıcı) gerçeklikler içinde iş görmeyen bir yoluna atfen doğrudan veya dolaylı bir şekilde ayarlanmış eylemler, “tüm ahlaki açıdan doğru olmayan” uyarılma ve tutumlar olarak tanımlanabilir.
Turner & Valentine	2001	Sinizm, ahlaki karar vermede güçlü bir güvensizlik, düşmanca bir şekilde kuşku duyma ve başka insanların dürtülerini karalama biçiminde bir eğilimle ortaya koyulan hem genel hem de özel bir boyuttur.

Johnson&O'Leary-Kelly	2003	Örgütsel sinizm, iş görenlerin örgütlerinin dürüstlükten yoksun olduğunu düşündükleri zaman ortaya çıkmaktadır.
O'Leary-Kelly	2003	Sinizm, adaletsizlik kavramının bir hikâyesidir. Sinizm ile ilgili hikâyelerde, yönetimin uygulamalarına karşı derin hayal kırıklığı mevcuttur.
O'Brien& Halsam, Jetten, Humphrey, O'Sullivan &Postmes	2004	Sinizm, psikolojik kaçışın ve serbestliğin bir türü olarak tanımlanmaktadır.
Stanley& Meyer	2005	Sinizm, bir karar ya da eylem konusunda başkalarının belirtilen ya da işaret edilen güdülerine inanmama olarak tanımlanmaktadır.
Urbany	2005	Sinizm, olumlu şeyler hakkında olumsuz yorumları ve duyguları, özellikle de örgütün olumlu ifadelerinin reddedilmesini yansıtmaktadır.
Valentine &Elias	2005	Sinizm, iş örgütlerinin ya da diğer toplumsal örgütlerin, ahlaki değerleri hiçe saydığına ve sadece kendilerine hizmet ettiklerine ilişkin inançtır.
Cole, Bruch ve Vogel.	2006	Sinizm, işveren örgütün değerlerinin, eylemlerinin ve güdülerinin eleştirel bir takdirinden kaynaklanan bir tutumdur.
Naus, Iterson.Roe	2007	Örgütsel Sinizm İş çevresindeki sorunlu olaylara ve koşullara karşı örgüt üyelerinin kendilerini savunmalarının karşılığıdır.
Özgener, Ögüt ve Kaplan	2008	Örgütsel Sinizm, kişinin negatif inançlar, duygular ve bunlarla ilişkili davranışlarının yanı sıra deneyimleri sonucu, çalıştığı örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair genel veya spesifik bir eleştirel eğilimidir.

Kaynak: Dean vd., (1998), Naus, (2007), Stanley vd., (2005) , Turan (2011).

1.2.3. Örgütsel Sinizmin Önemi

Genel anlamda örgütlerde temel öğenin insan olduğu söylenebilir. Bir işletmenin kurulması, gelişmesi, sosyal sorumluluklarını yerine getirebilmesi ve genel amaçlarına ulaşabilmesi onun etkin bir insan gücüne sahip olmasına bağlıdır. İnsan gücünü geliştiren ve motive eden örgütler amaçlarına daha kolay ulaşırken; bunu başaramayan örgütler, fiziksel kaynakları ve olanakları ne kadar mükemmel olursa olsun faaliyetlerini sürdürmez (Erdem, 2004: 36). İnsanın gelişmesine katkıda bulunmayan ve çalışanını motive etmeyen örgütlerde ve de işten çıkarılmaların, adaletsiz ücret yönetiminin mevcut olduğu günümüzde ekonomik krizle beraber örgütsel sinizm tutumunun oluşmaması imkânsız hale gelebilmektedir. Bu açıdan ele alındığında örgütsel sinizmini, örgütler açısından önemli sonuçlarının da olabileceği düşünülmektedir (Delken, 2004: 19).

Örgütsel sinizm sadece olumsuz insanların örgüte kattığı duygular değildir, aynı zamanda bu tutumların çalışma ortamlarında deneyimler yoluyla paylaşılmasıdır. İnsanlar sinik olmaya karar vermezler. Örgütsel sinizm deneyimlerle gelişmektedir (Brown ve Cregan 2008: 68).

Sinik çalışanlar örgütleriyle derinden ilgilenmekte ve örgütsel problemlere yönelik öneriler ve dikkat edilmesi gereken hususlar geliştirmektedirler. Bu kişilerin örgütsel problemlerin temelindeki nedenleri belirlemede önemli rolleri vardır ve örgütsel değişim için gerçekleşen çabalara büyük katkı sağlarlar. Ayrıca örgütün ve çalışanların etkililiğini anlamak için, örgütsel sinizme neden olan çalışanların gösterdiği tepkilerin farkına varmak gerekli ve önemlidir (James, 2005: 6; Turan, 2011: 89-90).

Sinik örgütlerin en belirgin karakteristiği; kar hanesi saplantısıdır. Bu tür örgütler dikey kurumsal yapılardır ve belli bir vizyona sahip değillerdir. Sinik örgütlerde kar ve makineler, insanlar ve uzun vadeli verimlilikten daha önemlidir. Ürettikleri mal ve hizmetlerse kalitesizdir. Sinik örgütlerde iş yerindeki olumsuz davranışların üstesinden gelebilmek için sinizm kullanılarak saldırgan tavır sergilenmektedir. Bu davranışı genellikle yöneticiler yapmaktadır. Bazı korku ve bağlılıkla çalışanlar hayal kırıklığı veya kızgınlıktan kendilerini korumaya çalışırlar. Birçok işçi, polis memuru ve barmenlerin sinizmi bazı korku, bağlılık, hayal kırıklığı ve kızgınlık gibi duygulardan kendilerini korumaya çalışmak için kullandıkları belirtilmektedir (Kanter ve Mirvis, 1991: 58-60).

Treadway'e göre; örgütlerde yöneticilerin sinizmi kolaylaştırmada ya da engellemede önemli rolleri vardır. Sinizm, eğer örgütteki çalışan deneyimlerinden kaynaklanıyorsa, bunu azaltmak için yönetimin tatmin edici çabaları gerekebilir (akt. Turan, 2011: 91).

Yöneticilerin de örgütsel sinizmi azaltmaya ve ortadan kaldırmaya yönelik çabaları önemlidir. Çünkü örgüt hakkında sinik duygular üreten çalışanların işlerine yönelik memnuniyet ve tatmin duyguları da azaldığında, örgütten ayrılmaya yönelik eğilimleri de artabilir (Çağ, 2011: 68). Bunun için de, yöneticilere ve örgütlere; çalışanlardaki olumsuz tutumları azaltmaları, çalışanların olumlu görünmelerini sağlamaları ve toplumsal duygularını geliştiren konulara yönlendirmeleri önerilmektedir (Turan, 2011: 91).

Birçok yönetici ve lider, sinik tutumların bir problem olduğunu ve örgütlerde sinizmi azaltmak için yapılmış çeşitli girişimler olduğunu fark etmektedir. Sinizmi azaltmak ya da gidermek için amaçlanmış çözümler, çalışanları pozitif tutumlar edinmeleri için cesaretlendirmek, başkalarının tehdit olarak gördüğü yerleri fırsata dönüştürmek ya da önemsenmemiş veya dışlanmış çürük elmalar" gibi onları sinik tutumlarla ötekileştirmemek gerekmektedir (FitzGerald, 2002: 5).

Amerika da yapılan çeşitli araştırmalarda Amerikan vatandaşlarının yüzde elliye yakınında sinik tutuma sahip olduğunu göstermektedir (Bommer vd., 2005: 736). Yapılan bu çalışmalar incelendiğinde, sinizmin örgütlerde yaygın bir olgu olduğu ve sinizm yaşama oranının zamanla arttığı söylenebilir.

Kanter ve Mirvis (1989) örgütsel sinizm ile çalışanların, sanayi ve iş alanına ilişkin karşılıklı kötümserlik ve yaygın güvenilmezlik ortamlarının oluşmasıyla birlikte, toplumun her kesiminde en üst kademededen en alt kademeye kadar siniklerin olduğu görülmektedir (James ve Matrecia, 2005: 24). Buradan da anlaşıldığı gibi, sinik bireyler örgütlerde her statüde görülebilmektedir. Yani sinizm belli bir örgüte ya da belirli bir bireye ait özellik değildir.

Örgütsel sinizmin meydana gelmesinde örgütlerde iş ahlakı güçlü olan çalışanların çok çalışmaya eğilimli olduğu gözlenmektedir. Ayrıca çalışanların birbirlerine saygı ve itibar göstermeleri beklenmektedir. Örgüte katkı sağlamak için adil davranmakta ve karşılığını vermektedir. Örgüt, beklentileri karşılamakta başarısız olursa hayal kırıklığı, hüsrana ve hassaslaşmaya neden olur. Böylece sinizm meydana gelir (Naus, 2007: 27).

Hemen hemen bütün örgütlerde sinik davranışlar sergileyen çalışanlar yer almaktadır (James, 2005: 5). Sinik çalışanlar örgütleriyle derinden ilgilenmekte ve örgütsel problemlere yönelik öneriler ve dikkat edilmesi gereken hususlar geliştirmektedirler. Sinik çalışanların, örgütsel problemlerin temelindeki nedenleri belirlemede önemli rolleri vardır. Dolayısıyla, örgütsel değişim için gerçekleşen çabalara büyük katkı sağlarlar (Bommer vd. , 2005: 737).

Ayrıca örgütün ve çalışanların etkililiğini anlamak için, örgütsel sinizme neden olan çalışanların gösterdiği tepkilerin farkına varmak gerekli ve önemlidir (James, 2005: 6).

Treadway (2004: 500)'e göre örgütlerde yöneticilerin sinizmi kolaylaştırmada ya da engellemede önemli rolleri vardır. Sinizm, eğer örgütteki çalışan deneyimlerinden kaynaklanıyorsa, bunu azaltmak için yönetimin tatmin edici çabaları gerekebilir (Brown ve Cregan, 2008: 680). Sinizm, çalışanların, örgütlerinin yönetimi ile ilgili gerçeklere dayandırılması gerekmeyen görüşleriyle ilgilidir. Bir başka deyişle sinizmin yayılmasına rağmen örgütlerin ve yöneticilerin sinizmle başarılı bir şekilde mücadele edebileceklerini iddia edilmektedir (Kanter ve Mirvis 1989: 62). Bunun için de, yöneticilere ve örgütlere; çalışanlardaki olumsuz tutumları azaltmaları, çalışanların olumlu görünmelerini sağlamaları ve toplumsal duygularını geliştiren konulara yönlendirmeleri önerilmektedir (James, 2005: 24).

Gill (2000)'e göre örgütsel sinizm; yöneticilerden duyduğumuz öfke kuramı, örgütte sinizme neden olan davranışlar arasında gösterilmektedir. Ama bunun yanında örgütte kızılan birey tamamen sinik bir yapıya bürünmüştür dememizde doğru olmaz; çünkü örgütte problemlere yol açan çürük elmalar değildir. Problem, yönetimin meyveyi mahvetmesidir, şeklinde ifade ederek sinizmin önemini vurgulanmaktadır.

Tüm örgütler sistem yaklaşımı içinde bir bütünü oluşturmaktadırlar. Bu bütün içinde de insan örgütlerin en önemli kaynağıdır. Her ne kadar bir örgütte makineler kullanılsa da makineleri harekete geçiren, örgütün devamlılığını sağlayacak olan işlerin yapılmasını sağlayan bilginin kaynağı da yine insandır. Bu kadar önemli bir kaynaktan da verim alabilmek, örgütlerin yaşama devamlılığını sağlamanın en önemli gereğidir. Fakat hızla gelişen, değişen teknoloji ve rekabet ortamı içinde insanda varlığını korumanın sıkıntısı ve yarışı içindedir.

Sinizm hakkında yapılan çalışmalara bakıldığında, gelişen teknoloji ve rekabet ortamına ek olarak son yıllarda yaşanan ekonomik krizler, toplu işten çıkarmalar, çalışma saatlerinin uzunluğuna rağmen askeri düzeyde yapılan ücretlendirmeler çalışanların örgütlerine karşı olumsuz tutumlar içine girmesine, yani “örgütsel sinizme” neden olmaktadır.

Örgütsel sinizmin düzeyine göre çalışmada meydana gelen hayal kırıklığı, örgüte karşı gelişen olumsuz tutumlar, rekabetin iş arkadaşları arasına girmesi, alaycı davranışların artması verimi düşürecek, işleri kalitesizleştirecek, kaliteli elemanların kaybına neden olacağı gözlemlenmektedir.

İnsan duygusal ve düşünsel yönüyle çok yönlü bir varlıktır. Tüm çalışanlar aynı anda aynı ihtiyaç ya da beklentide, aynı moral seviyesinde veya streste olmazlar. Fakat içinde buldukları durumla birbirlerini etkilemektedirler.

Yapılan tüm işler zincirleme bir özellik taşımaktadırlar. Zincirlerden birinin kopması işi aksatacak ve kalitesizleştirecektir. Bu yüzden işi yapan insan unsurunun doğru eş güdülenmesi, örgüt olarak ortak bir amaç oluşturulması, aitlik duygusunun yaratılarak işin sahiplenilmesi ve ortak bir örgüt kültürü oluşturulması gerekmektedir.

Sinizm ve örgütsel sinizm tanındıkça ve öğrenildikçe önemini arttırmaktadır. Henüz yeni bir kavram olduğundan bazen çalışanlar örgütsel sinizmi yoğun bir şekilde yaşasa dahi bunu adlandıramamaktadırlar. Yapılan çalışmalar ise sinizmin çalışanlarda giderek arttığını, yaşanan ekonomik ve sosyal gidişatın da sinizmin çalışanlar arasında yayıldığını göstermektedir.

Kenneth Clark (1980) , “Biz kendimizi tıpkı bombalar kadar etkili bir şekilde sinizm ve hayal kırıklığıyla mahvedebiliriz” sözüyle sinizmin bir bomba kadar olumsuz sonuçlar doğuracağını belirterek, konunun önemini vurgulamıştır.

Sinizm kavramının bireyler ve örgütler için önemi, bu konuda araştırma yapan yazarlar tarafından çeşitli şekillerde belirtilmiştir. Dean ve diğerleri (1998: 347), yaptıkları çalışmada örgütsel sinizmin belirgin özelliklerini aşağıdaki şekilde sıralamışlardır:

- Sinizm bir özellik değil, bir durum olarak görülmektedir.
- Sinizm belirli bir iş ya da meslekle sınırlı değildir.
- İnanç, duygu ve davranışı kapsayan yapıyı çevrelemektedir.
- Nesnel olarak geçerliliği ya da doğruluğu kanıtlanmış olabilir ya da olmayabilir, fakat öznel olarak kişilik algı düzeyinde mevcuttur.
- Sinik bireyler, başkaları tarafından daha az kullanılmaktadır.
- Sinik bireyler, insanların kişisel çıkarlara ve hileye olan eğilimlerini kontrol etme görevini üstlenmektedirler.

Sektör açısından bakıldığında, sinizmin, hem özel hem de kamu örgütlerinde yaşandığı görülmektedir. Kamu örgütlerinde sinizm yaşanmasının nedeni, bu kurumların bürokratik özelliklere sahip olmasıdır (Albrecht, 2002: 324). Kamu kurumlarında yaşanan ağır bürokratik süreçlerin ve örgüt işleyişindeki yavaşlığın, iş görenlerde sinik tutumların oluşmasında etkili olduğu düşünülmektedir. Özel sektör kurumlarında ise aşırı rekabetçi çalışma ortamları ve düşük iş güvencesi söz konusu sinik tutumlara zemin oluşturmaktadır.

1.3. Örgütsel Sinizm Boyutları, Çeşitleri, Kuramsal Temeleri

1.3.1. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Örgütsel sinizm, bir kişinin çalıştığı örgüte yönelik bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak üç boyutu kapsayan olumsuz bir tutum olarak tanımlanmıştır (Dean vd. 1998: 345). Tutum, kişilerin belirli nesnelere karşı, edindiği tecrübeler sonucu, düzenli tavır alışları diğer bir ifade ile o nesnelere karşı olan davranış biçimleridir. Bir başka tanıma göre ise tutum, bir kimse, nesne ya da durumla ilgili oldukça organize ve sürekli olan inanç ve duygular olarak açıklanmaktadır (Şimşek vd., 2005: 53). Smith (1968)'e göre ise tutum, bir bireye atfedilen ve onun bir psikolojik obje ile ilgili düşünce, duygu ve davranışlarını düzenli bir biçimde oluşturan eğilimdir (Kâğıtçıbaşı, 1999: 102). Bir diğer tanımada ise, kişinin kendi iç dünyası ile ilgili olarak, belirli değer yargılarına ve inançlarına bağlı olarak ortaya çıkan coşku ve tanıma süreçleri olarak tanımlanmaktadır.

Ajzen'e (2001: 28) göre tutum kavramı, psikolojik objenin iyi-kötü, yararlı-zararlı, keyifli-keyifsiz, sevimli-sevimsiz olarak atfedilmesine yönelik kısa bir değerlendirmedir. Lambert (1964)'e göre ise tutum; bireyin insanlar, gruplar, sosyal konular ve daha genel olarak herhangi bir çevresel olayla ilgili örgütlenmiş ve tutarlı bir düşünce, duygu ve tepki biçimidir. Bu tanımda da görüldüğü gibi tutum sadece bir davranışı değil, aynı zamanda düşünce ve duyguları da yansıtmaktadır. Ayrıca tutum, kişinin sahip olduğu değerler sistemine bağlı olarak bir simgeyi, bir nesneyi, bir kişiyi ya da iyi veya kötü, faydalı ya da zararlı yönleriyle algıladığı bir ön düşünce şekli olarak açıklanmaktadır (Güney, 2000).



Şekil 1.1. Tutum Süreçleri

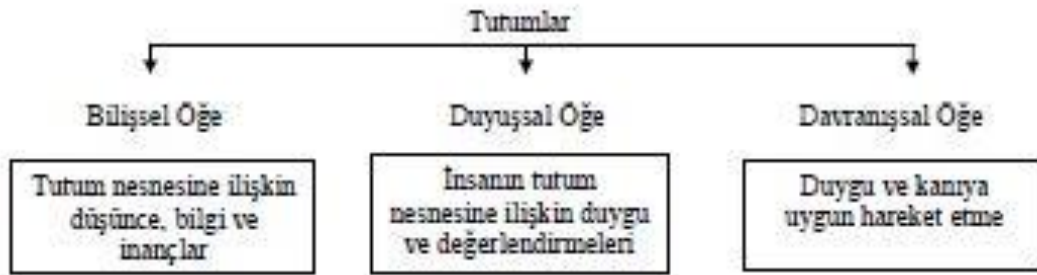
Kaynak: Delken, M. “ Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers”, University of Maastricht Faculty of Economics and Business Administration Department of Organization and Strategy, 2004: 11)

Tutumların (a) bilişsel, (b) duygusal ve (c) davranışsal olmak üzere üç ögesi bulunmakta ve bu ögeler arasında tutarlılık olduğu kabul edilmektedir. Buna göre tutum, bireyin herhangi bir konu hakkında bildikleri (bilişsel öge), bu konuya nasıl bir duyguyla yaklaşacağını (olumlu, olumsuz, nötr) ve buna karşı nasıl bir tavır ortaya koyacağını (davranışsal öge) belirlemektedir. Dolayısıyla bireyin bir nesne, durum ya da kişi hakkında bilişsel, duygusal ve davranışsal anlamda ortaya koyduğu duruş onun tutumunu yansıtmaktadır. Bu bağlamda

tutumun oluşması için söz konusu üç öge arasında uyumlu bir ilişki olmak zorundadır (İnceoğlu, 2010: 9-20).

Bir tutum bireyin düşünce, duygu ve davranışlarını birbiri ile uyumlu kılarak etkilemektedir. Bu sayede bireyin çevresindeki çeşitli objelere karşı beslediği duyguları, o objeler hakkındaki fikirleri ve bilgileri ile onlara karşı davranışları devamlılık ve düzenlilik gösterir. Tutumu oluşturan ögeler yerleşmiş ve güçlü tutumlarda tam olarak bulunur ve aynı (olumlu veya olumsuz yönde) yöndedir. Ancak daha zayıf tutumlarda özellikle davranış ögesi olmak üzere bu ögelere oranla daha zayıf olabilir (Kağıtçıbaşı, 1996).

Bir tutum, bir nesneye ilişkin duygu, düşünce ve davranışlardan oluşmaktadır. Buna dayanarak bir tutumun üç bileşenden oluştuğunu söylemek mümkündür. Bunlar bilişsel, duygusal ve davranışsal bileşenlerdir. Bkz. Şekil 1.2



Şekil 1.2. Tutum Ögeleri

Kaynak: Güney, Davranış Bilimleri, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2000.

Tutum, ortamsal etkenlerle etkileşim halinde davranışı oluşturmaktadır. Bir bakıma tutum, davranışın öncü uyararı, başka bir ifadeyle bireyi davranışa hazırlayan bilgi birikimidir (Erdoğan, 1996: 33). Bireylerin taşıyıp getirdiği inanç, tutum ve değerler, işe ilişkin tavırlarını, davranışlarını ve örgütsel ilişkileri etkilemektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 340). Bu nedenle örgütsel sinizm kavramı için önemlidir.

Dean vd. (1998) örgütsel sinizmi, bir kişinin çalıştığı örgüte yönelik üç boyutu kapsayan olumsuz bir tutum olarak tanımlamıştır. Buna göre örgütsel sinizmin örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanç, örgüte yönelik negatif bir duygu ve bu inanç ve duygularla tutarlı olarak örgüte yönelik aşağılayıcı ve eleştirel davranma eğilimi olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır. Örgütsel sinizm tutumu içinde bulunan bireylerin, bu boyutlardan biri ya da daha fazlası ile örgütsel sinizmi yaşamaları mümkündür. İnanç (bilişsel), duygusal (duyuşsal) ve davranışsal boyutlar kapsamında, örgütsel sinizm tutumunun incelenmesi, inançlar ve

duygularla başlayan ve daha sonra muhtemelen İnanç tutum niyet davranışa dönüşebilecek olan sürecin ortaya çıkmasında önemlidir (Sağır ve Oğuz, 2012: 1096).

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: 11). Örgütsel sinizm tutumu içinde bulunan bireylerin, bahsedilen üç boyuttan biriyle ya da bir kaçıyla bireyde örgütsel sinizmin ortaya çıkması mümkündür (Sağır ve Oğuz, 2012: 1096).

Örgütsel sinizm kavramının da çok boyutlu olduğu dikkate alınmalıdır (Brandes ve Das, 2006, s. 237). 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 “ihamet” ettiklerine inanmaktadırlar. Bir nesneye karşı gösterilen duygusal tepkiler örgütsel sinizmin ikinci boyutunu oluşturmaktadır. Sinizm, düşünce ve inançların yanı sıra örgüte yönelmiş objektif bir yargı içermeyen hor görme ve öfke gibi güçlü duygusal tepkileri de içermektedir. Hatta örgütsel sinizm düzeyleri yüksek bireylerin örgütlerini düşündükleri zaman sıkıntı, tiksinti ve utanç bile hissedebilecekleri belirtilmektedir. Örgütsel sinizmin son boyutu olumsuz davranışlara yönelme eğilimidir. Bu davranışların çoğu, örgütün samimiyet ve dürüstlükten yoksun olduğuna dair ifadelerdir. Bu boyut güçlü eleştirileri, karamsar tahminleri, alaycı mizah gibi unsurları ve örgütle ilgili hakir görmeleri ve eleştirel ifadeleri de kapsamaktadır (Özgener ve diğerleri, 2008: 56; Kutaniş ve Çetinel, 2010: 188).

1.3.1.1. Bilişsel (İnanç) Boyutu

Bilişsel öge; tutumun inançlara ve bilgiye dayanan kısmı olarak tanımlanmakta (Köklü, 1995: 82), bireyin çevresindeki kişi, durum, olay ve nesneye ilişkin sahip olunan her türlü bilgi, deneyim, inanç ve düşünceyi kapsamaktadır (İnceoğlu, 2004: 26). Bilişsel öge, genel tutumla ilgili biliş veya görüşlerdir. Diğer bir deyişle; tutum objesi konusunda sahip olunan fikir ve inançları içeren ögedir. Bir nesne hakkında olumlu ya da olumsuz düşüncelere sahip olunabilir.

Yine tanımsal olarak; nesnelere ya da fikirlerin var olduğu ve bunların belirli özelliklerinin olduğuna ilişkin yapılan öznel yorumlar olarak ifade edilebilen bilişsel öge (Cicirelli,

1990:459), bireyin genellikle çevresindeki uyarıcılara ilişkin olarak yaşadığı deneyimlerden kaynağını alan bilgi birikimine dayanmaktadır (İnceoğlu, 2010: 25).

Kişilik inanç sistemi, kişinin sosyal gerçekleri nasıl anlamlandırdığını göstermektedir. Fakat inançlar, kişisel özellikler ve aynı zamanda kültürel değerlerin bir sentezi sonucu ortaya çıkmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 342). Ayrıca, tutumların sürekliliği, inançların sürekliliğine bağlı olarak değişmektedir (Güner, 2007: 3). İnanç ve tutum arasındaki ilişki zihin, yeni bir tutum objesiyle karşılaşma durumunda bazı standart özellikleri, psikolojik objenin gerçek özellikleri ile karşılaştırmakta ve benzer özellikleri eşleştirmeye çalışmaktadır. Bu yolla, zihin bazı inançları tutum objesiyle hızlı bir şekilde ilişkilendirmektedir. Tutum, inançların değerlendirmesinin bir özetidir. Tutum gerçekten önemli ve yeterli sıklıktaysa; zihin, tutumları inançlar olarak depolamaktadır. Bu şekilde inanç, tutumun habercisi olarak kavramsallaştırılmaktadır (Delken, 2004: 9).

Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu incelendiğinde, çalıştıkları kurumla ilgili sinik bir tutum geliştirmiş olan bireylerin şu inançlara sahip oldukları görülmektedir (Brandes, 1997: 30; Brandes ve Das, 2006: 237; Dean ve diğerleri, 1998: 345-346; Kabataş, 2010: 19):

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

Psikolojik açıdan örgütsel sinizm kavramını inceleyen araştırmalar, bireylerin başkaları hakkında sahip oldukları inançlara yoğunlaşmışlardır. Bu inançlar da, başkalarının yalancı, samimiyetsiz, güvenilmez, tembel (Cook ve Medley, 1954: 414), dengesiz, hilekâr ve bencil olduğunu (Barefoot ve diğerleri, 1989: 48) göstermektedir. Sonuç olarak başkalarına güvenilmeyeceğini; başkalarının kötü niyetli olduğunu ve bireylerin kendileri için bir şey isteme nedenlerini kendilerine saklamaları gerektiğini içermekte (O'Hair ve Cody, 1987: 282) ve sinizmin en iyi şekilde bilişsel yolla anlaşılacağını ileri sürmektedir (Brandes, 1997: 27).

Özkalp ve Kırel (2001: 538)'e göre dürüstlük kavramı, “doğrucu, içten, açık sözlü, candan olmak, kopya çekmemek, yalan söylememek, kötülük etmemek ya da kötü davranışta bulunmamak”tır. Oxford İngilizce Sözlüğü, dürüstlük kavramını “ahlaki ilkelerin sağlam olması, dürüstlük ve gerçekle ilgili, karakterli, yozlaşmamış, erdemli, dürüstlük, doğruluk, samimiyet” olarak tanımlamaktadır (Brandes, 1997: 30).

Örgütsel sinizmin inanç boyutu; örgütün bütünlükten yoksun olduğu inanışıdır. Örgütsel sinikler, örgütteki uygulamalardaki adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin eksikliğinin açığa çıktığına inanmaktadırlar. Sinikler örgütlerinde bu ilkelerin çoğu kez göz ardı edildiğine ve ahlaksız davranışların norm haline dönüştüğüne, insanların davranışlarının tutarsız ve güvenilmez olduğuna ve siniklerin çoğunlukla davranışların arkasında gizlenmiş güdülerin olduğuna inanmaktadırlar. Bu yüzden, bu kişilerin samimiyetten çok aldatılmayla karşılaşacaklarını düşünmekte ve örgütsel kararlar için nominal değerdeki resmi gerekçeleri kabul etmeleri olağan dışı olarak görülmektedir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998: 345-346). Dolayısıyla örgüt içerisinde alınan kararlarda kişisel çıkarlar ön plana çıkmaktadır (Güzel, Perçin ve Tükeltürk, 2010: 913).

Bilişsel boyutla örgütsel sinizm arasındaki ilişki bağlamında örgütlerinde sinik tutuma sahip kişilerin belli inançlara sahip oldukları gözlemlenmiştir. Buna göre örgütler sağlam bir örgüt ilkeleri anlayışından yoksundur ve resmi kurallar çalışanlar tarafından önemsenmemektedir. İlişkiler kişilik çıkarlara bağlı olduğundan örgüt içindeki insanlara güvenilemez. Çıkar odaklı bu insanlar kârlarını azamileştirme çabasıyla doğruluk ve dürüstlük gibi değerleri hiçe sayabilmektedirler (Brandes, 1997: 30; Dean vd., 1998: 345-346).

Özetle bilişsel boyut; insan davranışlarına ve bu davranışların içerdiği iyilik ve samimiyete karşı inançsızlık yoluyla oluşmaktadır. Sinik bireylere göre mensup oldukları örgütlerde dürüstlük, samimiyet ve adalet gibi kriterler bulunmamaktadır. Bu sebeple örgütlerinin kendilerine “ihamet” ettikleri inancındadırlar (Brandes, 1997: 67). Ayrıca, sinikler sıklıkla eylemlerin altında gizli nedenlerin bulunduğuna inanmakta ve böylece, samimiyetten çok bir hile ile karşılaşmayı beklemektedirler. (Dean, Brandes and Dharwadkar: 346).

1.3.1.2. Duyuşsal (Duygu) Boyutu

Bir nesneye karşı gösterilen duygusal tepkiler örgütsel sinizmin ikinci boyutunu oluşturmaktadır. Sinizm, düşünce ve inançların yanı sıra örgüte yönelmiş objektif bir yargı içermeyen hor görme ve öfke gibi güçlü duygusal tepkileri de içermektedir. Hatta örgütsel sinizm düzeyleri yüksek bireylerin örgütlerini düşündükleri zaman sıkıntı, tiksinti ve utanç bile hissedebilecekleri belirtilmektedir (Kutunis R.Ö., Dikili A., 2010).

Örgütsel sinizmin ikinci boyutu olan duygusal boyutun bileşenleri Abraham’a göre (2000: 269), küçümseme, sıkıntı, öfke ve utanç gibi olumsuz duyguların kuvvetli bir şekilde uyarılması sonucu oluşmaktadır. Dean vd. (1998: 346) bu anlamda örgütsel sinizmde örgüt hakkında tarafsız düşüncede bulunulmamasına rağmen, örgüte kuvvetli duygusal tepkiler

verilmektedir. Bu duygular Izard'ın (1977) her biri hafif ve güçlü olmak üzere dokuz temel duygu olarak tanımladığı ifadelerinden alınmıştır. Bunlar;

- a. İlgi-Heyecan,
- b. Hoşlanma-Çok Sevinme,
- c. Şaşırma-Ürkme,
- d. Öfke-Hiddet,
- e. Sıkıntı-Keder,
- f. Küçümseme-Aşağılama,
- g. Korku-Dehşet,
- h. Bıkkınlık-Nefret'tir.

Buna göre, Örgütsel sinizmin duygu boyutu; bu duyguların birkaçını içermektedir. Zira sinik bireyler örgüte karşı küçümseme ve öfke gibi hislere kapıldıkları gibi örgüt hakkında düşündükleri zaman sıkıntı, bıkkınlık ve utanç yaşayabilirler. Bundan dolayı, sinizmin çeşitli olumsuz duygularla ilişkili olduğu söylenebilmektedir (Dean vd., 1998: 346). Andersson (1996), çevredeki faktörlere maruz kalarak değişikliğe yatkın hale gelen bir nesneye ya da birçok nesneye karşı küçümseme, hayal kırıklığı ve güvensizlik tutumu olarak tanımladığı örgütsel sinizm kavramıyla, örgütsel sinizmin duyuşsal boyutundaki öğeleri vurgulamıştır (James, 2005: 6).

Duyuşsal (duygusal) öge, tutum objesi ile ilgili olarak sahip olunan olumlu-olumsuz duyguları içermektedir. Hissedilmekte ve kısa sürelidir. Bireyin tutum konusu ile ilgili sevmeye ya da sevmeme durumunu ifade etmektedir. Bu doğrultuda örgütsel sinizm, sinik inançlarla bağlantılı düşüncelerden kaynaklanan yoğun duyguları kapsamaktadır (Brandes ve Das, 2006: 237). Özkalp ve Kırel, (2004: 73) duyuşsal ögeyi, kişi tarafından pozitif ya da negatif olarak tanımlanan duygusal tecrübeler olarak nitelendirmiştir. Örnek vermek gerekirse, bir çalışan, zor bir görevi başardığında gurur duyabilir ya da istemediği bir göreve atandığında endişelenebilir. Çalışanın yaşadığı bu tecrübeler neticesinde hissettiği duygular, iş hakkındaki düşüncelerine çerçeve oluşturmaktadır.

Duyuşsal öge; olumlu ya da olumsuz hisleri ifade etmektedir (Köklü, 1995: 81). Herhangi bir konu hakkında sahip olunan bu olumlu ya da olumsuz duygular, kişinin daha önce o konu ile ilgili edinmiş olduğu tecrübesine bağlı olmaktadır (Barut, 2005: 300). Buna göre eğer herhangi bir uyarıcıya karşı bireyde olumlu ya da olumsuz duygular oluşmuşsa, bunun anlamı, bireyin bu uyarıcılarla daha önce bir ilişkisi olmuş ve o ilişki, dolayısıyla da deneyimler sonucunda bunları kabullenmiş ya da reddetmiştir. Birey ne zaman bu uyarıları

anımsasa olumluluk ya da olumsuzluk içinde olacak ve dolayısıyla söz konusu uyarıların anımsanması o tutum konusuna yönelik tepkilerin de aynı şekilde olumlu ya da olumsuz olmasına neden olacaktır (İnceoğlu, 2010: 21).

Mishra ve Spreitzer (1998: 569), sinik tutumlara sahip bireylerin “kırgınlık, nefret etme ve ahlaki bozulma” gibi duygusal deneyimler yaşadıklarını belirtmişlerdir. Aynı zamanda, çağdaş örgütsel sinizm kavramında kendini beğenmişlik duygusu da sık sık yer almaktadır.

Duyuşsal boyut, özellikle hizmet sektöründe önemli bir rol oynamaktadır. Zira duygusal boyutta görülen saygısızlık, başkalarından nefret etme, hayal kırıklığı, kendini beğenme, güvensizlik ve küçümseme gibi duygular bu sektörde müşterilere de hissettirilmekte; bu durum örgüt tarafından büyük önem taşımaktadır (Altınöz, Çöp ve Sığındı, 2011: 290).

1.3.1.3. Davranışsal Boyutu

Örgütsel sinizmin son boyutu davranışsal boyuttur. Bu bağlamda davranışsal boyut bireyin tutumun konusuna yönelik belirli bir davranışta bulunma eğilimidir. Diğer bir ifade ile bireyin, bilişsel ve duygusal ögelere uygun olarak hareket etmesidir (Güler vd., 2001: 2). Nitekim bu davranış eğilimleri, söz ya da hareketlerde gözlenebilmektedir (İnceoğlu, 2010: 25).

Bu boyuta göre, örgütlerinde sinik davranışta bulunan işgörenler, örgüt içinde gelecek olaylar hakkında karamsar tahminler yapma eğiliminde olabilmektedir. Olumsuz ve çoğu zaman insanı küçük düşürmeye yönelik davranışlarda bulunabilmektedir (Dean ve diğerleri, 1998: 346). Dolayısıyla bu boyut olumsuz davranışlara yönelme eğilimini ifade etmektedir. Bu davranışların çoğu, örgütün samimiyet ve dürüstlükten yoksun olduğuna dair ifadelerdir. Bu boyut güçlü eleştirileri, karamsar tahminleri, alaycı mizah gibi unsurları ve örgütle ilgili hakir görmeleri ve eleştirel ifadeleri de kapsamaktadır (Kutunis R.Ö., Dikili A., 2010).

Davranışsal öge ise, tutum tarafından şekillendirilmiş, gözlenebilir hareketler olarak tanımlanmaktadır. Kişiler, tutum ve inançları ışığında davranışlarına yön vererek çevresel olayları değerlendirmekte ve bunun sonucunda karara varmaktadırlar. Çalışma hayatında ise, tutum ve inançlar örgütlerin ortak amaçları doğrultusunda geliştirilmekte; işgörenler kendi tutum ve inançları dışında, örgütün ortak amaçlarını, tutumlarını, inançlarını ve normlarını benimsemektedirler (Güner, 2007: 3-4). Bu kapsamda, örgüte yönelik olumsuz inançlar, etkiler ve davranışsal eğilimlerden oluşan bir tutum olan ve hem bireyin kişilik özelliklerinden hem de çalışma koşullarından kaynaklanan örgütsel sinizm kavramı ön plana çıkmaktadır.

Zaman zaman işgören, örgütleri konusunda şikâyetle 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, 2006:240). Aynı zamanda bu bireyler değişime karşı da olumsuz bir tutum içerisindedirler (Özgener, 2008: 56).

Sinikler örgütte gelecekteki eylemlere ilişkin planlar ile ilgili kötümser tahmin yapma eğiliminde olmaktadır. Örneğin; “biz bu işleri çok gördük veya biz bu işleri biliriz bakışıyla” yapmacık tebessüm ve dudak bükerek küçümseme gibi hareketler ile de ifade edebilmektedirler (Dean vd., 1998: 346; akt. Özler, 2010). Örgütsel sinikler, örgütte geleceğe dair eylemler hakkında kötümser tahminlerde bulunmaya eğilimli olabilmektedirler. Örneğin, bir kalite girişiminin örgüt için pahalı olamaya başladığı anda hemen bırakılacağını tahmin edebilmektedirler.

Davranışsal öge, tutum objesine karşı (tutum ile ilgili biliş-duygu sonucu oluşan) davranış eğilimini içermektedir. Bu boyuta göre, örgütlerinde sinik davranışta bulunan iş görenler, kurumda gelecekte gerçekleşecek olaylar hakkında karamsar tahminler yapma eğiliminde olabilmektedirler. Böyle çalışanlar, olumsuz ve çoğu zaman insanı küçük düşürmeye yönelik davranışlarda bulunabilmektedirler (Dean, Brandes and Dharwadkar, 1998: 346).

1.3.2. Örgütsel Sinizmin Çeşitleri

Örgütsel sinizmin beş farklı türü olduğu görülmektedir. Bunlar; kişilik sinizmi, toplumsal/kurumsal sinizm, çalışan sinizmi, örgütsel değişim sinizmi ve mesleki sinizmdir. Delken, örgütsel sinizm teriminin işe ve işverene yönelmiş tüm sinizm türlerini ifade etmek üzere kullanılan kuşatıcı bir terim olduğunu belirtmiştir. Sinizm ve sinizm çeşitlerindeki her davranış ve tutumun dört boyutunun olduğu varsayılmıştır. Bunlar; eylem, hedef, bağlam ve zamandır (Delken, 2004: 14).

Tablo 1.2 Örgütsel Sinizmin Türleri

SİNİZMİN TÜRLERİ	EYLEM	HEDEF	BAĞLAM	ZAMAN
Kişilik Sinizmi	Acımasızlık Öfke	İnsan Doğası		Değişmez
Toplumsal/Kurumsal Sinizm	Yabancılaşma Çaresizlik	Kurumlar		Değişken
Çalışan Sinizmi	Acımasızlık Hayal Kurklığı	Her Şey	Olası Değişim İhtimali	Değişken
Örgütsel Değişim Sinizmi	Hayal Kurklığı Karamsarlık	Değişim	Başarısız Değişim	Değişken
Mesleki Sinizm	Uzaklaşma Kınama	Müşteriler	Hizmet Organizasyonları	Değişken

Kaynak: Delken, M. Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers (Dissertation of Master of Economics), Faculty of Economics and Business Administration, University of Maastricht, Maastricht, 2004: 15.

Sinizm ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde sinizm çeşitleri konusunda farklı ayrımlara gidildiği görülmektedir. Andersson (1996) sinizmi; çalışan sinizmi, iş sinizmi olmak üzere ikiye ayırmıştır. Dean vd. (1998) ise sinizmi; kişilik sinizmi, toplumsal ya da kurumsal sinizm, çalışan sinizmi, örgütsel sinizm ve iş ya da meslek sinizmi olmak üzere beş başlık altında sınıflandırmışlardır. Abraham (2000) beş farklı sinizm biçimini ele alarak süreci kuramsal olarak açıklığa kavuşturmaya ve bu beş farklı biçimle duygusal çıktıların ilişkilerini araştırmaya çalışarak örgüt literatüründe sinizmin kavramsallaşmasına büyük katkı sağlamıştır.

Örgütsel sinizm üzerine yapılan son çalışmalarda örgütsel sinizmin, iş yaşamında en çok bilinen sinizm türlerini bir arada toplayan bir kavram olduğu belirtilmektedir. (Dean, Brandes and Dharwadkar: 342.) Bundan dolayı bu kavramların temelde birbirlerinden farklı olmadıkları ve muhtemelen bir dereceye kadar da birbirleriyle örtüştükleri söylenebilmektedir (Öncer: 3-4).

1.3.2.1. Kişilik Sinizmi

Literatür incelendiğinde kişilik sinizmini belirlemek için genellikle Cook ve Medley (1954)'in "Minnesota Çoklu Kişilik Envanteri" ve Wrigtsman'ın (1974) "İnsan Doğasının Felsefi Ölçeği"nin kullanıldığı görülmektedir (Metzger, 2004: 30). Kişilik sinizmi, çeşitli çalışmalarda genel sinizm olarak da tanımlanmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 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: 285).

Genel (kişilik) sinizm üzerine yapılan çalışmalarda genel sinizm kişilik sinizmi olarak da tanımlanmaktadır. Buradan da genel sinizmin, sinizmi oluşturan en önemli parçası olduğu kanısına varılmaktadır. Kişilik ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelendiğinde; genel sinizmin bireyin kişiliğinden kaynaklandığı, örgütsel sinizmin ise; bireyde sinik tutumların oluşmasına yol açtığı görülmektedir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 285).

Kişilik sinizmi genellikle insan davranışlarının bir olumsuz algısını yansıtan, doğuştan gelen, değişmez özellik olan sinizm türüdür. Kişilik sinizminde karşıdakini küçük ve hor görme, alaycılık ve insanlara arası zayıflığı karakterize etmektedir. Kişilik sinizminde temel inanç; dünyanın adil olmayan, sosyal ilişkilerde tatminsiz, sahtekâr, ilgisiz ve bencil insanlarla dolu olduğudur. Dolayısıyla da kişilerde başkalarına karşı derin bir güvensizlik oluşumu söz konusudur. Güvensizlikle beraber kişilerde direkt olarak agresiflik gösterimi olmasa bile kızgınlık, öfke, acı, içerlenme, gücenme, saldırganlık ve hile yoluyla kendini gösterebilmektedir (Abraham, 2000: 270).

Kişilik sinizmi, örgütsel sinizmin pato-psikolojik değişkinidir (Sur, 2010: 18) ve Cook ve Medley'in (1954) düşmanlık derecesine ve Minnesota Çok Yönlü Karakter Envanteri (MMPI)'nden gelen öğelerin alt kümesine dayanmaktadır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998: 342). İnsan davranışlarındaki inanç eksikliği Cook ve Medley Scale'in "klinik kin" adlı alt ölçeklerindeki; "Sana ne olduğunu kimse önemsemez.", "Çoğu insanlar kaybetmektense kazanmak ve kar sağlamak amacıyla adaletsiz davranır.", "Hangi insanın ne gibi bir sebeple benim iyiliğim için herhangi bir şey yapacağını merak ediyorum." (Abraham, 2000: 271; Helvacı, 2000: 387) maddeleriyle eşleşmektedir. Kişilerde yer alan güvensizlik duygusu sinizme yol açmaktadır. Çünkü asıl beklentinin insanların kendilerine karşı daha iyi olmaları gerekirken, tecrübe ettikleri gerçeklik onları aksi yönde düşünmeye zorlamaktadır (Pitre, 2004: 10-11). Kişilik sinizminde, kişi insanlara karşı düşmanca davranışlarda bulunup, insanların kendisine karşı yapılan olumlu davranışlarını dahi sorgular. İnsan davranışlarının negatif olarak algılandığı değişmeyen ve doğuştan gelen tek sinizm çeşididir. Sinik yönden, hor görme ve kişiler arası zayıf bağ olarak karakterize edilir. Kişilik sinizminde dünyanın dürüst olmayan, umursamaz, bencil ve sosyal ilişkilerinde başarılı olamayan insanlarla dolu olduğu genellemesi üzerine kurulu derin bir güvensizlik vardır. Bu tutum açıkça olmasa da kızgınlık, acımasızlık, gücenme ve hile yoluyla kendini gösterir (Abraham, 2000: 271).

Keyes, sinizmin psikolojik nedenlerinden en temel üç tanesine vurgu yapmıştır. Bunlardan birincisi, bireyin kendini koruma isteğidir. Birey, umutsuzluğa düşmekten veya hayal kırıklığına uğramaktan kendini koruma isteğindeyse sinizme sığınabilmektedir. Bu, bireyin kendisi ve hayal kırıklığı arasında mesafe yaratmasının bir yoludur. İkinci neden, ahlaki kayıtsızlıktır. Bu durumda birey haksızlığı veya hukuksuzluğu çözmeye çalışmaktansa, bu konular hakkında sinik kalmanın daha kolay olduğunu düşünerek bu yolu tercih etmektedir. Keyes'e göre seçkincilik veya gurur sinizmin üçüncü nedenidir. Kişinin "ben" en zeki, en eğitilmiş ve en bilgiliyim algısı kişiyi sinik yapabilmektedir. Üstünlük duygusu yalnızca bilgiyle sınırlı değildir; sinik bireyler kendi zevklerine uymayan herhangi bir şeyi göz ardı edebilmektedir (Sung, 2009: 3).

Ayrıca kişilik sinizminin, sinizmin diğer türlerinin de kaynağı olabileceğini belirtmiştir. Buna neden olarak da, sinik özelliği kişiliklerinden kaynaklanan kişiler (personality cynics), hayata karşı olumsuz bir bakış açısıyla bakmaya yatkındırlar ve bundan dolayı da muhtemelen adalete kaşı daha duyarlı olabileceklerini belirtmiştir. Örneğin; ortada böyle bir durum olmadığı halde kendilerini haksızlığa kurban edilmiş biri gibi görerek çalışan sinizmine (employee cynicism), toplum tarafından mazur görülebilenlerden daha fazla bir kabullenmeme/reddetme durumu yaşayarak toplumsal/kurumsal sinizmine (societal cynicism), yeteneklerinin tamamından yararlanabileceği imkânlardan mahrum bırakıldığı şeklinde düşünerek iş/meslek sinizmine (work cynicism), tüm iyi niyetli değişim çabalarına rağmen yönetimin kötü olduğu algısına kapılarak da örgütsel değişime yönelik sinizme (organizational change cynicism) kaynaklık edebileceğini belirtmişlerdir (Abraham: 284).

1.3.2.2. Toplumsal/Kurumsal Sinizm

Örgütsel sinizm türlerinden biri de toplumsal/kurumsal sinizmdir. Bu sinizm türünün oluşmasında psikolojik sözleşme ihlalleri önemli bir yer tutmakta; bu ihlaller toplumsal/kurumsal sinizme sebep olmaktadır. Toplumsal/kurumsal sinizm, insanların ülkelerine ve kurumlarına duyduğu güvensizlik hali olarak tanımlanmaktadır (Kanter ve Mirvis, 1991: 59).

Toplumsal/Kurumsal sinizm Peterson (1994) tarafından birey ve toplum arasındaki sosyal sözleşmenin ihlali olarak tanımlanmaktadır (Pitre, 2004: 11). Sosyal sözleşme ihlali inanç veya güven ihlali olarak da düşünülebilmektedir. Bireyler kendilerini haksızlığa uğramış hissetmekte, sisteme olan güvenleri sarsılmakta ve diğerlerine olan inançlarını sorgulamaktadır (Özgener, Öğüt ve Kaplan, 2008: 58). Sinizm bu açıdan iş arkadaşlarına karşı oluşan kıskançlığı, bireyin iş yaşamında diğerlerinin başarılarıyla alay etme, kuruma yabancılaşma gibi davranışlarla sonuçlanmaktadır (Abraham, 2000: 272). Örneğin bazı

yazarlar da sinizmi örgütlerde olumlu motivasyonel bir faktör olarak görmektedirler. Ayrıca sinizmin değişiklik için iyimser bir güç sağlayabilecek örgütsel dinamiğin geniş bir sahasında yaklaşan ve kavramsallaştırmanın stratejik bir biçimini sağlayabileceği iddia edilmektedir (Cutler, 2000: 266).

Sanayileşmenin erken aşamaları ve modern örgütlerin başarısız vaatleri süresince işgörenleri sömürmeyi içeren sinizm kavramı, çeşitli yazarlar tarafından işyerindeki yaşamı geliştirmek için de kullanılmıştır. Toplumla, kendine, örgütlere ya da diğerlerine karşı hayal kırıklığı olarak belirtmelerine rağmen, onların kavramsallaştırmaları bireylerin diğerlerine ilişkin izlenimlerine değinmektedir (Dean ve diğerleri, 1998: 344).

Toplumsal sinizm ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Aşırı derecede beklentileri olmadığı için, iş yaşamında stresin sebep olduğu hayal kırıklığı daha az ızdıraba neden olmaktadır. Örgütlerde şüpheciliğin yüksek düzeyde olması toplumsal sinizm yaşayanlara zarar verebilir (Abraham, 2000: 287).

Kanter ve Mirvis'in analizi birçok Amerikalının sinik karaktere sahip olduğunu gösterirken Amerikan işgücünün %43'nün siniksel olduğunu ileri sürmektedir. Ancak, demografik değişkenlerin yanında topluma verilen sözlerin tutulmamasının da sinizm değerlendirmesinde ileri sürülmektedir. Bu sinizm türü, toplumun kendisi, kurumları ve diğer unsurları ile ilgili hayal kırıklığını kapsamına karşın genelde insanların başkalarıyla ilgili izlenimlerini ele almaktadır (Özgener vd., 2008: 58).

1.3.2.3. İş (Meslek) Sinizmi

Sinizm ile ilgili çalışmalar incelendiğinde, mesleki sinizmin iş sinizmi olarak da adlandırıldığı görülmektedir. Mesleki sinizm çalışmanın içeriğine, örgütsel sinizm ise; çalışma koşullarına odaklanmaktadır (Delken, 2004:16). Mesleki sinizm, çalışma yaşamının istenmeyen ve beklenmeyen sonuçlarından biridir. Düşük statü ve saygınlığın olduğu mesleklerde sinizm artmaktadır (Özgener, Öğüt ve Kaplan, 2008: 60).

İş sinizmi uzaklaşma, hissizlik ve umursamazlıkla karakterize edilir (Cordes ve Dougherty, 1993 aktaran Abraham; 2000: 273). İş (Meslek) sinizminin bir kaynağı olduğu düşünülen rol çatışması ve rol belirsizliği yaşayan hizmet sektörü çalışanlarıyla daha çok ilişkilendirilmektedir (Dean ve diğerleri, 1998: 343-344).

Mesleki sinizmde çalışan, öncelikli olarak örgüt içerisinde çalışanlara karşı sonra da halka karşı olumsuz tutum sergilemektedir. Ayrıca çalışanlar müşterilerine hizmet etmedeki yetersizliklerini yönetime, politikalara, uygulamalara ya da kaynak yetersizliğine dayandırdıklarında sinizm örgütsel anlamda büyüebilmektedir (Naus, 2007: 13).

Alanyazın incelendiğinde, mesleki sinizmin iş sinizmi olarak da adlandırıldığı görülmektedir. Mesleki sinizm ile örgütsel sinizm arasında belirgin bir fark var olup; mesleki sinizm çalışmanın içeriğine, örgütsel sinizm ise çalışma koşullarına odaklanmaktadır (Delken, 2004: 16).

Mesleki sinizmin oluşmasında iki neden bulunmaktadır: kişi-rol çatışması, rol belirsizliği ve rol çatışması. Kişi-rol çatışması; çalışanın kişisel değerleriyle örgütün değerleri arasındaki çatışmadır. Tahsildarlık, çocuk bakma ve sekreterlik gibi bazı mesleklerde çalışanlardan gerçek duygularını yansıtmamaları beklenmektedir. Bu aşamada sinizm, kişi bastırılması gereken kendi kimliği ile yapay kimliği arasında ayırım yaparken yarattığı ikiyüzlülükten iğrenmeye başladığında ortaya çıkmaktadır (Abraham, 2000: 273). Rol belirsizliği ve rol çatışması ise hizmet çalışanları ile ilişkilendirilmektedir (Delken, 2004: 16). Hizmet sektöründeki çalışanlar sürekli olarak müşterilerle stresli bir etkileşim içerisinde çalışmaktadırlar. Müşterilerle stresli etkileşimler, duygusal olarak zorlanmış ve kendini fiziksel olarak tükenmiş hisseden çalışanların işten ayrılmalarına sebep olmaktadır. Örneğin; hemşirelikte etkileşimler problemlere odaklı olması, geribildirimlerin çoğunun negatif olması, başarısızlıkların büyütülmesi ve hastalarla uyumsuzluğun hemşirelerin mesleki sinizmi yaşamalarına sebep olabilmektedir. Yine polis memurlarının; dar gelirli, mahrum ve kötü yaşam koşullarının hüküm sürdüğü ortamlarda sorunlu vatandaşlarla sık sık stresli bir şekilde karşı karşıya gelmeleri de mesleki sinizmin yaşamalarına sebep olabilmektedir. Hava yollarında ise yolculara nitelikli hizmet sunmaya çalışan hostesler ve kabin görevlileri kababir şekilde ilgi isteyen ve beklentileri yüksek olan yolcuların hakaretlerine maruz kalabilmektedirler. Hakaret, başarısızlık, reddedilme gibi iş deneyimleri, sosyal kabiliyetleri engellemekte ve tükenmişlik durumunu ortaya çıkarmaktadır. (Abraham, 2000: 273; Özgener, Ögüt ve Kaplan, 2008: 60).

Mesleki sinizmin örgütlerde bireylere sağlayabileceği birkaç önemli rolü bulunmaktadır. Sinizmin rol belirsizliğini azaltabileceği, inançlar ve gerçekler arasında tutarlılığı sağlayabileceği ve işgörenlerin kalben katılmalarını engelleyebileceği ileri sürülmektedir (Abraham, 2000: 273).

Mesleki sinizm, otoriteye ve örgütlere karşı olumsuz ve güvensiz tutumlardır (Bateman, Sakano ve Fujita, 1992). Örgütsel sinizmin bu türünde, işin bunaltıcı olduğu, ödüllendirici olmadığı ve çabaya değmediğine ilişkin özel bir tutum egemendir (Andersson, 1996: 1397). Ayrıca mesleğe karşı duygusal hissizlik, aldırmaçlık, vurdumduymazlık ve önem verme eksikliği mevcuttur (Abraham, 2000: 273). Mesleki sinizmde, işgören, öncelikli olarak müşteriye sonra da halka karşı olumsuz tutum sergilemektedir. Ayrıca işgörenler,

müşterilerine hizmet etmedeki yetersizliklerini yönetime, politikalara, uygulamalara ya da kaynak yetersizliğine dayandırdıkları zaman, sinizm örgütsel anlamda genişleyebilmektedir (Naus, 2007: 13).

Rol çatışması, Katz ve Kahn (1978) tarafından iki veya daha fazla rol beklentisinin eş zamanlı olarak ortaya çıkması olarak tanımlanmıştır (Choi, 2011: 493). Rol çatışmasının deneyimlenmesi, sürece dâhil olan çalışan için stres verici bir deneyimdir. Aynı zamanda rol çatışması tekil veya geçici değil, çoğunlukla kroniktir (Perrewé, Zellars, Ferris, Rossi, Kacmar ve Ralston, 2004: 142; Naus vd., 2007: 693).

Naus vd.'ne (2007: 40) göre birey, değerleriyle ve örgütün değerleri arasında çıkmaza düştüğünde ve bu noktada örgütün değerlerine öncelik verildiğinde birey, birey-rol çatışması deneyimi yaşamakta; zaman içerisinde bu içsel çelişkiye bir tepki olarak birey sinik tutumlar edinebilmektedir. Bu bağlamda örgüte karşı sinik tutumun esasen bir psikolojik savunma sistemi olduğu öne sürülmekte; örgütsel sinizmin sabit bir kişilik özellik değil öğrenilmiş bir tutum olduğu belirtilmiştir (Arslan, 2012: 14). Bu noktada sinizmin yapısal koşulları tekrar vurgulanmaktadır.

1.3.2.4. Çalışan (İşgören) Sinizmi

Andersson ve Bateman (1996) çalışan sinizmin engellenme ve hayal kırıklığı tarafından karakterize edilmiş hem genel ve hem de spesifik davranış; bunun yanında bir kişi, grup, ideoloji, sosyal gelenek veya bir kuruma karşı olumsuz duygu ve güvensizlik olarak tanımlanmaktadır (Helvacı, 2010: 391). Bir diğer tanımda ise çalışan sinizmi; bir çalışanın işletmeye, yöneticilere, çalışma arkadaşlarına ve diğer objelere karşı engellenme, güvensizlik, hayal kırıklığı nedeniyle takındığı negatif tutum olarak tanımlanmaktadır (Cartwright ve Holmes, 2006: 200). Diğer bir tanımdaysa; 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 tutumdur (Andersson, 1996: 1418).

Bedeian'a göre çalışan sinizmi; örgütte çalışan birinin çalıştığı örgütün motivleri, eylemleri ve değerlerine ilişkin kritik değerlemesi sonucu ortaya çıkan tutumdur (Cole, Bruch ve Vogel, 2006: 463). Andersson (1996: 1397-1398) ise; 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.

Uzun çalışma saatleri, iş yoğunluğu, etkisiz ve yetkisiz liderlik ve yönetim, örgütteki istenmedik yeni görevler, örgütlerin küçülmesi, örgütlerde yönetim kademelerinin azaltılması ile işe karar veren ve uygulayan arasındaki kademelerin mümkün olduğu ölçüde ortadan

kaldırılması sonucunda oluşan işçi ve işveren arasındaki ilişkilerin yeni bir paradigması (Cartwright ve Holmes, 2006:201), yöneticilere verilen yüksek tazminat bedelleri, örgütün düşük performansı ve acımasızca yapılan işten çıkarmalar (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998: 344) sebep olmaktadır. Ayrıca örgütlerde yüksek düzeydeki yönetici ücretleri ve düşük örgütsel performans beyaz yakalı çalışan sinizmine de yol açmaktadır. Kamu örgütlerinin bürokratik yapısı da sinizmin ortaya çıkmasında etkindir (Albrecht, 2002: 324). Kanter ve Mirvis (1989) sinizmin; çalışma saatlerinde, çalışma koşullarında, iletişimdeki eşitlik sağlamakla engellenebileceğini önermektedir (Abraham, 2000: 272).

Eşitsizlik hissi çalışan sınığı diğerlerinden ayırır. Eşitsizlik hissini yaşatan, çalışan ve işveren arasında olduğu varsayılan ve zimmen eşitlik, adalet ve tarafsızlık vaat eden psikolojik sözleşme ihlallerinde olduğu gibi işverenle olan resmi sözleşme ihlallerinde de oluşmaktadır (Andersson, 1996: 1403). Örgüt yönetici ya da liderleri, iş görenlerin örgüte ve iş çevresine karşı tutumsal tepkilerini belirleyerek ve inceleyerek, sinizmin olumsuz etkilerini ortaya çıkarabileceğini ve hafifletebilecekleri öne sürülmektedir (James, 2005: 25).

Sinizmin olumsuz sonuçlarının yanı sıra kısmen de olsa olumlu sonuçları da bulunmaktadır. Sinizmin çalışanları dürüstçe iletişim kurlmaları özgürlüğü vermekte ve kritik düşünmeye yardımcı olan yollarla mevcut uygulamaların doğruluğunu sorgulamalarını sağlamaktadır. Sinizm ile çalışan, kendisine dayatılmış baskıdan kurtarabilmektedir. Örneğin, süreç ve sonuç için sürekli dikkat gerektiren işler sinik çalışanlar için ideal olabilmektedir (Brandes, akt. Helvacı, 2010: 392).

Argyris ve Bakke (1954)'e göre iş gören sinizmi, işveren-iş gören ilişkilerinde yeni gelişmekte olan bir değerler dizisi olarak artmaktadır. Feldman (2000: 1286), Amerika'da süregelen işveren-iş gören ilişkisinin geleneksel modelinde, çalışanların, uzun süreli işleri, güvenlikleri ve eğitim, gelişim ve terfileri için fırsatları karşılığında örgütlerine uzun süreli bağlılıklarının var olduğu belirtilmektedir. İşverenler ve iş görenler arasındaki bu psikolojik sözleşme, bireylerin ve örgütlerin birbirlerine uzun süreli karşılıklı bağlılıklarını sağlamaktadır. Feldman (2000) çalışmasında, örgütlerin ve bireylerin kariyerlerini nasıl kontrol ettiklerini, kariyer kontrolleri ile birlikte gerçekleşen değişikliğin dinamikleri ve imaları örneklerle araştırmıştır.

Andersson (1996, s. 1395) ile Andersson ve Bateman (1997: 449), işgören sinizmini psikolojik sözleşme konusu içerisinde incelemişlerdir. Buna göre; psikolojik sözleşme ihlalleri, işgören sinizminin nedenlerini ve sonuçlarını belirlemek için yararlı bir kavramsal çerçeve olarak görülmektedir. Bu doğrultuda Andersson (1996), işgören sinizmi kavramında,

İşgörenlerin örgüt ve iş çevresindeki faktörlere ilişkin tutumsal tepkiler üzerinde durmuştur. Ayrıca bu faktörleri belirleyerek ve inceleyerek yöneticilerin, sinizmin olumsuz etkilerini ortaya çıkarabileceğini ve hafifletebileceğini iddia etmiştir (James, 2005: 25).

Psikolojik sözleşme, çalışan ve işverenin yükümlülüklerini ve beklentilerini belirten çalışan-işveren ilişkisinin bir parçası olan karşılıklı değişim ilişkisi sonucunda meydana gelmektedir. Çalışan ile işveren arasındaki karşılıklı olarak yazılı olmayan şekilde birbirlerine vaatlerini içermektedir (Masterson vd., 2003: 480). Sinizme yol açan psikolojik sözleşme ihlalleri üç şekilde sınıflandırılmaktadır (Andersson vd., aktaran Cartwright ve Holmes, 2006: 201):

- Politikalar ve uygulamalar arasındaki uyum eksikliği, etik olmayan davranış ve işletme sosyal sorumluluğu ile yetersiz ücret politikaları gibi iş ortamına ilişkin özellikler,
- Çalışan katılımının eksikliği, zayıf iletişim, değişim uygulamalarındaki yönetim yetersizliği gibi örgütsel özellikler
- Rol çatışması, rol belirsizliği ve artan iş yükü gibi işin kendisinden kaynaklanan özelliklerdir.

1.3.2.5. Örgütsel Değişim Sinizmi

Wanous ve diğerleri (2000:132) örgütsel değişim sinizminin “değişiklik yapmaktan sorumlu olan kişilerin, isteksizlik, yetersizlik ya da her ikisi ile suçlanması nedeniyle, değişiklik çabalarının başarılı olmasına ilişkin kötümser bir bakış açısı” olduğunu vurgulamışlardır. Örgütsel değişim sinizminin işten ayrılmak, örgüte çeşitli şikâyetler sunmak ve düşük düzeyde performans göstermek gibi olumsuz davranışlara yol açabileceğini belirtmişlerdir.

Reichers ve diğerleri (1997: 48) ise 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, Reichers ve diğerleri (1997: 50), örgütsel değişim sinizmi sonucunda oluşan tutumların, birçok bakımdan devam edebileceğini belirtmişlerdir. Örneğin, örgütsel sinizm, bireylerin çevrelerindeki karmaşık olayları anlamalarında yardımcı olabilir; onları hoş olmayan düşüncelerden koruyan bir savunma görevi üstlenebilir. Böylece, örgütsel değişim sinizmi planlanmış, bilinçli yönetsel çabalarla idare edilebileceğini ya da azaltılabileceğini ortaya koymuşlardır.

Abraham'a (2000: 276) göre örgütsel değişim sinizmi, işgörenlerin işte yaşadıkları durumlar üzerinde sahip oldukları kontrol eksikliğinden ve örgütlerindeki işleyiş bozukluğundan kaynaklanmaktadır. Kotter'e (2002) göre ise, örgütlerde sinizmin üstesinden gelebilmek için, yöneticilerin örgütlerini değiştirmeleri ve işgören sinizmini azaltmaları gerekmektedir (Bommer ve diğerleri, 2005: 737).

Örgütsel değişim sinizmi içerisinde de farklı kavramlar geliştirenler olmuştur. Örneğin, Stanley, Meyer ve Topolnytsky (2005), "değişim odaklı sinizm" kavramını geliştirmişlerdir (Qian, 2007: 8). Değişim odaklı sinizm, belirli bir örgütsel değişime karşı olan olumsuz tutumdur. Bu olumsuz tutumlar üç boyutu kapsamaktadır. Bunlardan birincisi; belirli bir örgütsel değişim için yönetimin belirlediği ve ifade ettiği isteklere yönelik inançsızlık durumu. İkincisi; değişim çabaları hakkında karamsarlık ve üçüncüsü ise hayal kırıklığı duygusu ve belirli bir örgütsel değişime karşı aşağılayıcı ve eleştirel davranışlarda bulunma eğilimidir (Qian, 2007: 9). Değişim odaklı sinizm kavramı derinlemesine incelendiğinde; değişime karşı direnme niyetinin içsel değişkenleri: algılanan bilgi kalitesi, meslektaş sinizmi ve yönetime olan güven dışsal değişkenler olarak görülebilmektedir. (Qian ve Daniels, 2008: 323).

Stanley, Meyer ve Topolnytsky (2005) ise "değişim odaklı sinizm" kavramını geliştirmişlerdir (Qian, 2007: 8). Değişim odaklı sinizm, belirli bir örgütsel değişime karşı olan olumsuz tutumdur. Bu olumsuz tutumlar üç boyutu kapsamaktadır. Bunlar:

1. Belirli bir örgütsel değişim için yönetimin belirlediği ve ifade ettiği isteklere yönelik inançsızlık durumu,
2. Değişim çabaları hakkında karamsar,
3. Hayal kırıklığı duygusu ve belirli bir örgütsel değişime karşı aşağılayıcı ve eleştirel davranışlarda bulunma eğilimidir (Qian, 2007: 9).

Sinik tutuma sahip çalışanların örgüte karşı güvensizlik, örgüt içi iletişimi ve talimatları kötüleme ve yöneticilere olumsuz eleştirilerde bulunma tavırları ile işletmenin değişime uyum sağlamasına karşı direnç gösterirler. Bu nedenle sinik tutuma sahip çalışan sadece kendi gelişimini değil aynı zamanda işletmenin gelişimini de olumsuz etkilemektedir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 284). Wanous ve diğerleri (1994: 269) örgütlerde sinik tutuma sahip bireylere gereksinim duyulmasının nedenini, "güdülenme ya da yetenekten yoksun olan bireyleri suçlayarak örgütlerde etkili değişiklik yaratmak" şeklinde ifade etmişlerdir.

Thompson, Joseph, Bailey, Worley ve Williams'a göre (2000: 2) örgütsel değişim sırasında yönetime has bazı davranışlar da gözlenmektedir. Değişim zamanlarında yöneticiler,

çalışanlarına bu değişiklikleri açıklamakta; farklılıkların muhtemel negatif neticeleri hususunda bilgi sunmaktadırlar. Tüm bu bilgi aktarımı sürecinde yönetimin şeffaflığı önemli bir rol oynamaktadır. Yönetici çalışanına aktarımı doğru bir biçimde yapmalıdır. Zira yönetimce yapılan açıklamaların ve verilen sözlerin süreç içerisinde doğru olmadığı ortaya çıkması hâlinde; çalışanlar örgüte karşı güvenlerini kaybederek kendilerini hayal kırıklığına uğramış hissedebilir ve değişikliği yapan önderlere ve örgütsel değişim için yapılan emeklere karşı negatif tutum sergileyebilirler.

Değişim çalışmalarında çalışanların yeterli desteklerinin olmaması, örgütlerde başarısızlığa veya istenen düzeyde başarıya ulaşamamasına sebep olmaktadır. Böylece meydana gelen başarısızlık, yeniden deneme girişiminde bulunma isteğine engel olan sinik düşünceleri desteklemiş olmaktadır. Bunun yanında çok az sayıda değişim girişimi üst yönetimin ve çalışanların yeterli desteği olmaksızın uygulamada yer almıştır. Birçok yeniliğin başarısı gönüllü bir bağlılığa ve bu tür davranışların devamına bağlıdır. Ayrıca sinik çalışanlar örgüte olan bağlılıklarını veya işlerine karşı motivasyonlarını kaybedebilmekte ve işe gelmeme durumları ve şikâyetler artabilmektedir. Bu durum örgütlerde değişimi planlama ve yönetme süreçlerinde önemli bir belirleyicidir. Bu nedenle sinizm, örgütlerde değişimin önünde önemli bir engeldir. Reichers vd. (1997), değişim konusundaki sinizmi azaltmak ve yönetmek için aşağıdaki tavsiyede bulunmuştur (Reichers, Wanous and Austin: 48-49);

- Çalışanları kendilerini ilgilendiren kararlara dâhil etmek,
- Amirlerin iletişim adına gösterdikleri çabanın farkında olmak ve bunu ödüllendirmek,
- Devam eden değişim çalışmaları hakkında kişileri bilgilendirmek,
- Zamanlamada verimliliği artırmak,
- Sürpriz değişiklikleri en aza indirmek,
- Güvenilirliği artırmak,
- Geçmişle ilgilenmek (hataları kabul etmek, özür dilemek, zararı telafi etmek),
- Başarılı değişim çalışmalarını ilan etmek,
- Değişikliklere çalışanlar açısından bakmaya çalışmak,
- Çalışanlara duyguların ifade etmeleri için fırsatlar sağlamak.

Değişimler içinde organizasyonu daha da kötüye götüren değişimler de söz konusu olmaktadır. Bu durum genellikle işverenin; değişikliğin çalışan için bir avantaj olacağını söylemesinin, fakat buna karşın söylediğinin gerçekleşmemesinin ardından ortaya çıkmaktadır. Eğer durum tekrarlanırsa, çalışan önceki hayal kırıklığına takılır kalır. Bu da

çalışanların işbirliği yapmadığı ve sonuçta da değişimlerin işbirliği olmamasından dolayı başarısız olduğu bir durumu ortaya çıkarmaktadır (Dalken, 2004: 15).

İşgörenler örgütlerinde sinik, kötümser ve suçlayıcı olmaya kasıtlı olarak karar vermemektedir. Bu davranış ve tutumlar daha çok, deneyimler sonucunda ortaya çıkmaktadır. Sinizm ısrarcıdır, vazgeçmez. Örgütsel değişim sinizmi iş hayatının diğer bölümlerine de yayılabilmektedir. Bu durum, İşgörenlerin örgütlerine olan bağlılıklarını ya da güdülenmelerini kaybetmelerine de neden olabilmektedir. (Reichers ve diğerleri, 1997: 50-51).

Başarısızlık sinik inançları pekiştirdiği için örgütsel değişim sinizminin üstesinden gelmek önemlidir. Dolayısıyla değişiklik girişimlerinde başarıya ulaşma olasılığı daha azdır (Bommer ve diğerleri, 2005: 737). Değişim çabalarının çoğunda, değişimi uygulayabilmek ve yürütebilmek için örgütte sürekli çalışan işgörenlerin olması gerekmektedir. Birçok yeniliğin başarısı, isteğe bağlı sorumluluk almaya ve işin sürekliliğini takip etmeye bağlıdır. Başka bir ifadeyle, örgütsel değişim sinizmi, değişim için önemli bir engel olarak ortaya çıkmaktadır (Reichers vd., 1997: 48).

Çalışanların örgütsel değişime karşı tavırları durumsal değişkenlerden kaynaklanmaktadır. Çalışmaların çoğunda araştırmacılar, bireylerin durumsal değişkenler karşısındaki algıları veya bireylerin bu değişkenleri algılama ve değerlendirme biçimleri üzerine yoğunlaşmışlardır (Choi, 2011: 492). Araştırmalar aynı örgütsel bağlam içerisinde yer alan ve aynı nesnel gerçekliği deneyimleyen kişilerin, farklı algıları olabileceğini göstermiş; bireyin davranışları ve tavırlarında nesnel gerçekliklerden çok, gerçeği algılama biçimlerinin belirleyici olduğunu ortaya koymuştur (Rentsch, 1990 akt. Choi, 2011: 492; Spreitzer, 1996: 485).

Reichers, Wanous ve Austin (1997)'in çalışmasında 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 (Helvacı, 2010: 394) 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 olarak belirtilmiştir (Helvacı, 2010: 395).

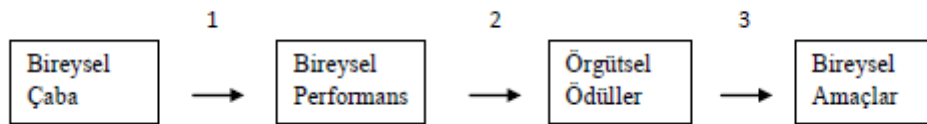
1.3.3. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri

Örgütsel sinizm kavramının kuramsal temellerini beklenti kuramı, affetme kuramı, tutum kuramı, sosyal değişim kuramı, duygusal olaylar kuramı ve sosyal güdülenme kuramı oluşturmaktadır.

1.3.3.1. Beklenti Kuramı

Victor Vroom tarafından geliştirilen beklenti kuramı çalışanın işinde gösterdiği başarı karşısında ödül beklemesi, ödül alacağına dair inancı ve çabası çalışanın performansını göstermektedir. Çalışanlar gösterdikleri performans karşılığını alamadıklarında, beklentileri karşılanmamış olmaktadır ve hayal kırıklığı yaşamaktadırlar. Bu kuram sonradan Porter ve Lawler tarafından daha ayrıntılı bir model haline getirilmiştir. Vroom teorisinde üç ilişki üzerinde durmaktadır (Aşan, 2001: 232):

1. **Çaba-Performans İlişkisi:** Çabası oranında performans elde edeceğine dair çalışanın beklentisidir.
2. **Performans-Ödül İlişkisi:** İşgören, işinde gösterdiği çaba sonucunda kendisine bazı ödüller kazandıracığına inanmaktadır.
3. **Ödül-İhtiyaç İlişkisi:** Ödülün çalışanın ihtiyaçlarını tatmin etme derecesidir. Modele göre ödül, ihtiyaçları ne denli tatmin ederse çalışanın ödülü arzulama derecesi yani ödülün çekiciliği o oranda artmaktadır.



Şekil 1.3. Beklenti Kuramında Temel İlişkiler

Kaynak: Aşan, Ö. ve Aydın, E. M. Örgütsel Davranış, Arıkan Yayıncılık, İstanbul, 2006:10.

Kurama göre; davranışı yönlendiren üç öge bulunmaktadır. Bunlar; amacın çekiciliği, birinci ve ikinci derecedeki sonuçlar arasındaki ilişkiyi gösteren araçsallık ve belirli bir eylemin belirli bir amaçla sonuçlanacağı konusunda geçici inancı ifade eden beklenti kavramlarıdır. Birinci derece sonuçlar, performansı oluşturan çabanın sonucunda ortaya çıkmaktadırlar ve o işi yapma ile doğrudan ilişkilidirler. Verimlilik, devamsızlık, işgücü devri gibi sonuçlardır. İkinci derece sonuçlar ise, birinci derecedeki sonuçların doğurduğu ücret, terfi, ödül, ceza, başarıma duygusu gibi performans sonucu elde edilen nihai sonuçlardır (Aşan ve Aydın, 2006: 108- 109; Aşan, 2001: 232).

Çalışan, belirli bir çabayla kendisine verilen işi başaracağına inanıyorsa ve bu performansı kendisine birinci ve ikinci dereceden ödül getireceğine inanıyorsa ve bu ödülleri istiyorsa motive olacaktır (Saruhan ve Yıldız, 2009: 254).

Beklenti kuramı ve örgütsel sinizm arasındaki bir diğer ilişkide örgütsel değişim için gösterilen çabanın gelecekte başarısız olacağı inancının vurgulanmasıdır (Brandes, 1997: 17; Brandes, Dharwadkar ve Dean, 1999: 7). Beklenti kuramı, tutumların ve davranışların önemini belirlemek amacıyla çevresel faktörleri göz önünde bulundurmakta; böylece işgören sinizminin doğasını ve gelişmesini açıklamaktadır. Ayrıca, örgütsel değişim sinizmi hakkında çalışmalar yapan yazarlar sinik tutumların, örgütün gelecek tutumuna ilişkin olumsuz beklentilerinin bir sonucu olduğunu belirtmişlerdir. Böylece beklenti kuramı ile ilişkisini kurmuşlardır (James, 2005: 11).

1.3.3.2. Atfetme Kuramı

Sosyal psikolojide, insan davranışının nedenini bulma çabası atfetme başlığı altında ele alınmaktadır. Atfetme; bir gözlemcinin açık davranışa bakarak, bir aktörün veya kendisinin içsel durumu hakkında yaptığı bir çıkarımdır. Atfetme sürecinde üç temel ölçüt bulunmaktadır. Bunlar: belirginlik, tutarlılık ve fikir birliğidir. Belirginlik ölçütünde, bir uyarının ya da nedenin diğer nedenlerden farklı ve ayırıcı bir özelliğinin olmasıdır. Tutarlılık ölçütünde, neden ile davranış arasındaki ilişkinin uzun süre devam ediyor olması gerekmektedir. Fikir birliği ölçütünde ise diğer kişilerde de aynı neden sonuç ilişkisinin görülmesi gerekmektedir (Erdoğan ve Beyaz, 2002: 66-67).

Weiner (1976), atfetme kuramını belirli bir olayın niçin oluştuğuna ilişkin kişide oluşan yargı ya da algıladığı nedenle ilgilendiğini olarak tanımlamıştır. Kişinin bir davranışın sonucuna ilişkin varmış olduğu karar ya da algıladığı neden, sonraki davranışının oluşmasında etkili olmaktadır (Kelecioğlu, 1992: 176).

Atfetme kuramı özellikle örgütsel sinizmin durumsal yönlerini vurgulamaya çalışmıştır. Atfetme kuramı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki, Weiner'ın sosyal güdülenme kuramı ile açıklanmaya çalışılmıştır. Weiner'a göre kişiler, olumsuz bir olay gerçekleştikten sonra, olayın algılanmasına dayalı nedensel atıflarda bulunurlar. Bu atıflar ise öfke, sempati, sorumluluk kararları ve umut gibi duygulara yol açan beklentiler ile sonuçlanmaktadır. Bu duygular ya toplum yanlısı davranışlara ya da anti-sosyal davranışlara yol açmaktadır (Eaton, 2000: 18-19; Kalağan, 2009: 51). Örgütsel sinizme yönelik durumsal yaklaşımlarda örgütün işgören sinizminin gelişiminde önemli bir yeri olduğudur. Bu kuramda, örgütün olumsuz

olaylarla suçlandığı fikri egemendir. Birey, örgütü suçlamazsa, örgüte karşı sinik olmayacaktır (Eaton, 2000: 18-19).

Atfetme kuramı ayrıca, örgütlerde bir işgörenin değerlendirilmesini anlamak için örgütsel sinizmle ilişkilendirilmiştir. Kuram ayrıca, örgütsel sinizm türlerinden örgütsel değişim sinizmi ile de ilişkilidir. Çalışanların değerlendirilmesi, liderlik statüsünde bulunanlara atfedilmektedir. Örgütlerde liderlik statüsünde bulunanların ırkları, cinsiyetleri, kültürel birikimleri, görünüşleri, kişilik özellikleri ve gözlenen davranışları kişisel özellikleri örgütsel değişiklik yaparken önemli olduğu belirtilmiştir. Belirli olaylar ve sonuçlar için bir çalışanın nedensellik değerlendirmesini anlamak için kurumsal sinizme atfetme kuramı uygulanmaktadır. Bireyler kurumsal çabaların sahte olduğu ya da kararları veren kişilerin yetkili olmadığı sonucuna varabilirler. Böylece, sinizm kolaylaştırıcıların negatif atıfları ile birlikte değişim çabaları gibi ileri sürülen boşuna girişimleri içeren bir tutum olarak tanımlanmaktadır (James, 2005: 11-12).

1.3.3.3. Tutum Kuramı

Olson ve Zanna (1990)'a göre, tutum kuramı (attitude theory) ile birlikte, örgütsel sinizmin özellikleri tutumlar (özellikle davranışlar) ile açıklanmaya çalışılmıştır. Çoğu kuramcıya göre değerlendirme, tutumların en önemli kısmını oluşturmakta; tutumlar zihinde temsil edilmekte ve tutumların duyuşsal, bilişsel ve davranışsal boyutları ayırt edilmektedir. Tutumların duyuşsal, bilişsel ve davranışsal ilişkileri, örgütsel sinizm kavramı hakkındaki araştırmalarda en başından beri etkili olmuştur. Bu konuda özellikle Dean ve diğerlerinin (1998) yaptığı örgütsel sinizm kavramı ön plana çıkmaktadır. Böylece bu kuramın, örgütsel sinizmi anlamada kuramsal çerçeve kurmaya yardımcı olduğu için önemli olduğu düşünülmektedir (James, 2005: 12., akt, Kalağan 2009).

1.3.3.4. Sosyal Değişim Kuramı

Sosyal değişim kuramı (social exchange theory), 1964 yılında Blau tarafından geliştirilmiş olup, istihdam ilişkilerini anlamının temelini oluşturmakta ve sosyal bilimler disiplinde oldukça yaygın kullanılan temel kuramlardan biri olarak kabul edilmektedir. Blau (1964)'ya göre; bu kuramın temelinde hayatta kalmak için insan ilişkilerinin gerekli olduğu ve kişilerin gereksinimlerini karşılamak için sürekli olarak birbirleriyle iletişimde olmaları gerektiği vurgulanmaktadır (Mimaroğlu, 2008: 33). Gouldner (1960)'a göre; bir işgören örgüt içerisinde kendisine iyi davranıldığını algılayarsa, kendisini de örgüte iyi davranmak, örgüte zarar verici hareketlerden kaçınmakla yükümlü hisseder (Mimaroğlu, 2008: 36). Bu durumda örgütsel sinizmin örgüt üzerindeki olumsuz etkileri de gözlenmeyebilir.

Sosyal değişim kuramı, bireylerin yapması gereken işleri doğru bir şekilde yerine getirmek için diğer bireylere güven duyulması gerektiğini savunmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 329). Sosyal Değişim Kuramı, çalışanların bağlılığını ve vatandaşlık davranışlarını açıklamak için kullanılmıştır. Sinizm gibi olumsuz tutumların düşük kaliteli sosyal değişim ilişkilerinin sonucu olduğu ileri sürülmektedir. Özellikle, Johnson ve O'Leary-Kelly (2003) örgütsel sinizmi görevlendirmeye ilgili sosyal değişim ihlallerine bir tepki olarak incelemiştir. Bu ideolojiye göre, sinizm çalışanlara verilen belirli sözlerin ihlallerinin, genel beklentilerin ihlallerinin ve/veya diğerlerinin gözlemlenen ihlal tecrübelerinin bir sonucu olarak görülmektedir (James, 2005: 14).

Kuramın temel varsayımı, tarafların, ödüllendirilme beklentisi (saygı görme, onur, arkadaşlık, dikkate alınma vb.) içinde sosyal ilişkilere girdiği ve bu ilişkileri sürdürdüğüdür. Kuramın gelişimine katkı sağlayan öncü araştırmalar, Blau (1955, 1960, 1964), Emerson (1962) ve Homans (1958) gibi sosyologlar ile Thibaut ve Kelley (1959) gibi sosyal psikologların çalışmalarını içermektedir (Bolat, Bolat ve Seymen, 2009: 219).

Sosyal Değişim Kuramı, istihdam ilişkilerini anlamının temelini oluşturmakta ve sosyal bilimler disiplinde oldukça yaygın kullanılan temel kuramlardan biri olarak kabul edilmektedir. Sosyal değişim kuramının temeli hayatta kalmak için insan ilişkilerinin gerekli olduğu ve kişilerin ihtiyaçlarını tatmin etmek için sürekli olarak birbirleriyle iletişimde olduklarına dayanmaktadır (Mimaroğlu, 2008: 3).

1.3.3.5. Duygusal Olaylar Kuramı

Duygusal olaylar kuramına göre, duyguların ve modların bireylerin davranışları üzerindeki etkilerini açıklamaktadır. Duygusal olaylar kuramına göre; bireylerin geçmişte yaşadıkları ve etkilendikleri duygusal deneyimler bugünkü örgütsel davranışlarını etkilemekte ve bireylerin geçmişte yaşadıkları pozitif ve negatif olaylar bugünkü iş yaşamında duygusal bazı tepkilere neden olmaktadır (Özdevecioğlu, 2004: 184).

Sinizmin örgütlerde nasıl geliştiğine ilişkin bir diğer kuramsal yaklaşım da, duygusal olaylar kuramıdır. Bu kuram, işte yaşanan olayların, iş tutumları üzerinde özellikle duygusal durumlar (hayal kırıklığı, hüsrana gibi) üzerinde bir etkisinin olduğunu ileri sürmektedir (Brown ve Cregan, 2008: 669).

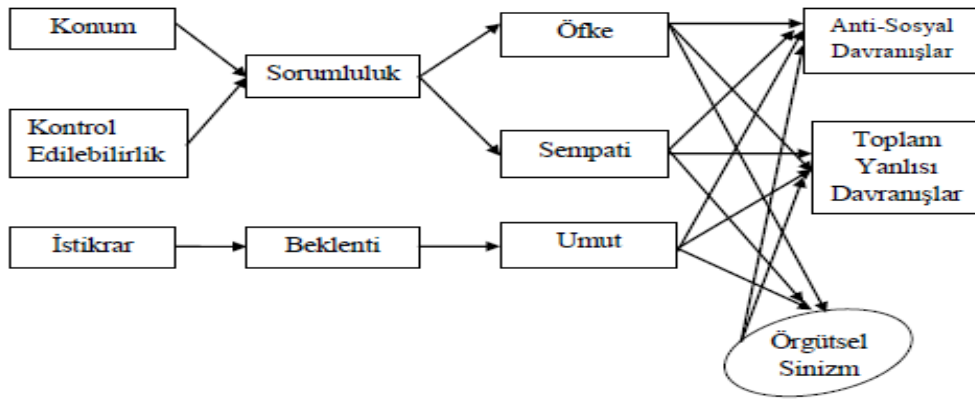
1.3.3.6. Sosyal Güdülenme Kuramı

Sosyal güdülenme kuramı, 1985 yılında Weiner tarafından geliştirilmiştir. Kuram, işgörenlerin neden sinik oldukları hakkında çeşitli denenceler üretmekte ve bu denencelerin test edildiği kuramsal bir temel sağlamaktadır. Örgütsel sinizme neden olan örgütsel olayları

tanımlamaya çalışmaktan ziyade, olayların işgörenler tarafından nasıl yorumlandığı ve bu yorumların örgütsel sinizmde oynadığı rolü incelemektedir (Eaton, 2000: 12).

Weiner'ın 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 (Eaton, 2000: 13).

Eaton (2000: 19-21), çalışmasında, Weiner'ın sosyal güdülenme kuramını rehber alarak bir model geliştirmiştir. Model incelendiğinde, kontrol edilebilirlik ve konum arasında bazı ilişkilerin olduğu gözlenmiştir. Kontrol edilebilirlik ve konum boyutlarına dayalı sorumluluk değerlendirmeleri (kararları), ya olumlu duygulara (sempati gibi) ya da olumsuz duygulara (öfke gibi) neden olmaktadır. Örneğin örgüt işten çıkarmalardan sorumlu bulunursa, işgörenin örgüte karşı öfke duyması; sorumlu tutulmaz ise, sempatinin görülmesi olası bir durumdur. İstikrar boyutu ise, gelecekteki benzer olaylarla ilgili beklentilerin gelişmesine neden olmaktadır. Beklentiler de umuta ya da umutsuzluğa yol açmaktadır.



Şekil 1.4. Weiner (1985)'ın Sosyal Güdülenme Kuramı Doğrultusunda Geliştirilen Örgütsel Sinizm Modeli

Kaynak: Eaton, J.A., A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism (Dissertation of Master of Arts), Faculty of Graduate Studies, York University, Toronto, 2000:20.

Örgütsel sinizm ortaya çıktığında, birey duygusal karşılık verdikten sonra olaydan sorumlu tutulan bireye (ya da örgüte) karşı ya toplum yanlısı davranışlara ya da antisosyal davranışlara

neden olmaktadır. Örneğin işgören işten çıkarmalar karşısında öfkeliyse, örgüte karşı sözlü kötölemeler, sabotajlar ve örgütsel bağlılıkta azalma gibi cezalandırıcı ve antisosyal davranışlar sergileyebilir.

Modele göre; örgütsel sinizm, işgörenin olumsuz bir olaydan sonra örgütüne karşı hissettiği duygularla, işgörenin aynı olaydan sonra sergilediği davranışlar arasındaki ilişkiyi düzenlemektedir. Bu doğrultuda işgörenin örgüte karşı anti-sosyal davranması doğrudan işgörenin öfkesinden kaynaklanmamakta; öfkesi ile tetiklenen işgören sinizminden de kaynaklanmaktadır (Eaton, 2000: 14-20).



İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL SINIZMI ETKİLEYEN FAKTÖRLER, ÖRGÜTSEL SINIZM NEDENLERİ VE SONUÇLARI

Örgütsel sinizmi etkileyen birçok faktör vardır. Çeşitli araştırmalardan elde edilen bilgiler ışığında örgütsel sinizmi oluşturan temel faktörleri kişisel ve örgütsel olarak iki ana gruba ayırabiliriz.

Birçok yazar tarafından örgütsel sinizm öğrenilmiş durum olarak ele alınırken bazı yazarlar da örgütsel sinizmi bireylerin kişilik özellikleri ile bağlantılı olduğunu ileri sürmektedir. Kişilik temelli yaklaşımı kullanan araştırmacılar sinizmi insan doğası üzerinde genel bir bakış açısı etrafında tartışmaktadırlar (Eaton, 2000: 8).

Örgüt içinde sinizme yol açan pek çok farklı unsur mevcuttur. Yanlış yönetilen değişim çabaları, aşırı stres ve rol yükü, kişisel ve örgütsel beklentilerin karşılanmaması, yetersiz sosyal destek, rekabet düzeyine kıyasla yetersiz düzeyde terfi, amaç çatışması, artan örgütsel karmaşıklık, karar alımında etkili olma düzeyinin yetersizliği, iletişimsizlik, psikolojik sözleşme ihlalleri, işten çıkarma sinizmin sebeplerinden bazılarıdır (Turan, 2011: 92).

Araştırmalar incelendiğinde çalışanların yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, gelir, hizmet süresi ve mesleki kıdem değişkenleri çok güçlü olmamakla birlikte örgütsel sinizm tutumlarını etkileyen özellikler olduğu belirtilmektedir (Turan, 2011: 106).

Özellikle sinizmin düşük liderlik potansiyeli, aşırı şüphecilik, yüksek endişe, içedönüklük ve istismarcı bir inanç sistemi ile pozitif bir ilişki içinde olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca obsesif ve kompulsif bozukluklar, negatif duygusallık gibi kişilik özellikleri de örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında etkili olabilmektedir (Özgener vd., 2008: 56). Örgütsel adalet, örgütsel politika ve psikolojik sözleşme ihlali sinizme neden olan örgütsel faktörler arasında yer almaktadır (Çağ, 2011: 69). Örgütlerde sinik manzaraların ortaya çıkmasında dört temel öge etkili olmaktadır. Bu ögeler aşağıda açıklanmıştır (Özgener vd., 2008: 55)

Gerçekçi olmayan beklentiler: Bireyin kendisinin veya başka insanların gerçekçi olmayan yüksek beklentiler oluşturmasıdır. Bu durum; toplum, kurumlar, otoriteler ve gelecekte beklenenler olarak genelleştirilebilir. Beklentiler karşılanmadığında engellenme ve yenilgi duygusu ortaya çıkmaktadır ve bireyler başkaları tarafından aldatılmış, ihanete uğramış, kullanılmış hissetmektedir. Bu doğrultuda sinikler enayi olarak görülebileceklerinden korkmaktadırlar.

Hayal kırıklığı deneyimi: Bireyin kendisinin veya başkalarının yaşadığı hayal kırıklığı deneyimi sonucunda ortaya çıkan engellenme ve yenilgi durumudur.

Aşağılanma/ Küçük görülme: Aşağılanma veya kendisini aşağılama duygusu nedeniyle ortaya çıkan hayal kırıklığıdır. Hatta sinikler genelde sisteme (politikacılar, iş liderleri, bankalar ve brokerler, sendikalar ve yönetim, medya vs.) dair hayal kırıklığını da dile getirmektedirler.

Kuşkuculuk: Kuşkuculuk gibi sinizm de şüpheye dayanmaktadır. Ancak siniklerin şüphesi, kişilerin niyetleri, samimiyet ve dürüstlükleriyle ilgili olduğundan, kuşkucuların şüphesinden daha derin ve ciddidir. Bu kuşku ve ima bir fikrin, eylemin ve hatta kurumun gerisinde gizli güdülerin var olduğuna işaret eder.

Tüm araştırmacılar tarafından da belirtildiği gibi örgütsel sinizm ortaya çıkmasında en önemli etkenlerden birisi psikolojik sözleşme ihlalleridir. Örgütler ile çalışanlar arasındaki karşılıklı, oldukça gayri resmi, yorumlayıcı, örtülü beklentiler, vaatler ve yükümlülükler olarak tanımlanabilen psikolojik sözleşmenin örgütlerce bozulduğuna ilişkin çalışmada oluşan algılama, bir hayal kırıklığına yol açmaktadır. Çalışanın bu deneyimi yaşaması sinik tutum ve davranışların oluşmasına neden olmaktadır (Özgener vd., 2008: 57).

2.1. Örgütsel Sinizmi Etkileyen Demografik Faktörler

Çeşitli araştırmalarda yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, gelir, hizmet süresi ve hiyerarşi değişkenleri çok güçlü olmamakla birlikte işgörenlerin örgütsel sinizm tutumlarını etkileyen faktörler olarak belirtilmiştir. Örgütsel sinizm ile ilgili çalışmalar incelendiğinde, örgütsel sinizm ile kişisel (demografik) özellikler arasındaki ilişkileri inceleyen araştırma sayısının yeterli düzeyde olmadığı gözlemlenmiştir. Çalışmalarda, kişisel özellikler özellikle kontrol ya da aracı değişken olarak ele alınmıştır. Buna göre başlıca kişisel etkenler olarak; yaş (Mirvis ve Kanter, 1991: 56; Andersson ve Bateman, 1997: 460; James, 2005: 97; Erdost vd., 2007: 522, Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 302, Elfiti vd., 2008: 12; Fındık ve Eryeşil, 2012: 1253), cinsiyet (Lambert, 1991: 342; Mirvis ve Kanter, 1991: 56; Lobnikar ve Pagon, 2004: 7), medeni durum (Delken, 2004: 51; Fındık ve Eryeşil, 2012: 1253), eğitim düzeyi (Mirvis ve Kanter, 1991: 56; Delken, 2004: 21; Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 283-300); gelir düzeyi (Mirvis ve Kanter, 1991: 56; Delken, 2004: 22) ve hizmet süresi (Delken, 2004: 25; Lobnikar ve Pagon, 2004: 7; James, 2005: 62) sayılabilir. Örgüt ya da yapılan iş ile ilgili olarak ise; düşük örgütsel performans, ani ve acımasız işten çıkarmalar (Andersson ve Bateman, 1997: 451), psikolojik sözleşme ihlali (Delken, 2004:18), adalet (Özler vd., 2010: 49), uzun çalışma saatleri, etkin olmayan liderlik ve yönetim, yoğun iş temposu, örgütsel küçülme (Cartwright ve Holmes, 2006: 201), stres ve aşırı rol yükü, kişisel ve örgütsel

beklentilerin karşılanmaması, yetersiz sosyal destek, yetersiz terfi, örgütsel karmaşıklık, karar almada etkili olamama, iletişim eksikliği sayılabilir (Andersson, 1996: 1405, Reichers vd., 1997: 51).

2.1.1. Yaş

Genç çalışanların çalışma hayatlarının ilk dönemlerinde beklentilerinin karşılanmaması, bireylerin örgütlerine karşı olumsuz tutum, hayal kırıklığı sergilemelerine ve örgütsel sinizm yaşamalarına sebep olabilmektedir (Kalağan, 2009: 17). Çalışanların yaş dönemleri; işlerine ilişkin tutumlarını, algılarını, istek ve beklentilerini etkileyebilmektedir. Çalışma yaşamına yeni başlayan bir çalışanın, ilk kez iş aramanın, işe yerleşmenin sıkıntılarını yaşarken eğitimine ve kendi özelliklerine uygun bir işte çalışma isteği yüksektir. Bu nedenle; gençler için kişisel yetenek ve kapasitelerini kullanabilecekleri, bireylerarası ilişkilerin iyi olduğu bir iş ve iş ortamına sahip olmanın önemli olduğu belirtilmektedir. (Çakır, 2001: 107).

Öte yandan Anderson ve Bateman (1997: 467) , işyerinde yaşanan sinizmin bazı sebeplerini ve etkilerini incelemek için iki yüzden fazla uzman ve yönetici grubu ile yaptıkları çalışma sonucunda; yaş ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucunu bulmuşlardır. Fero (2005: 125) örgütlerde sinizmin yüksek olmasının nedenlerini ve sonuçlarını incelemek için üç firmada toplam 252 çalışan ile yaptığı çalışma sonucunda; yaşın örgütsel sinizm üzerinde bir etkisi olmadığı sonucunu bulmuştur. Alan yazınında bu araştırmaların bulgularına benzer nitelikte sonuçları olan başka çalışmalar da yer almaktadır (Bernerth ve diğerleri, 2007: 317; Bommer ve diğerleri, 2005: 743; Efiltili, Gönen ve Ünal, 2008: 12; Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoglu, 2007: 519; Güzeller ve Kalağan, 2008: 93; James, 2005: 97; Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 302). Mirvis ve Kanter'in (1991: 56) çalışmasında ise 18-25 yaş aralığındaki iş görenlerin, 55 yaş ve üstü iş görenlere göre daha sinik oldukları görülmüştür. Başka bir anlatımla, yaş ile örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişki vardır. Bu sonucu Johnson (2007: 37) da desteklemektedir. Yazara göre, genç yaşta olan bireylerin örgütsel sinizm düzeyleri daha yüksektir. Bunun nedeni genç bireylerin beklentilerinin özellikle paraya ve mali başarıya dayalı olmasıdır (Mirvis ve Kanter, 1991: 55).

2.1.2. Cinsiyet

Bazı çalışmalarda cinsiyet değişkeni, iş görenin örgütsel sinizm tutumunu anlamlı bir şekilde etkileyen kişisel özelliklerden biri olarak ifade edilmemiştir (Andersson ve Bateman, 1997: 460; Bernerth ve diğerleri, 2007: 324; Bommer ve diğerleri, 2005: 743; Efiltili ve diğerleri, 2008: 11; Erdost ve diğerleri, 2007: 522; Fero, 2005: 34; Güzeller ve Kalağan, 2008: 92; James, 2005: 97; Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 302).

Cinsiyet rol sosyalleşmesindeki farklılıklardan dolayı, erkek ve kadın işgörenler iş koşullarını farklı değerlendirmekte ve iş hayatından farklı beklentilere sahip olmaktadır. Lobnika ve Pagon (2004) ise kadın işgörenlerin örgütsel sinizm düzeylerini daha yüksek bulmuştur. Bunu da kadınların sömürülme derecesiyle açıklamışlardır (Kalağan, 2009: 68).

2.1.3. Eğitim Durumu

Eğitim düzeyi, iş hayatına bakışı, çalışma yaşamında beklentileri etkileyen önemli değişkenlerden biridir. Yapılan araştırma sonuçlarına göre eğitim durumu örgütsel sinizm tutumunu etkileyen önemli değişkenlerden biri olduğu ortaya çıkmıştır ve aralarında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır. Yani eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel sinizm düzeyi de artmaktadır. Eğitim düzeyi yüksek olan işgörenlerin akademik anlamda daha donanımlı ve kişilik özellikler açısından daha sorgulayıcı bir yapıya sahip olmaları ve mevcut durumu kabullenmelerinin zor olmasından dolayı örgütsel sinizme neden olmaktadır (Kalağan, 2009: 69).

Eğitim düzeyi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır. Bir başka anlatımla, eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel sinizm düzeyi de artmaktadır (Fero, 2005: 36; Güzeller ve Kalağan, 2008: 92; Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 283). Tokgöz ve Yılmaz (2008: 300), ilköğretim mezunu olan iş görenlerin, lisans-lisansüstü eğitime sahip iş görenlerden daha az sinik olduğunu belirtmişlerdir. Fero (2005:63) ise yüksek eğitim düzeyindeki bir iş görenin, düşük eğitim düzeyindeki bir iş görene göre daha sinik olduğunu ifade etmiştir. Bu durum, yüksek eğitim düzeyine sahip iş görenlerin, örgütlerindeki mevcut durumu kabullenmekte zorlanmalarından kaynaklanmaktadır. Güzeller ve Kalağan (2008: 93) ise yüksek lisans ya da doktora mezunu öğretmenlerin, ön lisans mezunu öğretmenlere göre daha sinik bir tutum sergilediklerini; eğitim düzeyi yüksek olan öğretmenlerin akademik anlamda donanımlı ve kişilik özellikler açısından daha sorgulayıcı bir yapıya sahip olmalarının örgütsel sinizme yol açtığını ileri sürmüşlerdir. Mirvis ve Kanter'in (1991: 56) araştırma bulguları, düşük eğitim düzeyindeki bir iş görenin, yüksek eğitim düzeyindeki bir iş görene göre daha az sinik olduğunu göstermiştir. Bu çalışmalara bakıldığında daha az eğitilmiş iş görenlerin, gerçeği daha kolay kabul ettikleri için örgütsel sinizm düzeylerinin düşük olduğunu belirtmişlerdir. Benzer bir bulguya, Lobnika ve Pagon (2004: 7) da polis sinizmini araştırdıkları çalışmalarında ulaşılmış ve eğitim durumu ile sinizm arasında pozitif yönlü bir ilişki bulmuşlardır.

Öte yandan, örgütsel sinizm ile eğitim durumu arasında anlamlı ilişki bulunamayan çalışmalar da yer almaktadır (Andersson ve Bateman, 1997: 460; Bommer ve diğerleri, 2005: 743; Efilti ve diğerleri, 2008: 12; James, 2005: 97).

2.1.4. Medeni Durum

İşgörenlerin evli ya da bekâr olmaları örgütsel sinizmi etkileyecek bir faktör olarak görülmektedir. Delken (2004: 51), bekâr iş görenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin evlilere göre daha yüksek bir değer gösterdiğini bulmuştur. Kanter ve Mirvis (1989) ayrı ya da boşanmış işgörenlerin evli ya da bekâr işgörelere göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu ifade etmişlerdir. Efiltili ve diğerleri (2008: 11) ile Erdost ve diğerleri (2007: 522) ise yaptıkları çalışmalarda sinizm ile bireylerin medeni durumları arasında anlamlı bir ilişki bulamamışlardır. (Kalağan, 2009: 69).

2.1.5. Gelir

Çalışanın işe karşı tutumunu genellikle aldığı ücretin yeterliliği, alması gerekene oranla normalliliği ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi belirlemektedir. Geliri düşük olan bireylerin örgütsel sinizm tutum düzeylerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Sabit maaşla çalışanların örgütsel sinizme daha duyarlı oldukları belirtilmiştir. Ayrıca yüksek maaşlı işgörenler daha çok harcama yapmakta ve gelirlerini hemen yitirmekte böylece daha çok hayal kırıklığına uğramaktadırlar. Sonuç olarak sinizm düzeyleri de yüksek olmaktadır (Kalağan, 2009: 70).

Gelir konusunda yapılan çalışmalar birbirinden farklı sonuçlar ortaya koymuştur. Fero (2005: 34) ile Mirvis ve Kanter (1991: 56), yaptıkları çalışmalarda gelir ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ilişkiler bulmuşlar ve geliri düşük olan bireylerin örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Ancak, Delken (2004: 23) yüksek maaşlı iş görenlerin daha çok harcama yaptıkları için gelirlerini daha çok yitirdiğini ve daha çok hayal kırıklığına uğradığını, bundan dolayı da sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu vurgulamıştır. Öte yandan, çalışma biçimi ve sinizm arasındaki ilişkiler de araştırma konusu olmuştur. Örnek olarak, Delken (2004: 22), iş görenlerin çalışma türüne göre gelirlerini ürün başı, saat başı ve sabit maaş türü olmak üzere üç düzeyde sınıflandırmış ve sabit maaşla çalışan iş görenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

2.1.6. Hizmet Süresi ve Hiyerarşi

Hizmet süresi, bir işte ne kadar çalışıldığını göstermektedir. Yapılan çalışmalara bakıldığında hizmet süresi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur.

Örgütlerde var olan hiyerarşinin örgütsel sinizmi etkilediği belirtilmiştir. Buna göre, Kanter ve Mirvis (1989: 390) örgütlerde hiyerarşik olarak daha üst düzeyde olan bir iş görenin, hiyerarşik olarak daha alt düzeyde olan bir iş görene göre daha az örgütsel sinizm

deneyimi yaşadığını belirtmişlerdir. Nedeni ise yüksek düzeyde sorumluluk taşımamanın yüksek düzeyde memnuniyetle bağlantılı olduğu düşünülmekte ve bundan dolayı, fazla sorumluluk sahibi olan iş görenlerin daha az örgütsel sinizm yaşadıklarına inanılmaktadır (Delken, 2004: 23).

Örgütsel sinizm ile hizmet süresi arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin var olduğu gözlemlenmektedir; ancak ilişkinin düzeyi düşük bulunmuştur (James, 2005: 62). Polislik mesleğine ilişkin sinizm ile polisin emniyet ofisinde çalıştığı hizmet süresi arasında anlamlı bir ilişki elde edilmiştir. Aynı pozisyonda uzun bir süre mesleki deneyimi olan iş görenler, daha kısa mesleki deneyime sahip iş görenlere göre daha siniktir (Lobnina ve Pagon, 2004: 7). Öte yandan, O'Connell, Holzman ve Armandi (1986) de araştırmalarında hizmet süresi ile örgütsel sinizmin ilişkili olduğunu bulmuşlar; hizmet süresi 9 yıldan az ya da 15 yıldan çok olan memurların örgütsel sinizm tutumlarının düşük düzeyde olduğunu belirtmişlerdir (Brandes, 1997: 6). Tokgöz ve Yılmaz (2008: 302) ise otel işletmelerinde yaptıkları çalışmada, aynı örgütte sekiz yıl ve üzerinde hizmet süresi olan iş görenlerin genel sinizm düzeylerini yüksek bulurken; örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığa rastlamamışlardır.

Bernerth ve diğerleri, (2007: 317), Bommer ve diğerleri, (2005: 743), Efilte ve diğerleri (2008: 12), Erdost ve diğerleri (2007: 519) ve Johnson (2007: 38) gibi araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalarda hizmet süresi ve sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

2.2. Örgütsel Sinizmi Etkileyen Örgütsel Faktörler

Örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında önemli etkiye sahip olan örgütsel faktörler; örgütsel adalet, örgütsel politika, psikolojik sözleşme ihlalleri örgütsel sinizm oluşmasında, önemli etkiye sahiptir (Cartwright ve Holmes, 2006: 201; Eaton, 2000: 8; James, 2005: 37).

2.2.1. Örgütsel Adalet

Genel anlamda değerlendirildiğinde örgütsel adalet işgörenleri etkilemektedir. İşgörenlerin tepkileri ise onların adalet algılarını etkilemekte ve işgörenler böylece örgüte ilişkin uygun sinik tutumlar geliştirmektedir (James, 2005: 37).

Örgütsel adalet; dağıtımsal, etkileşimsel ve işlemsel adalet olmak üzere üç şekilde sınıflandırılmaktadır. Dağıtımsal adaletin kuramsal temellerini, Adams'ın eşitlik kuramı oluşturmaktadır. Buna göre, işgörenlerin işleri için ortaya koydukları katkı ve kazançlar (eğitim, deneyim, performans, işin zorluğu vb.) bunlar karşılığında almış oldukları sonuçlar ile (maaş ve terfi kararları vb.) karşılaştırılmaktadır. Eğer girdiler ile sonuçlar arasında bir

eşitsizlik durumunu algılanırsa, işgörenler aldıkları ödülün adil olmadığını düşünürler. Bu durum kişiyi kızgınlık, mutsuzluk, gurursuzluk ya da suçluluk gibi hislere yönlendirebilmektedir (Söyük, 2007: 9).

İşgörenlerin tepkileri adalet algılarını etkilemekte ve sonuçta örgüte ilişkin sinik tutumlar ortaya çıkmaktadır. Örgütsel adaletsizlik; örgütsel bağlılığın, iş tatmininin azalmasına ve örgütsel vatandaşlık davranışının ve çabanın azalmasına, bu bağlamda örgütsel sinizmin artmasına neden olmaktadır. İşgörenler örgüt kararların ya da yönetsel faaliyetlerin tarafı ya da adaletsiz olduğunu hissettiklerinde dargınlık, zulüm, öfke duygusuna kapılabilmektedir. Bu tepkiler de; işe devamsızlık, işgören hırsızlığı ve düşmanlık duygularını ortaya çıkarabilmektedir (Kalağan, 2009: 72-73).

Araştırmalara göre, işgörenler örgüt kararlarının ya da yönetsel faaliyetlerin tarafı, adaletsiz olduğunu hissederse; dargınlık, zulüm, hatta öfke duygusuna kapılacaklardır. Ayrıca, algılanan adaletsizliğe yönelik tepkilerin işe devamsızlık, işgören hırsızlığı ve düşmanlık duyguları ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Adaletle ilişkilendirilmiş tutumlar, yöneticilerin fikirlerini ve örgütle ilişkili güven oranlarını etkilemektedir. Bu duruma ek olarak, sosyal yönler ve sosyal bağlam, işgörenlerin algılanan adaletle tepkilerini etkilemekte ve bu yüzden örgüte karşı sinik tutumlarla ilişki kurulmaktadır.

Tyler ve Lind (1992)'e göre, bir grup üyesine yapılan adaletsizlik, diğer tüm grup üyelerine de adaletsizlik yapıldığı şeklinde algılanmaktadır. Böylesi bir durumda da, adil olmayan muameleyi tüm grup üyeleri üstüne almaktadır. Ayrıca bu tür bir dolaylı adaletsizlik davranışlarının, güvensizlik ve hayal kırıklığı duyguları uyandırması beklenmektedir. Adaletsizlik deneyimi bireylerin, örgütlerine karşı daha güvensiz, daha hüsrana dolu ve daha şüpheli davranışlar sergilemesine neden olmaktadır (James, 2005: 36-38).

Örgüt içinde işgörenlerin işlemsel adalet algıları, içinde örgütsel sinizm gibi birçok örgütsel sonucu etkilemektedir. İşlemsel adaletin garanti altına alınmadığı bir örgüte ve otoriteye yönelik olumsuz tutum ve davranışlar artacaktır (Karaeminoğulları, 2006: 18-19). İşlemsel adalette; örgütlerde karar alınmadan önce işgörenler 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: 11). İşlemsel adaletin bağlılık ve sinizmle ilişki göstermesi, adalet ve eşitliğin olmadığı durumlarda işgörenlerin daha şüpheli olacakları sayıltılarına dayanmaktadır (Mimaroglu, 2008: 83). Örgütlerde işgörenler, personel sisteminin işlemsel adaletinin değerlendirmesini gerçekleştirmektedirler. Bu bilgiler ışığında, bir örgütün

personel sistemlerinin işlemse açıdan adaletsiz olduğunu algılayan ve örgütlerinde sinizm yaşayan bireyler, örgütlerin birimlerinin rastgele ve tutarsız olduğuna, şüphe uyandırdığına inanabilmektedirler. İşgören, sinizmle ilgili duyguyu iğrenme, acıma ya da yabancılaşma yaşayabilmektedir. Davranışsal olarak, personel sistemleri uygulamalarını havada gören işgörenler örgütten çekilebilir ya da ödülleri paylaştırmada kullanılan işlemlerin sözlü eleştirilenleri olabilmektedir (Brandes, 1997: 67).

Fitz Gerald (2002), büyük bir üretim firmasında çalışan işgörenlerin örgütsel adalet algısının örgütsel sinizm tutumu üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. İlişkisel analiz sonucunda, örgütsel sinizm tutumu ile örgütsel adalet algısı arasında yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Araştırmanın bulguları sonucunda, örgütsel adaletsizlik algısı yüksek düzeyde olan bir işgörenin örgütsel sinizm düzeyinin de yüksek olduğu ve genel sinizm ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki anlamlı olup pozitif ve düşük düzeyde olduğu gözlemlenmiştir. Araştırmanın sonuçlarından birisi de, görev sınıfı ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ilişki olmasıdır. İşçilerin, hem bilişsel hem duyuşsal hem davranışsal hem de genel anlamda örgütsel sinizm düzeyleri yöneticilere göre daha yüksek bulunmuştur.

2.2.2. Örgütsel Politika

Örgütsel politika, örgütlerde karar verme sürecini etkileyen, örgüt tarafından onaylanmayan ve kişilik çıkarılara dayalı davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Altıntaş, 2007: 153). Bu politika türü, örgüt amaçlarının iyi bir biçimde değerlendirilmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Örgütsel politikalar işgörenlerin davranış ve kararlarına yönelik tutumlarıdır. Örgütlerde belirli bir hareketin yasak olup olmadığına örgütsel politikalara bakılarak karar verilmektedir (Çelik, 2003: 80).

Örgütsel politika çıkarıcılık, olumsuz duygular, endişe ve güven eksikliği gibi kavramlardan etkilenmektedir. (Kalağan, 2009: 73). Örgütlerde bireyler; hainlik, sabotaj, sorumlu olmadıkları şeyler için övgü almak gibi davranışlarda bulunarak kişilik çıkara dayalı davranışlar sergilemektedirler. Örgütsel politika çıkarıcılık, olumsuz duygular, endişe ve güven eksikliği gibi kavramlardan etkilenmektedir. Bu doğrultuda, örgütsel politika ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki ortaya çıkmaktadır (James, 2005: 35-36).

Örgütsel politika ve örgütsel sinizm kavramlarının bazı ortak yönleri ve farklılıkları bulunmaktadır. Örgütsel sinizm ile benzer olarak örgütsel politika algısı, örgütsel yaşamda sıklıkla olumsuz bir unsur olarak görülmektedir. Her ikisi de, yapısal olarak, kişilik çıkar ve dürüstlükten yoksun olma kavramlarının temeline dayanmaktadır. Örgütlerde sinizm yaşayan

bireyler, örgütsel politikayı algılayan bireylerde olduğu gibi örgütlerindeki diğer bireylerin isteklerini (dürtülerini) sorgulamaktadırlar.

Örgütsel sinizm ve örgütsel politika kavramlarının benzerlikleri olmasına rağmen, aralarında bazı anlamlı farklılıklar da bulunmaktadır. Örneğin, örgütsel politik davranışı algılayan bir birey, her zaman kızgınlık ve hayal kırıklığı gibi olumsuz duygular yaşamamaktadır. Bazı araştırmalar, çeşitli işgörenlerin politik bir arenada bulunmaktan memnun olduklarını; politik çevrelerin yararlı olduğunu ve olumsuzluk içermeyen çevrelerde olduğu gibi başarılı olunabileceğini belirtmiştir. Yani politik algılar, bireyin politik davranışlarına ilişkin öznel duygular olarak belirtilirken, sinizm işe yönelik belirli bir tutum olarak tanımlanmıştır (James, 2005: 10-11).

2.2.3. Psikolojik Sözleşme İhlali

Psikolojik sözleşme, işgören ve örgüt arasında karşılıklı ilişki temeline dayanan, dinamik ve yazılı olmayan bir dizi beklentiler olarak tanımlanmaktadır (Mimaroğlu, 2008: 3).

Psikolojik sözleşme ihlali, kişi ile karşı taraf arasında karşılıklı bir değişimin şartlarını ve kurallarını belirten kişisel bir düşünce olan psikolojik kontrat; taraflardan birinin geleceğe yönelik bir söz verdiğine, bir katılım sağladığına ve bir takım faydalar sunacağına inanması durumunda ortaya çıkmaktadır. İşverenin çalışandan beklentisi; fazla mesai yapmak istemesi, sadık olması, görevi olmayan işleri yapması, kurum içi transferleri kabul etmesi ve örgüt içinde en az iki yıl çalışması iken, çalışanın beklentileri yüksek ücret, eğitim, hızlı kariyer gelişimi, uzun süreli iş güvencesi ve kişisel sorunlarda destek olarak sayılabilmektedir. Psikolojik sözleşme ihlali ise beklentilerin karşılanmaması ve eşitsizlik algılarından farklı olarak, taraflardan birinin, karşı tarafın beklenti veya vaatlerini karşılayamadığını algıladığında oluşmaktadır. Psikolojik sözleşme yükümlülüklerinin karşılanması, işverenin çalışana değer verdiğini göstermekte, bu da çalışanın olumlu tutumlar sergilemesini sağlamaktadır. Ancak ihlal durumunda, çalışan işverenin kendisine bağlılığını sorgulamakta ve işveren-çalışan ilişkisinin geçici olduğunu düşünmektedir. Çalışan, sözleşmenin ihlal edildiğini işe girdiği dönemin başında algıladığında, örgüt hakkında daha eleştirel olmakta ve işi ile ilgili alınan kararları daha uygunsuz olarak nitelendirmektedir. Psikolojik sözleşme ihlalleri, işverene duyulan güvenin olumsuz etkilenmesine, iş tatmini, performans, örgütsel bağlılık ve örgütsel tatminin azalmasına; örgüte yönelik kızgınlığın, kırgınlığın, hayal kırıklığının, ihanet etme tutumlarının, işten ayrılma niyetinin ve devamsızlığın artmasına neden olmaktadır (Aydın, Şahin, Güzel, 2009: 688-689).

İşgörenler, psikolojik sözleşmelerin ihlal edildiğini hissettiklerinde ya da işverenlerinden ne bekledikleri ve işverenlerine gerçekte ne verildiği arasında önemli bir fark olduğunu fark ettiklerinde; bu duruma kızabilir, hayal kırıklığına uğrayabilir ya da tarafsız davranabilirler. Bu sinik duygular sonucunda, örgüte bağlılıkları azabilir ve işgörenler sendikalardan koruma talebinde bulunabilirler (Conway ve Briner, 2005: 69-72). Bu bağlamda sinik tutuma sahip işgören, örgütün eylemlerinde söz hakkının olmadığını hissettiğinde sendikal örgütlenmelerden yararlanabilmektedir. İşverenler, gerçekçi olmayan iş görüşmeleri sırasında iş çevrelerini, kariyer fırsatlarını ve mevcut kaynaklarını sık sık yanlış ifade etmektedirler. Yine de, işverenler bütün suçlamalara tahammül etmemektedirler. İşgörenler, bazen verilen bilgiyi yanlış anlamakta, bilerek arzu edilen çevrelerde daha az çalışmayı kabul etmekte ve kişiliklerine, amaçlarına, isteklerine uymayan işlerde çalışmaktadırlar. Bu sinik tepkiler memnuniyetsizliğe neden olmaktadır (James ve Baker, 2008: 3).

Pugh, Skarlicki ve Passel (2003: 210), 214 eski işgörenin kişilik psikolojik sözleşme ihlali ile yeni işgörenler ilişkin tutumları arasındaki ilişkileri incelemişler ve örgütsel sinizmin bilişsel boyutu ile psikolojik sözleşme ihlali arasında pozitif bir ilişkinin olduğu gözlemişlerdir.

Psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen bir diğer model ise Johnson ve O'Leary- Kelly (2003) tarafından tasarlanmıştır. Model ve modelin deneysel sonuçları ile örgütsel sinizm, psikolojik sözleşme ihlali ve iş sonuçları ilişkisi arasında bir arabulucu olarak görev yapmasıdır (James, 2005: 30). Hem örgütsel sinizm hem de psikolojik sözleşme ihlali, işverenler tarafından karşılanmamış beklentileri içermektedir (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003: 639).

2.3. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütsel yaşamda sinizmin sonuçlarını, kişilik ve örgütsel olmak üzere iki bölümde incelemek mümkündür.

2.3.1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Sonuçları

Örgütsel sinizmin bireysel sonuçları, psikolojik ve fizyolojik sonuçlar ve davranışsal sonuçlar olarak sınıflandırılabilir.

2.3.1.1. Örgütsel Sinizm ve Psikolojik- Fizyolojik Sonuçlar (Duygusal Tükenme)

Örgütsel sinizm bireyin ruhsal sağlığı yanında, bedensel sağlığını da olumsuz yönde etkilemektedir. Alan yazınında sinizmin, "sinik düşmanlık" olarak bilinen halinin, fiziksel ve psikolojik sağlık üzerindeki etkileriyle ilgili çalışmalar bulunmaktadır. Sinik düşmanlık, kalp (koroner kalp hastalığı, kalp krizi ve çarpıntılar) ve damar rahatsızlıkları gibi hastalıklara yol

açabilmekte ve yaşam süresini kısaltabilmektedir (Barefoot ve diğerleri, 1989: 46; Eaton, 2000: 7; Scherwitz, Perkins, Chesney ve Hughes, 1991: 47; Smith, Pope, Sanders, Allred ve O' Keeffe, 1988). Ayrıca, çalışmaların bazılarında sinik düşmanlığın, sosyal destek eksikliğine neden olabileceği ve bu nedenle kalp ve damar hastalıkları riskinin artabileceği ifade edilmiştir (Eaton, 2000: 7). Smith ve diğerleri (1988), sinizm ile vaktinden önce ölüm arasında bir ilişkinin olduğunu belirtmişlerdir. Barefoot ve diğerleri (1989: 46), 118 avukatlar ile yaptıkları bir araştırmada, düşmanlık ölçeğini uygulamış ve avukatların hayatta kalma düzeylerini tahmin etmeye çalışmışlardır. Otuz yıl önce uygulanmış olan düşmanlık ölçeğinden yüksek puan alan avukatların, düşmanlık ölçeğinden düşük puan alan meslektaşlarına göre hayatta kalma oranlarının daha düşük olduğu gözlemlenmiştir (Kalağan, 2010: 80).

Greenglass ve Julkunen (1989) ve Houston ve Vavak'a (1991) göre, sinizm sonucunda, bireyler öfke, dargınlık, mağduriyet gibi ruh hallerine ve savunmacı davranışlara daha yatkın hale gelmektedirler (Brandes, 1997: 41). Ayrıca, çalıştıkları kurumda sinizm yaşayan bireylerin, sinirlenme, hiddetlenme, gerilim ve endişe gibi duygusal tepkileri de, örgütsel sinizmin psikolojik sonuçları olarak ifade edilebilmektedir.

Abraham'a göre, örgütün dürüstlüğüne karşı güvensizlik olduğunda sinikler, muhtemelen örgütün refah düzeyinin artması için prososyal davranışlar sergileme, örgütü savunma, gönüllü olma ve başkalarına yardım etme türü davranışlarda yer almayacaklardır. Bununla birlikte örgütsel sinizm, örgütsel bağlılığı ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını azaltırken bir yandan da iş memnuniyetsizliğine ve yabancılaşmaya neden olmaktadır (Abraham: 270). Tüm bu bulgular örgütsel sinizmin, potansiyel olarak hem birey olarak çalışanlar açısından hem de bir bütün olarak örgüt açısından olumsuz sonuçları bulunan bir tutum olduğunu göstermektedir (Walter ve William, 2004: 442).

Yapılan araştırmalardan da görüldüğü gibi, örgütlerde sinizm, duygusal sorunlara neden olmanın yanı sıra, iş görende önemli fizyolojik sorunlara da yol açabilecek sonuçlar doğurmaktadır. İş görenin hastalanmasıyla; işe gelmeme, işten ayrılma, performans düşüklüğü gibi örgüt açısından ciddi kayıplar olarak kabul edilebilecek sonuçlar da meydana gelebilmektedir.

2.3.1.2. Örgütsel Sinizm ve Davranışsal Sonuçlar (Duyarsızlaşma- İşten Ayrılma)

Duyarsızlaşma; çalışanın hizmet sunduğu kişilere karşı birey olduklarını dikkate almaksızın, duygudan yoksun tutum ve davranışlar sergilemesi ile kendini göstermektedir. Bu doğrultuda çalışan insancılıktan uzaklaşmış, alaycı, küçümseyen, katı, duygusuz ve kayıtsız

bir tutum içerisine girmektedir (Kaçmaz, 2005: 29). Örgütsel sinizm yaşayan çalışanlar hem hizmet sundukları kişilere hem de çalıştıkları kuruma karşı mesafeli, umursamaz ve kinayeli tavırlar sergileyebilmekte ve bu davranışlarından dolayı rahatsızlık duymamaktadırlar (Çimen, 2000: 6).

Çağ'ın 2009 yılında yaptığı çalışmasında çalışanların işten ayrılma niyeti ile örgütsel sinizm arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Çalışanlarda örgütsel sinizm ile birlikte oluşacak iş tatminsizliği durumunda; işten ayrılmalar, düşük performans ve verimsizlik gibi sonuçlar görülebilmektedir. Çalışanların örgüt içerisinde sinik davranışlar sergilemesi ve işten ayrılma niyeti içerisine girmesi olumsuz iş tutumu olarak değerlendirilmektedir (Çağ, 2009: 79).

Sinizmin davranışsal sonuçlarına değinen yazarlar, sinizmin alkol alma, sigara kullanma (Daviglius, Costa ve Stamler, 1991; Houston ve Vavak, 1991) ve ortalamanın üzerinde bir kiloya sahip olma (Houston ve Vavak, 1991) gibi sağlıkla olumsuz yönde ilişkili davranışlarla bağlantılı olduğunu belirtmişlerdir (Brandes, 1997: 39-40).

2.3.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları

Sinizmin, örgütlerin etkililik ve verimliliğini azaltan, önemli maddi ve manevi kayıplara neden olan etkileri vardır. Örgütlerde örgütsel sinizmin sonuçları uzun süre devam ederse daha da kötü bir hal alabilmektedir. Örgüt abartısız bir şekilde parçalanmaya başlamakta ve en sonunda örgütün etkililiği ve yaşayabilirliği tehlikeye düşebilmektedir. (Naus, 2007: 28).

Alanyazın incelendiğinde, örgütsel sinizmin örgütler üzerindeki olumsuz etkileri şu şekilde belirtilebilmektedir:

- Örgüte bağlılığın azalması,
- İşten doyumuzluk,
- İşgücü devrinin azalması,
- İşten çıkarılma oranlarının artması,
- Sabotaj,
- Hırsızlık,
- Dolandırıcılık,
- Örgütsel küçülmelerin artması,
- İşten ayrılma oranlarının artması,
- Kurallara uymama,
- İtaatsizlik,

- Örgüte şüphe duymada artış,
- Örgüte güvensizlikte artış,
- İşe yabancılaşmanın artması,
- Örgütsel performansın düşmesi,
- İşe devamsızlıklarda artış,
- Duygusal tükenmişlikte artış,
- Yöneticiler tarafından istenilen etik olmayan ricalara uyma,
- Olumsuz tutumlarda artış,
- Motivasyonun azalması,
- Örgütü aşağılamada artış,
- Örgütle olan bağın (ilişkilerin) kesilmesi,
- İşgörenin özgüveninde azalma,
- Örgütsel değişim için gösterilen çabada isteksizlik,
- Kendini bilgisiz hissetme,
- Sendika temsilcileri tarafından gösterilen iletişim ve saygı eksikliği,
- Moralin düşmesi,
- Örgütteki lidere olan güvenilirliğin azalması,
- Yöneticinin gösterdiği iletişim ve saygı eksikliği (Kalağan, 2009).

Sinikler, kötümserlikleri nedeniyle ilişkilerine zarar verirler, öğrendikleri herhangi bir şey hakkındaki şüphelikleri ise iyi bir fırsatı kaçırmalarına sebep olabilmektedir. Bununla birlikte, sinizm en azından bir noktada hem birey için hem de örgüt için olumlu sonuçlara da sahip olabilir. Buna göre sinikler, örgütteki karar vericilerin kişisel çıkarlarına göre veya hileli davranmalarına karşı düşündüklerini açıkça ifade edebilmekte ve böylece örgüt için “vicdanın sesi” olarak hareket etmiş olmaktadır. Sonuç olarak, örgütsel sinizmin, örgütler için ne tam olarak iyi ne de tam olarak kötü olduğu söylenememektedir (Dean, Brandes and Dharwadkar: 347).

2.3.2.1. Örgütsel Sinizm ve İş Doyumu (Tatmini)

Beklentilerin karşılanmaması ile gerilim, hayal kırıklığı ve hoşnutsuzluk yaşanmaktadır (Özdayı, 1991: 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 düzeyde ilişkinin olduğu saptanmıştır. İşgörenin örgütsel sinizm düzeyinin yüksek olması, iş doyumuna neden olmaktadır. Bir başka anlatımla, işgörenin örgütsel sinizm düzeyi arttıkça, iş doyumunu düzeyinde de azalma olduğu

belirlenmiştir (Abraham, 2000: 282; Chrobot-Mason, 2003: 34; Eaton, 2000: 12; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003: 638; Reichers ve diğerleri, 1997: 52; Wanous ve diğerleri, 1994: 272).

Ücret, iş güvencesi, çalışma koşulları, örgüt politikaları ve iş saatleri gibi dışsal doyum faktörleri ile başarı, kendini gerçekleştirme, işte özerklik ve işin doğası gibi içsel doyum faktörleri bir bütün olarak iş doyumunu oluşturmaktadır. İş doyumunun düşüklüğü, belirtilen beklentilerin karşılanma düzeyinin de düşük olmasına neden olmaktadır (Çakır, 2001: 166-167).

Abraham (2000: 281), çalışmasında örgütsel sinizmin yüzde 65 oranında iş tatmini değişkeni tarafından açıklandığını belirtmiştir. Bu bulgu, iş doyumunun örgütsel sinizm açısından önemini de göstermektedir. Çalışmanın diğer önemli bir bulgusu da, örgütsel sinizm türlerinden kişilik sinizmi ve örgütsel değişim sinizminin iş doyumunu azalttığı; buna karşılık toplumsal sinizmin ise, iş doyumunu üzerinde olumlu etkilerinin olduğudur. Bu durum, çalışma koşullarına ilişkin beklentilerin daha gerçekçi olması ve iş hayatında meydana gelen hayal kırıklığından etkilenmeme durumuyla açıklanmıştır. Bu bağlamda iş doyumunu genellikle işgörenin işine ve iş yaşamına karşı geliştirdiği bir tutum olarak tanımlanmaktadır (Elma, 2003: 58).

Örgütsel sinizm "örgüt"e, iş doyumunu ise "iş ve iş yaşamına" yönelik bir tutumu vurgulamaktadır (James, 2005: 9). Sinizm ve iş doyumunu hüsrana kavramını oluşturan temel öğeleri paylaşımlarına rağmen; sinizm ayrıca umutsuzluk, hayal kırıklığı, aşağılama ve güvensizlik kavramlarını da kapsamaktadır (Andersson, 1996: 1398). Bununla birlikte Davis (2002: 3), sinik tutuma sahip işgörenlerin örgütlerindeki pozisyonlarından memnun olmadıkları ve işgörenlerin işlerinden doyum sağlamaları halinde de örgütlerine daha az sadık kalacaklarını ileri sürmüştür.

2.3.2.2. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık

İşgörenlerin işle ilgili tutumlarından biri olan örgütsel bağlılık, "işgörenlerin örgütsel amaç ve değerlerine yüksek düzeyde inanması ve kabul etmesi, örgüt amaçları için yoğun çaba sarf etme isteği ve örgütte kalmak ve örgüt üyeliğini sürdürmek için duydukları güçlü bir arzu" şeklinde tanımlanmaktadır (Mowday, Steers ve Porter, 1979: 311). Bu tanım ile örgütsel bağlılığın örgüte olumlu bir etkisinin de bulunduğu belirtilebilir. Örgütsel sinizm ise, örgütte olumlu etkilerden ziyade olumsuz etkiler oluşturmaktadır.

Alanyazın incelendiğinde, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında bazı farklılıklar olduğu gözlenmiştir. Dean ve diğerleri (1998: 348) bu farklılıkları bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyutta ele almışlardır (Özgener ve diğerleri, 2008: 62);

Bilişsel: Örgütsel sinizmde işgören, örgütün dürüstlükten ve bütünlükten eksik olduğuna inanmaktadır. Örgütsel bağlılıkta ise, işgören kişisel değer ve amaçlarının, örgütün değer ve amaçları ile benzer olup olmadığını değerlendirmektedir.

Duyuşsal: Örgütsel sinizm yaşayan bir işgören, mesleki deneyimi esnasında engellenme ve küçümsenme gibi duygular yaşarken; örgütsel bağlılığı düşük olan bir işgörenin ise, örgütle bütünleşmesi az olmaktadır.

Davranışsal: Örgütsel sinizm yaşayan bir işgörende, örgütten ayrılıp ayrılmama düşüncesi varken; örgütsel bağlılık ise, işgörenin örgütünde kalma niyetini içermektedir.

Abraham (2000: 281) çalışmasının önemli bir bulgusu da, örgütsel sinizm türlerinden kişilik sinizmi ve işgören sinizminin örgütsel bağlılığı azalttığı; buna karşılık toplumsal sinizm ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bir bağ bulunduğuudur. Wanous ve diğerleri (1994: 272), örgütsel değişim sinizmi ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki bulmuşlardır.

Örgütsel sinizm, örgüt ve birey arasındaki olası tutarsızlıklar üzerine temellendirilmiştir. Sinik tutuma sahip işgörenler, örgütlerinin bütünlüğünden şüphe duymaktadırlar. Örgütsel bağlılıkla ilgili çoğu çalışmada, örgütlerine yüksek düzeyde bağlı olan işgörenlerin, daha iyi performans sergilemeye, işe gelmeme oranlarının azalmasına ve iş hacimlerinin daha düşük olmasına eğilim gösterdiği gözlenmiştir. Buna ek olarak, örgütlerine yüksek derecede adanmış olan işgörenlerin, daha fazla örgüt yanlısı eylemde bulunma ve örgütsel vatandaşlık davranışları göstermeleri beklenmektedir. Bunun aksine, sinik işgörenler ise, teorik olarak, örgütlerine yüksek derecede adanmış olan işgörenler tarafından gösterilen davranışlarda bulunmamaktadırlar (Brandes, 1997: 70).

2.3.2.3. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık

Örgütsel vatandaşlık, örgütün resmi ödül sisteminde açıkça göz önüne alınmayan, buna karşılık örgütün devamını destekleyen ve tamamen işgörene bağlı olan davranışlardır. Örgütsel vatandaşlık davranışı kişisel tercihlere bağlı olarak değişmektedir. Yönetim tarafından işgörene örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergilemesi için bir talep bulunmamaktadır ve doğal olarak da sonunda bir ceza ya da yaptırım bulunmamaktadır. Örgütün işgörenlerini bir araç olarak değil bir insan olarak görmesi, değer vermesi, saygı duyması, gereksinimlerini göz önüne alması aynı şekilde üstün işgörenine saygı göstermesi, gereksinim duyduğunda yardımcı ve destek olması, işgörenin işinden beklediklerini alıyor olması gibi faktörler örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya çıkmasını sağlamaktadır (Solomon ve Flores, 2001: 15).

Örgütsel vatandaşlık, örgütsel sinizminin en ilgi çekici sonuçlarından birisidir (Abraham, 2000: 282; Andersson ve Bateman, 1997: 449; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003: 638; Turner ve Valentine, 2001: 132). Bunun nedeni, bazı çalışmaların aralarındaki ilişkiyi olumsuz bulması; bazı çalışmaların da, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde hiçbir önemli etkisinin olmadığını ortaya çıkarması olarak sayılabilmektedir. Bu nedenle örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye ait sonuçlar tutarsızlık göstermektedir (James, 2005: 33).

Örgütsel sinizm türlerinden özellikle kişisel sinizm ile örgütsel vatandaşlık kavramı arasında ilişki bulunmaktadır. Yüksek örgütsel sinizm örgütlerde daha düşük örgütsel vatandaşlık davranışlarına neden olmaktadır. Aralarındaki ilişki ise olumsuz bir yapıdadır (Van Dyne, Graham ve Dienesch, 1994: 700).

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 olan bireylerin bu tarz davranışlarda (alay etme, aşağılayıcı konuşma gibi) bulunacağı düşünülmektedir (Brandes, 1997: 71-72).

2.3.2.4. Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramında, işgörenin örgütüne ve müşterisine ilişkin olumsuz tutumu yer alırken; örgütsel sinizm kavramında sadece işgörenin çalıştığı kuruma ilişkin olumsuz tutumu vurgulanmaktadır. Duyuşsal olarak, hem örgütsel sinizm hem de tükenmişlik kavramında hayal kırıklığı ve hüsrana gibi negatif duygular yer almaktadır. Tükenmişlikte, negatif duygular meslektaşlara ve bireyin kendisine yönelik iken; örgütsel sinizmde daha çok örgüte ya da üst düzey yöneticilere yönelik olmaktadır. Davranışsal olarak, tükenmişlik sıklıkla işgörenlerin 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 bulunmaktadır. Tükenmişliğin sonuçları sağlığa zararlı iken, sinizmin sonuçları bazen pozitif etkiler de oluşturabilmektedir (Brandes ve Das, 2006: 245).

Örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında çeşitli benzerlikler ve farklılıklar yer almaktadır. Sinizm kavramı, tükenmişlik kavramının “duyarsızlaşma” boyutu ile benzer görülmektedir. Özellikle, Maslach ve diğerleri (1981) “duyarsızlaşma” yerine sinizm kavramını kullanmayı tercih etmişlerdir. Ancak çeşitli araştırmalarda, bu iki kavram arasında anlamlı farklılıklar olduğu gözlenmiştir. Johnson ve O’Leary-Kelly (2003: 643) ise, yaptıkları araştırma ile tükenmişlik ile örgütsel sinizm arasında güçlü bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir.

2.3.2.5. Örgütsel Sinizm ve Güven

Sinizm, güvensizlik görüşüyle ilişkili olup, örgütsel sinizm kavramı için tek başına yeterli değildir. Güvensizlik kavramında karşı tarafın kötü niyetine ve yetkin olmamasına yönelik olumsuz duygu ve algılamaları anlatılmaktadır. Yüksek güvensizlik, endişe, şüphencilik, alaycı davranışlarda bulunma ile kendini göstermektedir (Erdem, 2003: 161-162). Örgütsel sinizmin duyuşsal ve davranışsal boyutlarıyla ilişkilendirildiğinde, güven, temel bir unsur olduğu göze çarpmaktadır (Brandes, 1997: 35).

Mishra ve Morrissey örgütsel güveni “bir işgörenin; örgütün sağladığı desteğe ilişkin algıları, liderin doğru sözlü olacağına ve sözünün ardında duracağına olan inancı” olarak tanımlamaktadırlar (Demircan ve Ceylan, 2003: 142). Örgütsel sinizm tutum sahibinin davranışına odaklanırken; güven kavramları, güvenen kişinin başkalarının davranışlarına ilişkin iyimserliğine odaklanmaktadır. Örgütlerde sinik tutuma sahip bireylerin davranışları, ihanete uğramış bireyin duyduğu güven ile sonuçlanmaktadır (Brandes, 1997: 34-35).

Brandes (1997: 60-61) güven ve örgütsel sinizmi değişiklik boyutlarda temellendirilmiştir: Birinci olarak, güven eksikliği, deneyim eksikliği üzerine temellendirilmektedir. Buna göre, bir birey, diğer gruba güvenmede kendinden emin olmak için yeterli deneyime sahip değildir. Buna karşılık sinizm kesinlikle deneyime dayandırılmaktadır.

Alanyazın incelendiğinde örgütsel sinizm ile güven arasında bazı farklılıklar olduğu gözlenmiştir (Brandes, 1997: 34; Andersson, 1996: 1398): 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 sayılıda bulunmamaktadır.

Örgütsel güven ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara bakıldığında; örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça, örgütsel güven düzeyinin azaldığı belirlenmiştir (Chrobot-Mason, 2003: 34; Thompson ve diğerleri, 2000: 4; Turner ve Valentine, 2001: 132).

Bommer ve diğerleri (2005: 736), örgütsel sinizmin, adaletsizlik inancının ve güvensizlik duygusunun artmasına ve bunun sonucunda örgüte ilişkin eylemlerin çoğalmasına neden olduğunu belirtmişlerdir.

2.3.2.6. Örgütsel Sinizm ve Yabancılaşma

İşe yabancılaşma, “işgörenin işini anlamsız bulması; örgütünde kurduğu ilişkilerden doyum sağlayamaması; kendisini yalnız, yetersiz, güçsüz görmesi; geleceğe ilişkin umutlarını yitirmesi ve kendisini sistemin basit bir çarkı olarak algılaması” biçiminde tanımlanmaktadır (Elma, 2003: 16). İşe yabancılaşma kavramı, bu doğrultuda örgütsel sinizm kavramının sonuçlarıyla ilişkili görünmektedir.

Abraham (2000: 282) yabancılaşma ve örgütsel sinizm ilişkisini ele aldığı çalışmada, örgütsel sinizm düzeyi arttıkça, işe yabancılaşma düzeyinde de artma olduğunu belirlemiş ve örgütsel sinizm türlerinden mesleki sinizm, kişilik sinizmi ve örgütsel değişim sinizmi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulmuştur. (Akt Kalağan, 2009)

2.4. Sinizm ve Örgütsel Sinizm İle İlgili Yapılan Çalışmalar

2.4.1. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Çalışan sinizmi odaklı çalışmalardan birini yapan Andersson’a (1996); konuya sözleşme ihlalleri çerçevesinden bakan Andersson, sözleşme ihlalleri kuramının mevcut sinizm alan yazınıyla bütünleştirmeye yardımcı olacağını öne sürmüştür.

Andersson ve Bateman’ın (1997) birlikte gerçekleştirdikleri bir başka çalışmalarında, yönetici ücretlerinin yüksek düzeyde olmasının, örgütsel performansın düşüklüğünün ve önceden haber vermeden işten çıkarmaların, beyaz yakalı çalışanlar arasında sinizm oluşturduğunu ortaya çıkarmışlardır.

Brandes ve diğerleri (1999) çalışmalarını, orta büyüklükteki bir fabrikada çalışan 129 yönetici ve iş gören çiftine uygulamışlardır. Araştırmada; örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, iş gören katılımı, yöneticinin biçimsel davranışı, yöneticinin ekstra rol davranışı ve yöneticinin katılımı arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ve negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Abraham (2000) iş yerinde gelişen beş farklı sinizm biçimini ele alarak, süreci kuramsal olarak açıklığa kavuşturmaya ve bu beş farklı biçimle duygusal çıktılarının ilişkilerini

araştırmaya çalışmıştır. Bunlardan toplumsal, çalışan ve örgütsel değişim sinizminin psikolojik sözleşme ihlalleri ile işe yönelik sinizmin tükenmişlik ile kişi-rol çatışması ve kişilik sinizminin kişinin doğuştan muhalif olma özelliği ile ilişkili olabileceğini savunmuştur. Çalışmasının sonucunda kişilik sinizminin, örgütsel sinizmin güçlü bir öncülü olarak ortaya çıktığını bulmuştur.

Abraham (2000), bu durumu, toplumsal siniklerin iş ortamındaki koşullara ilişkin beklentilerinin daha gerçekçi olabileceği ve böylece iş hayatında ortaya çıkan hayal kırıklıklarından çok fazla etkilenmeme olasılığıyla açıklamıştır.

Eaton (2000), araştırmasında öncelikli olarak örgütsel sinizm kavramını işlevsel hale getirmeyi amaçlamış, Dean vd. (1998) belirlediği örgütsel sinizm kavramı doğrultusunda örgütsel sinizm ölçeği geliştirmeye çalışmıştır. Ölçek, 129 mezun öğrenci grubuna uygulanmıştır. Faktör analizi sonucunda bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları kapsayan 68 maddeden oluşan bir ölçek geliştirilmiştir. Eaton aynı araştırmasının ikinci aşamasında bir örgütsel sinizm modeli geliştirerek, bu modeli Weiner (1985)'in ortaya koyduğu sosyal motivasyon kuramı ile incelemiştir. Buna göre örgüt, yönetici, meslektaş ya da işgörenlerin örgütlerindeki olumsuz olaylardan etkilenip etkilenmediği ve tutumsal süreçleri izleyip izlemediği gözlenmiştir. Ayrıca, duygular (kızgınlık, sempati ve umut) ile davranışlar (eylemsel ve tasarlanmış davranışlar) arasında ilişki olup olmadığı tahmin edilmeye çalışılmıştır. Böylece, yarı zamanlı ve tam zamanlı çalışan 124 öğrenci ve işgörenden oluşan bir örneklem grubundan örgütlerinde yaşanan olumsuz olaylara neden olan tutumları belirtmeleri istenmiştir.

Turner ve Valentine (2001), sinizmi, ahlaki karar alma sürecinin temelini oluşturan bir boyut olarak değerlendirdikleri çalışmalarında etik araştırmalarında kullanılabilecek bir sinizm ölçeğinin yokluğuna işaret ederek, on bir maddelik bir ölçek geliştirmişlerdir.

Johnson ve O'Leary- Kelly (2003) banka sektöründe çalışan yüz üç çalışana uyguladıkları çalışma ile psikolojik sözleşme ihlali, bilişsel ve duyuşsal örgütsel sinizm, iş ile ilgili tutumlar iş doyumu ve örgütsel bağlılık, duygusal tükenme, hizmet süresi ve diğer banka çalışanlarına yardımcı olma davranışları açısından bir karşılaştırma yapmayı amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda sosyal değişim ihlalleri, örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme ihlallerine etki yarattığı keşfedilmiştir.

Delken'in (2004) bir çağrı merkezinde yaptığı araştırmada, örgütsel sinizm ve demografik özellikler arasındaki ilişkiler belirlemeye çalışılmış ve bu doğrultuda psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide demografik özellikler aracı değişken olarak

belirlenmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, psikolojik sözleşme ve örgütsel sinizm ilişkisi arasında demografik değişkenlerin etkisi bulunmamaktadır. Sadece bekâr bireylerin örgütsel sinizm düzeyleri yüksek değer göstermiştir. İş gören sinizminin çağrı merkezindeki yöneticiler için sürekli bir problem oluşturduğu belirlenmiştir. Çağrı merkezindeki iş görenler, müşteriye iyi hizmet vermek ile birlikte sürekli olarak da performans baskısı altında bulunmaktadır. Bu durum, iş görenlerde rol karmaşasına yol açmaktadır. Kişilik sinizmi, her nüfusun belli kısımlarında bulunmaktadır. Bu nedenle, araştırmanın örnekleminde de, örgütsel sinizmin bu türünün yüksek bir olasılıkla bulunduğu belirtilmiştir.

Pitre (2004) araştırmasında, Amerika Denizcilik Akademisi Deniz Harp Okulu birinci sınıfında okuyan otuz öğrencinin örgütsel sinizm yaşama nedenlerini araştırmıştır. Araştırma, nitel veri analizi yöntemi olan odak grup çalışmasıyla gerçekleştirilmiştir. Öğrencilerin beklentilerinin karşılanmama durumlarının örgütsel sinizmin nedenleri olduğu belirlenmiştir. Dikkatli karar almadaki baskı akran etkilerindeki düş kırıklığı örgütsel tutarsızlıklar ve deniz harp okulu öğrencilerinin ilgilerine karşı dışarıdakilerin ilgilerinin önemli olması, örgütsel sinizmin gelişmesinde güçlü öncüller olarak ortaya çıkmıştır. Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık eksikliği, karar verme ve risk alma becerilerinde eksiklik de, örgütsel sinizmin sonuçları olarak ifade edilmiştir.

Hickman, Piquero ve Piquero (2004) Neiderhoffer'ın toplum düzenini sağlama ve koruma mesleği ile ilgili bir klasik olarak değerlendirilen çalışmasını ele alarak polis memurlarının sinizmi ile mevcut kıdemleri arasında güçlü bir ilişki bulunmuştur.

Qian ve Daniel (2008), Amerika'da 2004 yılında bir yükseköğretim kurumunda 40'ı profesör, 82'si doçent ve 64'ü yardımcı doçent olmak üzere toplam 186 öğretim elemanı üzerinde bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırmada, yükseköğretim kurumunda iletişim algısından kaynaklanan örgütsel değişime karşı iş gören sinizmini belirlemeye yönelik bir model geliştirmek amaçlanmıştır. Yapılan araştırmanın sonuçları incelendiğinde; model ilk olarak, çalışan sinizmini oluşturmada iletişimin anahtar rolünü doğrulamıştır. Bu doğrultuda işgören sinizmi konusunu araştırmak ve sinizmi bir iletişim problemi olarak yeniden kavramsallaştırmak amacıyla çeşitli iletişim kuramlarını uygulamak için daha fazla araştırma yapılması gerektiğini vurgulamışlardır. İkinci olarak, çalışmanın sonucu, iletişim süreçlerinin, iş çevresindeki bilgi ve ilişkilerin değişim odaklı sinizm üzerinde önemli nedensel etkilerinin olduğunu göstermiştir. Üçüncü aşamada araştırmacılar, değişim odaklı sinizmin olumlu sonuçlarını da içeren diğer olası sonuçlarının araştırılması gerektiğini; bu doğrultuda daha fazla araştırma yapılabileceğini ifade etmişlerdir.

Bommer ve diğerlerinin (2005), 372 çalışan üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, dönüşümcü liderlik davranışları ile örgütsel değişim sinizmi arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma bulgusuna göre, dönüşümcü liderlik davranışları ile örgütsel değişim sinizmi arasındaki negatif bir ilişki olduğunu belirlenmiştir. Buna göre, dönüşümcü liderlik davranışları örgütsel değişim sinizmini azaltmaktadır. Örgütlerde değişime açık ve kendini adanmış iş gören, örgütler tarafından dönüşümcü liderlik davranışı değişimi yaratmada bir araç olarak kullanılmaktadır. Dönüşümcü liderlerin sinik bireyler üzerindeki etkisi, onları değişimin şampiyonları haline dönüştürmektir. Araştırmanın bir diğer bulgusu ise; yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve hizmet süresi gibi demografik özellikler ile örgütsel sinizm arasında bir ilişkinin olmaması olarak ortaya çıkmıştır.

James (2005) yaptığı araştırma ile örgütsel sinizmi oluşturan temel faktörleri, örgütsel sinizmin ara değişkenlerini ve sonuçlarını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmayı Amerika'nın güneydoğusunda 17 okul bölgesinde görev yapmakta olan 360 okul müdürü, öğretmen, öğretmen yardımcısı ve okulda çalışan diğer iş görenlerden oluşan çalışma grubuna uygulamıştır. Araştırmada örgütsel sinizmi oluşturan temel faktörleri örgütsel politika, örgütsel adalet, psikolojik sözleşme ve algılanan örgütsel destek olmak üzere toplam 4 iş algısı şeklinde sınıflandırmıştır. Örgütsel sinizmin ara değişkenlerinin, kontrol odağı ve örgütsel ruh; örgütsel sinizmin sonuçlarının ise iş gerilimi, örgütsel vatandaşlık, zarar verici iş davranışları, iş gören uyumsuzluğu ve performans şeklinde olabileceğini belirtmiştir.

Khan (2006) çalışmasında örgütsel sinizm yerine, işletme sinizmi kavramını kullanmıştır. Çalışan sinizmi ile örgüt iklimi arasındaki ilişkiyi inceleyerek, işletme sinizminin temel nedenlerinin yüksek düzeyde iş güvensizliği, kötü örgüt iklimi, işten çıkarılma olasılığı, rekabete dayalı olmayan ücret sistemleri olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Naus, Iterson ve Roe (2007), kişi-çevre uyumu ve benlik kuramlarını birleştirerek, bir model geliştirmiştir. Modelde, kişisel ve algılanan örgütsel değerler arasındaki uyumsuzluk ile iş otonomisi, sinizmin öncülleri olarak yer almaktadır. Bu yapıda örgüte dayalı öz saygının, hem değerlerin uyumsuzluğu ile hem de iş otonomisi ile ilişkisinde, örgütsel sinizm aracı bir değişkeni olarak hipotezlenmiştir. Araştırmacılar bu sonuçları; örgütsel sinizmin, iş çevresindeki sorunlu olaylar ve koşullara karşı kişinin kendini koruma amacını gerçekleştirmesi şeklinde yorumlamışlardır.

Byrne ve Hochwarter (2007), siniklerin performanslarının algılanan örgütsel destek ile doğrusal bir ilişki içinde olup olmadığını araştırmışlardır. Sinizm düzeyi yüksek olan çalışanların, örgütsel destek düzeylerini genellikle olumsuz olarak yorumladıklarını

bulmuşlardır. Algılanan destek, özellikle sinikler için, orta düzeyde olduğunda siniklerin performansının en üst düzeye ulaştığını, aksi takdirde algılanan destek düşük veya yüksek olduğunda siniklerin performansının en düşük düzeyde gerçekleştiğini keşfetmişlerdir.

Brandes ve diğ. (2008), bulguları, örgütsel sinizmin nedenleri ve sonuçları açısından dikkat çekici olmuştur. Son 25 yılda yaygın bir şekilde gerçekleştirilen işten çıkarmaların eş düzeyde olmasa da örgütlere karşı güvensizlik ve hayal kırıklığı ile sonuçlandığına vurgu yapan araştırmacılar, veri toplamadan bir ay önce bir şirkette gerçekleştirilen küçülme uygulamasından sonra iş yerinde çalışmaya devam eden yönetim kademesindeki çalışanların işten çıkarılmalar sonrasındaki tepkilerini araştırdılar. Çalışmalarında özellikle işlerini kaybetmeyenlerin işe yönelik çaba harcama eğilimleri üzerinde, örgütsel sinizm ile iş güvensizliğinin karşılıklı etkileşimleri araştırmışlardır. Elde ettikleri sonuçlar, örgütsel sinizm bağlamındaki sinik tutumlara sahip olan çalışanların, bu tutumlara sahip olmayanlara göre iş güvensizliği algısıyla karşı karşıya kaldıklarında işlerinde daha yüksek düzeylerde çaba harcadıkları hipotezini desteklemiştir.

2.4.2. Türkiye’de Yapılan Araştırmalar

Türkiye’de sinizm ile ilgili araştırmaların tarihi oldukça yenidir. Sinizm ile ilgili araştırmalar incelendiğinde, özellikle son yıllarda bu alanda yoğunlaştığı görülmektedir. Ülkemizde bilinen ilk çalışmalardan birini, Kasapoğlu (1992) genel sinizm kavramıyla ilgili bir araştırma ile gerçekleştirmiştir. Örgütsel sinizm ile araştırmalar, 2007 yılı ve sonrasında Türk alanyazınına tanıtılmaya çalışılmıştır.

Kasapoğlu (1992) hazırlamış olduğu araştırma ile öğrencilerin mesleki tercihleri ve mesleğe ilişkin bazı değerlerindeki değişimleri incelemiştir. Bu amaçla, araştırmasını Ankara Tıp, Gazi Tıp ve Hacettepe Tıp Fakültelerinin ilk ve son sınıf öğrencileri üzerinde yürütmüştür. Ayrıca, eğitimin mesleki değerler kazandırılmasındaki etkisini belirlemek için de, tıp eğitimine yönelik meslek eğitimi alan Ankara Hukuk Fakültesi ve Ankara Veteriner Hekimliği Fakültesi’nde okuyan öğrenciler de çalışma grubu içerisine dâhil edilmiştir. Bu araştırmada, insan sevgisini ölçmek için humanitaryanizm, kendi çıkarlarını ön plana alıcı tutumların ölçülmesinde Mach IV ve insanları hakir görme konusunda sinizm ölçeği uygulanmıştır. Araştırmanın bulgularına göre; humanitaryanizm ile Mach IV ve sinizm arasında negatif, Mach IV ile sinizm arasında da pozitif bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Baba mesleği ile sinizm değerleri incelendiğinde; babası serbest çalışan (yüksek eğitim alıp bir meslek sahip olup da serbest çalışanlar) öğrencilerin sinizm ortalamaları en yüksek, babası vasıfsız, düz işçi ve müstahdem olan öğrencilerin sinizm ortalamaları en düşük olduğu bulunmuştur. Ayrıca, öğrencilerin mezun oldukları lise türü ile sinizm düzeyleri arasındaki

ilişki incelendiğinde, yabancı dil eğitilmiş liseden mezun olan öğrencilerin sinizm ortalamaları, teknik meslek lisesinden mezun olanlara göre yüksek bulunmuştur.

Erdost ve diğerleri (2007), araştırmalarında genel sinizm ve örgütsel sinizm kavramlarını Türkçe alanyazına tanıtmayı amaçlamışlardır. Bu doğrultuda, genel sinizm ile ilgili Kanter ve Mirvis'in (1989) "yaşama karşı bakış açısı", Wrighstman'ın (1992) "insan doğasının felsefesi"nden yola çıkarak geliştirdikleri ölçekler kullanılmış; örgütsel sinizm ile ilgili olarak da Eaton (2000) ve Brandes (1997) tarafından geliştirilen ölçeklere yer vermişlerdir. Araştırmada ayrıca, genel sinizm ve örgütsel sinizm ile işgörenlerin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim düzeyi, çalıştığı bölümü, çalıştığı örgüt sayısı ve pozisyonu gibi demografik özellikleri arasındaki ilişkiler de incelenmiştir. Araştırma verileri, 2007 yılında büyük ölçekli bir tekstil firmasında çalışan 64 beyaz ve mavi yakalı işgörenden sağlanmıştır. Araştırma sonucunda; alanyazına tanıtılan dört ölçekten Eaton (2000) tarafından geliştirilen ölçek hariç üç ölçek olumlu sonuç vermiştir. Ayrıca, genel ve örgütsel sinizm ile işgörenlerin çalıştıkları bölüm ve buldukları pozisyon değişkenleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Buna göre, destek bölümlerinde çalışan işgörenlerin, üretim bölümlerine göre ve yönetici olmayanların yöneticilere göre daha fazla sinik davranış gösterme eğiliminde oldukları tespit edilmiştir. Araştırmanın bir başka bulgusunda ise, eğitim düzeyi meslek yüksekokulu olan işgörenlerin, eğitim düzeyi lisans olan işgörelere göre daha fazla sinik davranış gösterme eğiliminde oldukları şeklinde gözlemlenmiştir.

Güzeller ve Kalağan (2008: 87-94), yaptıkları araştırmada Vance, Brooks ve Tesluk (1997) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması ve ölçeğin psikometrik niteliklerinin belirlenmesini amaçlamışlardır. Araştırmanın bir diğer amacı doğrultusunda, eğitim örgütlerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları incelenmiş ve öğretmenlerin cinsiyetleri, yaşları, eğitim durumları ve branşları gibi çeşitli demografik özellikler açısından örgütsel sinizm ile aralarındaki ilişkiler ele alınmıştır. Araştırma, Antalya il merkezinde yer alan ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta 325 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. İlgili araştırmanın bulgularına göre; örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçe formunun geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0,83 olarak hesaplanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi ile branşları ve eğitim durumları arasındaki anlamlı bir ilişki bulunmuş; örgütsel sinizm ile öğretmenlerin cinsiyetleri ve yaşları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Efiliti vd. (2008), Akdeniz Üniversitesi bünyesinde rektörlük, fakülte ve yüksekokul bölümlerinde görev yapan 48 yönetici sekreterlerinin örgütsel sinizmi yaşama durumlarını incelemek, genel ve örgütsel sinizm kavramlarının kurumsal çerçevesini oluşturmak için

Erdost vd.'nin test ettiği ölçekler doğrultusunda bir alan araştırması yapmışlardır. Araştırma sonucunda; örnekleme oluşturan sekreterlerin hayata, insanlara ve bağlı buldukları örgüte bakış açılarının orta düzeyde sinik eğilimli olduğu, örgütsel sinizm ile genel (kişilik) sinizm eğilimleri arasında pozitif bir ilişki olmadığı ve sinizm düzeyleri ile demografik özellikleri arasında çok fazla ilişki olmadığı sonucu bulunmuştur.

Tokgöz ve Yılmaz (2008), Otel işletmesinde çalışanların genel ve örgütsel sinizm düzeyleri ve demografik değişkenleri arasındaki ilişkileri analiz etmek için Eskişehir il merkezinde 8 otelde ve Alanya'da 9 otelde toplam olarak 346 çalışan üzerinde araştırma yapmışlardır. Araştırmanın sonucunda; genel sinizm ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve düşük ilişki olduğu, otel çalışanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeyleri ile çalışanların cinsiyetleri ve yaş değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulunmuştur. Bunlara ek olarak; çalışanların eğitim düzeyi ile genel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı fakat çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Yapılan araştırma sonucu doğrultusunda; eğitim düzeyi arttıkça örgütsel sinizmin de arttığı belirlenmiştir.

Kalağan'ın (2009), araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkisini belirlemek amacıyla, Akdeniz Üniversitesi 50/d kadrosunda görev yapan 214 araştırma görevlisi üzerinde yapmış olduğu araştırmada, araştırma görevlilerinin örgütsel destek alt boyutlarında, en yüksek akademik danışmanlık, en düşük gelişme fırsatı boyutunda algıladıkları saptamıştır. Araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm tutumları da, en yüksek bilişsel, en düşük ise duyuşsal boyutta olduğu sonucuna varmıştır. Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları boyutlarının, örgütsel sinizm boyutları üzerindeki etkisini tespit etmek için yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda, algılanan örgütsel desteğin örgütsel sinizmi etkilediği; algılanan örgütsel desteğin örgütsel sinizm için önemli bir yordayıcı olduğu sonucuna varmıştır.

Kutanis ve Çetinel (2009), Çalışmalarında, çalışanların örgüte yönelik örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapılan araştırma sonucunda; örgütsel adalete ilişkin olumsuz algının sinik tutuma sahip olmayı etkilediği, adaletsizlik algısının örgütsel sinizme neden olduğu bulunmuştur. Çalışma sonucuna ek olarak; statü ve sinizm ilişkisine bakıldığında yapılan araştırmadaki örnekleme araştırma görevlilerinin daha fazla sinik tutuma sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tükeltürk, Perçinve Güzel (2009), İstanbul ilinde yer alan 11 otelde ve bunların çeşitli bölümlerde görev yapan 148 çalışan ile örgütlerde yaşanan psikolojik sözleşme ihlallerinin, örgütsel sinizm oluşması üzerine etkilerinin araştırılmasını amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda; örgütsel sinizm ile cinsiyet, medeni durum, yaş, çalıştıkları bölüm, kadro durumu,

turizm eğitimi alma, çalıştığı işletmenin sınıfı, sektördeki ve işletmedeki çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken örgütsel sinizm ile çalışanların eğitim düzeyleri arasında bir ilişki bulunmuştur. Psikolojik sözleşme ihlal algısı ile örgütsel sinizm arasında orta derecede pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Sur (2010), büro çalışanlarının genel (kişisel) sinizm ve örgütsel sinizm düzeylerini ortaya koyduğu araştırmasında, büro çalışanlarının kişisel sinizmi düzeylerinin yüksek, örgüte bakış açılarının ise orta düzeyde sinik eğilimli olduğunu bulmuştur. Kişisel sinizm ve örgütsel sinizm arasında da orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu tespit etmiştir. Demografik özellikler bakımından, yaş dışındaki değişkenler (cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu) ile kişisel sinizm ve örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık olmadığı gözlemlenmiştir. Mesleki özelliklerden toplam hizmet süresi açısından, hizmet süresi arttıkça örgütsel sinizm seviyesinin düştüğü, çalışma statüsü bakımından sözleşmeli şirket elemanları ile büro çalışanlarından görevi sekreterlik olanların kişisel sinizm ve örgütsel sinizm seviyelerinin yüksek olduğu bulgusuna rastlamıştır.

Kabataş (2010), Çalışmasında, örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemiş ve Kocaeli bölgesinde faaliyet gösteren büyük ölçekli bir sanayi işletmesinde yapılan araştırma sonucunda; genel sinizm ile örgütsel sinizm ve örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında düşük ama anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit etmiştir.

Çağ (2011), araştırmasında çalışanların algıladıkları örgütsel adalet algılarının örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelemiştir. Algılanan örgütsel adalet boyutlarının örgütsel sinizme ve örgütsel sinizmin de işten ayrılma niyetine etkileri ortaya konması amaçlanmıştır. Mersin’de imalat (sanayi) sektöründe faaliyet gösteren işletmedeki çalışanların üzerinde yapılan çalışmada, örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında pozitif bir ilişki olduğu ve örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür.

Efeoğlu ve İplik (2011), Algılanan örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemek için Adana İlinde bölge müdürlüğüne sahip olan ilaç firmalarında çalışan tıbbi satış mümessilleri ile anket çalışması gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda ise tıbbi mümessil olarak görev yapan çalışanların örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasında negatif bir ilişki olduğunu, mümessillerin örgütsel adaletle ilişkin algıları azaldıkça örgütlerine yönelik sinik tutumlarının arttığı sonucu bulunmuştur.

Gül ve Ağıröz (2011), Çalışmalarını mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlayarak Karaman Devlet hastanesinde çalışmakta olan 103 hemşire üzerinde yapmışlardır. Çalışmalarının sonucunda; araştırmaya katılan hemşirelerin yoğun bir mobbing

olgusu yaşamadıkları ve mobbing ile örgütsel sinizm duyuşsal boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur.

Korkmaz (2011), Çalışmasında siniklik ve sinizm kavramları açıklanmaya çalışılmış, örgütsel sinizm değerlendirilerek, nedenleri ve boyutları üzerinde durulmuştur. Öncelikle yapılan araştırmalar, tanımlama çabaları gözden geçirilerek örgütsel sinizmin diğer kavramlarla ilişkileri değerlendirilmiştir. İkinci olarak genel sinizm ve algılanan üst yönetim desteğinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisi incelenmiş, son olarak da yönetimin ve algılanan yönetim desteğinin örgütsel sinizmi azaltıcı rolü açıklanmaya çalışılmıştır.

Özbey, Sur, Söyük (2011), Hemşirelerin örgütsel sinizm algı düzeylerini belirlemek için yaptıkları çalışmalarının sonucunda; hemşirelerin orta düzeyin üzerinde örgütsel sinizme sahip oldukları, hemşirelerin öğrenim durumu, çalışma süresi, çalışılan bölüm gibi değişkenler ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Özler ve Atalay (2011), sağlık çalışanlarının tükenmişlik ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için Ankara'da özel bir hastanede 175 sağlık çalışanı ile yaptıkları çalışmalarının sonucunda; örgütsel sinizm alt boyutlarından bilişsel sinizm ile davranışsal sinizm arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ve örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Arslan (2012), Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde görev yapan akademisyenlerin genel ve örgütsel sinizm seviyeleri araştırmıştır. Araştırmada akademisyenlerin genel sinizm ve örgütsel sinizm düzeylerinin orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Yine araştırma sonucunda genel sinizm eğilimi ve örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Genel sinizm ve örgütsel sinizm oluşturan boyutlar arasında bir ilişki araştırılmış ve sonuç olarak genel sinizmin bilişsel boyutu ile örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu arasında ve genel sinizmin davranışsal ve duyuşsal boyutları ile örgütsel sinizmin bilişsel boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Araştırma sonucunda, araştırmaya dâhil olan akademisyenlerin sinik tutumları olsa da bunu davranışsal boyuta taşımadıkları saptanmıştır.

Turan (2011), araştırmasında Tarım İl Müdürlüğü'nde görev alan 140 kamu personelinin örgütsel sinizm yaşama durumları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırma sonucunda; çalışanların hayata, insanlara ve bağlı buldukları örgüte bakış açılarının orta düzeyde sinik eğilimli olduğu ve demografik özellikleri ile örgütsel sinizmin üç boyutu (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal faktörler) arasında farklılık olmadığı tespit etmiştir.

Ayduğan (2012), araştırmasında, önemli bir hizmet işletme türü olan beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanlarının mobbing algılarının örgütsel sinizme etkisinin belirlenmesi

amaçlanmış olup, bu doğrultuda mobbing ve örgütsel sinizm ile ilgili kapsamlı literatür taraması yapılmıştır. Araştırma sonucunda, ankete katılan beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanlarının mobbing algıları; cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve sektörde çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermezken; medeni durum, çalışılan departman, işletmede çalışma süresi ve gelir değişkenlerine göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. Çalışanların örgütsel sinizme ilişkin tutumları ise; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, departman ve sektörde çalışma süresi değişkenine göre farklılık göstermezken; medeni durum, işletmede çalışma süresi ve gelire göre anlamlı farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir.

Helvacı ve Çetin (2012), Uşak ili Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı kamu ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek amacı ile Apaydın (2012) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeği kullanılarak yapılan araştırmanın sonucunda; araştırmaya katılan öğretmenlerin sinizm algılarının az düzeyinde olduğu; yaş, cinsiyet, branş, kıdem, öğrenim durumu gibi değişkenler ile örgütsel sinizm düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ve çalışma süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerin çalışma süresi 1-5 yıl olan öğretmenlere göre daha çok sinizme sahip olduğu saptanmıştır.

Karacaoğlu ve İnce (2012), Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe formunun geçerlilik güvenilirlik çalışmasını yapmak için Kayseri Organize Sanayi Bölgesindeki Türk çalışanlar ile bir anket çalışması gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre; Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkiye'deki imalat sanayi çalışanlarından toplanan verilere göre geçerlilik ve güvenilirliğe sahip olduğu saptanmıştır.

İnce (2012), çalışmasının amacı, pozitif örgütsel davranış ile örgütsel sinizmin imalat sanayi çalışanları üzerindeki etkilerini analiz etmek olmuştur. Araştırmanın örneklemini Kayseri ilindeki imalat sanayi işletmeleri çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma bulguları, pozitif örgütsel davranış ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Pozitif örgütsel davranışın boyutları açısından bu bulgular değerlendirildiğinde ise öz yeterlik, umut, dayanıklılık ve iyimserliğin örgütsel sinizmle negatif yönlü bir ilişki içerisinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Sağır ve Oğuz (2012), öğretmenlere yönelik olan örgütsel sinizm ölçeğini geliştirmeyi amaçlayarak Çorum İlinde bulunan 13 ilköğretim okulunda görev yapan 124 öğretmen ile çalışmalarını yapmışlardır. Çalışmanın sonucunda; başlangıçta 36 maddeden oluşan ölçekten faktör yükü düşük olan maddeler elenerek 25 maddeden oluşan bir ölçek geliştirilmiştir.

Fındık ve Eryeşil (2012), Konya ilinde faaliyet gösteren demir çelik işletmelerinde çalışanların değişimlere karşı gösterecekleri sinik tutumların çalışanların örgütsel bağlılığı üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik olarak yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonuçlarına göre çalışanların yaş, eğitim, çalışma sürelerine yönelik anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Ayrıca korelasyon analizi sonucuna göre örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir.

Özgan, Külekçi ve Özkan (2012), öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılığa ilişkin algılarını ve örgütsel sinizm ile bağlılık arasındaki ilişkiyi belirleyip örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığı ne derece yordadığını belirlemek amacıyla yaptıkları araştırma sonucu öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık algısı orta düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Örgütsel sinizm ile bağlılık arasında orta düzeyde negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Regresyon analizi sonucunda örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık algısını açıkladığı belirlenmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KİŞİLİK SİNİZMİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZM ÜZERİNDE ETKİSİ: ANTALYA'DAKİ A GRUBU SEYAHAT ACENTALARINDA BİR UYGULAMA

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı; Antalya'daki A grubu seyahat acentaları çalışanlarının kişilik sinizminin örgütsel sinizm üzerinde etkisini belirlemektir. Kişilik sinizmi ile örgütsel sinizm ve alt boyutları arasındaki ilişki belirlenmiş, bu ilişkinin düzeyi hesaplanmıştır. Kişilik sinizmi ve örgütsel sinizm ile demografik özelliklerin farklılık analizleri yapılmış ve sonuçlar yorumlanmıştır.

Araştırma sırasında konuyla ilgili geniş bir kaynak taraması yapılmış olup, yabancı ve yerli alan yazında çok fazla ele alınmış olan örgütsel sinizm ve kişilik sinizmi kavramlarının bu çalışma ile ülkemizdeki alan yazınına katkı sağlayacağı düşünülmekte ve daha sonraki araştırmalar için bir hareket noktası olarak işlev görmesi amaçlanmaktadır. Araştırma konumuzun ülkemizde birçok sektörde incelendiği ancak bir hizmet sektörü olan seyahat acentalarında incelenmediği görülmüştür. Bu nedenle tez çalışması ve araştırma sonuçları gelecekte yapılacak olan çalışmalar için kolaylık sağlayacak kaynakça ve bulgular içermektedir. Ayrıca, acenta işveren ve işgörenlerinin yaşamlarını daha iyi dengeleyebilecek pratikler geliştirmelerine katkı sağlamak da amaçlanmaktadır.

3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları

Araştırma, Antalya bölgesinde A grubu seyahat acentalarında çalışanlar üzerinde yapılmıştır. Bu yüzden araştırma, A grubu seyahat acentası çalışanları dışındaki seyahat acentası personellerini kapsamamaktadır.

Araştırmada kullanılan anket 25 Mayıs-30 Eylül 2014 tarihleri arasında gerçekleştirilmiş olup, anket formları acenta çalışanları tarafından gönüllülük esasına dayalı olarak doldurulmuştur.

Araştırma için anket formları 400 adet hazırlanıp, acentaların insan kaynakları müdürleri aracılığı ile çalışanlarına ulaştırılmıştır. Dağıtılan 400 adet anket formundan 300 adet anket geri dönmüş ve geri dönen anketlerin 234'ünün amaca uygun şekilde doldurulduğu tespit edilerek değerlendirmeye alınmıştır. Dolayısıyla anket geri dönüş oranı %78 olarak gerçekleşmiştir.

Araştırma aşağıdaki varsayımlara bağlı olarak gerçekleştirilmiştir;

- Araştırmaya katılan çalışanların, kendilerine yöneltilen kişisel soruları gerçeği

yansıtacak şekilde cevaplandırıldığı varsayılmıştır.

- Araştırmaya katılan çalışanların, kişilik sinizmi algılarını değerlendirirken objektif olduğu varsayılmıştır.
- Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel sinizm algılarını değerlendirirken objektif olduğu varsayılmıştır.
- Araştırmaya katılan çalışanların kişilik sinizmi ve örgütsel sinizm algılarını değerlendirirken, iş yeri dışındaki kişisel ve çevresel faktörlerin etkisinin sıfır olduğu varsayılmıştır.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın evrenini Antalya'da faaliyet gösteren A Grubu Seyahat Acentalarında çalışanlar oluşturmaktadır. Acentalara örgütsel sinizm ilgili anketi kabul ettirmek kolay olmamış; anket doymuşluğu ve konunun olumsuz olması nedeniyle birçok acenta anketi uygulamayı reddetmiştir. Antalya merkezde TÜRSAB'a kayıtlı 764 A grubu seyahat acentası faaliyet göstermektedir. Evreni oluşturan acentaların yaklaşımından kaynaklanan zorluklar yanında acenta sayısının çok fazla olması gibi nedenlerle örneklem büyüklüğü sınırlandırılmıştır. Araştırmada tesadüfi örneklem yöntemi kullanılmıştır. Anketlerin uygulanmasında seçilen A grubu seyahat acentaları tesadüfi olarak belirlenmiştir. Anketler Antalya il merkezindeki irili ufaklı 120 acentaya ulaştırılmıştır.

Araştırmada kullanılan anket formu üç ana bölümden oluşmaktadır: Birinci bölümde, çalışanların demografik özellikleri (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, kadro türü, sektördeki deneyim yılı, çalıştığı acentadaki deneyimi, çalıştığı acentadaki görevi) ile ilgili 7 ifade bulunmaktadır.

İkinci bölümde, çalışanların kişilik sinizmi düzeyini ölçmek amacıyla Tokgöz ve Yılmaz'ın 2008 yılında otel işletmesinde çalışanların genel(kişilik) ve örgütsel sinizm düzeyleri ve demografik değişkenleri arasındaki ilişkileri analiz etmek için Eskişehir il merkezinde 8 otelde ve Alanya'da 9 otelde yaptıkları çalışmadaki (Wrightsmen (1992) tarafından geliştirilen 10 maddelik ölçek) ölçek değiştirilmeden kullanılmış, ölçek ifadeleri 5 basamaklı Likert ölçeğine göre düzenlenerek, seyahat acentası çalışanlarından ifadeleri "kesinlikle katılıyorum", "katılıyorum", "kararsızım", "katılmıyorum" ve "kesinlikle katılmıyorum" şeklinde derecelendirerek yanıtlamaları istenmiştir.

Üçüncü bölümde ise örgütsel sinisizmi ölçmek amacıyla Brandes'in (1997) bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç boyutta geliştirdiği örgütsel sinisizm ölçeğinin İngilizceden Türkçeye çevirisi yapılarak kullanılmıştır. Ölçekte toplam 14 ifade bulunmaktadır. Brandes'in geliştirdiği ölçeğin maddeleri de aslına uygun olarak 5 basamaklı

Likert ölçeğine göre düzenlenmiş, seyahat acentası çalışanlarının “asla”, “nadiren”, “bazen”, “sık sık” ve “her zaman” şeklinde derecelendirerek yanıtlamaları istenmiştir.

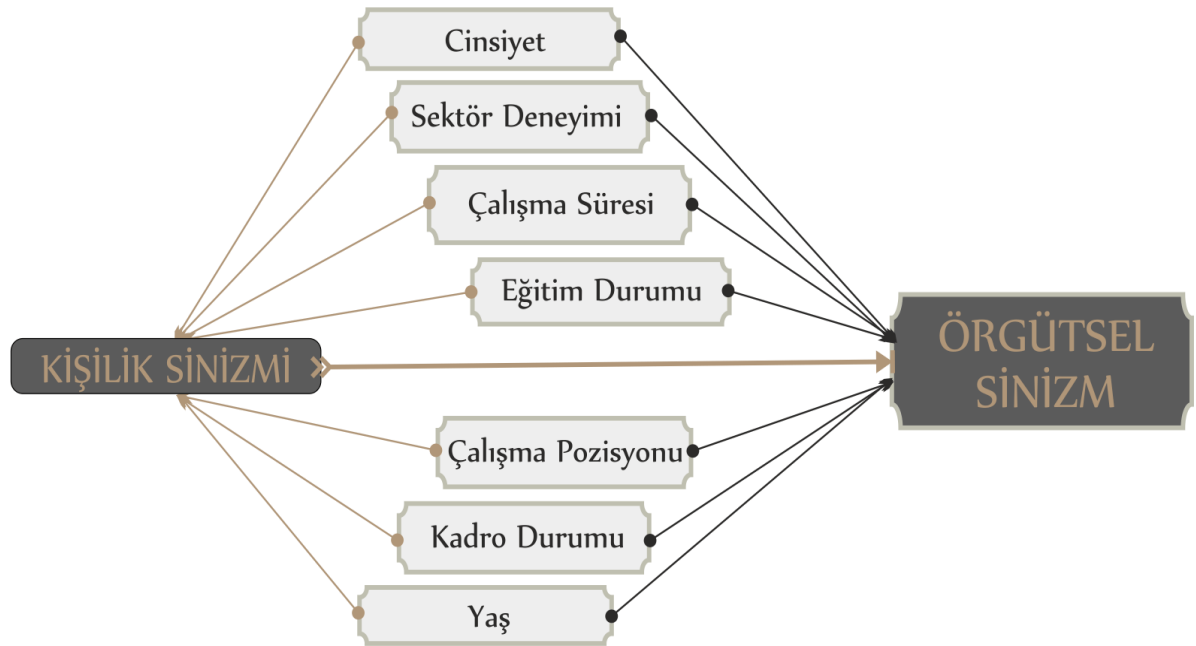
Anket verilerinin analizlerinde istatistik paket programlarından SPSS 20.0 (Statistical Package of Social Sciences / İstatistiksel Veri Analizi Programı) programı kullanılmıştır.

Yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, kadro türü, sektördeki deneyim yılı, çalıştığı acentadaki deneyimi, çalıştığı acentadaki görevi gibi demografik özelliklerin dağılımları frekans analizleri ile ortaya konulmuştur.

Araştırma verilerinin güvenilirliğinin tespitinde her iki ölçek için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Araştırmada örgütsel sinizm ve kişilik sinizmi düzeyini belirlemeye yönelik verilen ifadeler ile faktör analizi yapılmış, kişilik sinizmi ve örgütsel sinizm düzeyini ortaya koyan boyutlar elde edilmeye çalışılmıştır. Daha sonra değişkenler arasındaki ilişkiyi, ilişkinin yönünü ve etkileri saptamak amacıyla korelasyon analizi ile basit doğrusal regresyon analizi, farklılıkların saptanması için de Mann-Whitney U testi ve Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır.

3.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın modeli tarama modelidir. Araştırmanın bağımsız değişkeni kişilik sinizmi, araştırmanın ana bağımlı değişkeni örgütsel sinizm, alt bağımlı değişkenleri ise örgütsel sinizmin bilişsel boyutu, duyuşsal boyutu ve davranışsal boyutudur.



Şekil 3.1. Araştırmanın Kavramsal Modeli

H_{1a}= Kişilik sinizmi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1b}= Çalışanların kişilik sinizmi düzeyleri arttıkça örgütsel sinizm düzeyleri de artar.

H_{1c}= Çalışanların kişilik sinizm düzeyleri arttıkça bilişsel boyut düzeyi de artar.

H_{1d}= Çalışanların kişilik sinizm düzeyleri arttıkça duyuşsal boyut düzeyi de artar.

H_{1e}= Çalışanların kişilik sinizm düzeyleri arttıkça davranışsal boyut düzeyi de artar.

H_{1f}= Çalışanların kişilik sinizmi düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{1g}= Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{1h}= Çalışanların kişilik sinizmi düzeyleri yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{1j}= Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{1k}= Çalışanların kişilik sinizmi düzeyleri eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{1l}= Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{1m}= Çalışanların kişilik sinizmi düzeyleri kadro durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{1n}= Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri kadro durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{1p}= Çalışanların kişilik sinizmi düzeyleri sektör deneyimine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{1r}= Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri sektör deneyimine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{1s}= Çalışanların kişilik sinizmi düzeyleri çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{1t}= Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{1u} = Çalışanların kişilik sinizmi düzeyleri çalışma pozisyonuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{1v} = Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri çalışma pozisyonuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

3.5. Güvenilirlik Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğinin test edilmesinde alfa katsayısından (Cronbach's Alpha) yararlanılmıştır. Cronbach's Alpha sorular arası korelasyona bağlı uyum değeridir. Cronbach's Alpha değeri faktör altındaki soruların toplamdaki güvenilirlik seviyesini göstermektedir. Kişilik sinizmi ölçeği ve örgütsel sinizm ölçeği için ayrı ayrı güvenilirlik analizi yapılmıştır. Paket programda kişilik sinizmi ölçeği için gerçekleştirilen güvenilirlik analizi sonucunda alfa katsayısı 0,925 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğindeki 14 maddenin güvenilirliğini hesaplamak için iç tutarlılık katsayısı olan Cronbach Alpha Katsayısı hesaplanmış ve güvenilirlik analizi ölçeğin tümüne, alt faktörlerine uygulanmıştır. Ölçeğin genel güvenilirliği alfa katsayısı 0,921 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler, ölçeklerin çok yüksek iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

3.6. Faktör Analizi

Bu çalışmada kullanılan kişilik sinizmi ve örgütsel sinizm ölçeklerinin faktör analizi daha önce yapılmasına rağmen, ölçek acenta çalışanları üzerine uygulanmadığı için ölçeklerin faktör analizi yeniden ayrı ayrı yapılmıştır.

Araştırma verilerinin analizinde faktör türetme modeli olarak, temel bileşen faktörü (Principal Component Factoring) modeli, teknik olarak ise dik döndürme metotlarından varimax tekniği kullanılmıştır.

Tablo 3.1 Kişilik Sinizmi Ölçeğinin Faktör Yükleri

	Faktör Yükleri
İfadeler	Kişilik Sinizmi
Çoğu insan fırsatını bulsa vergi vermekten kaçar. (B1)	,734
Çoğu insan çıkarlarına uygunsa yalan söylemekten kaçınmaz. (B2)	,796
İnsanların çoğu kendini beğenmiştir. (B3)	,801
Çoğu insan arzu ettiği şeyler konusunda dürüst değildir. (B4)	,806
Çoğu insan "başkası yapıyor, ben niye yapmayayım diye" diye birtakım ahlaki değerleri görmezden gelebilir. (B5)	,800
Çoğu insan yakalanmayacağından emin olsa para ödemediği için sinemaya girer. (B6)	,734
Çoğu insan başkalarına yardım etmek için kendini ortaya atmaz. (B7)	,803
Günümüzde çoğu kişi fedakâr insanlardan çıkar sağladığından fedakâr insanları görmek üzücüdür.(B8)	,738
İnsanlar gerçekte olduklarından daha fazla diğerlerini düşünür görünürler. (B9)	,775
İnsanlar genelde dürüstlük ve ahlaki standartlara sahip olmalarına rağmen çok az insan bunlara uyar. (B10)	,751
Toplam Varyans Açıklama Oranı:	59,960
KMO Değeri :	0,911
Bartlett's test of sphericity	1473,016 p=0,000

Kişilik sinizmi ölçeğindeki 10 maddenin KMO ve Barlett analizi sonucunda; KMO değerinin 0,911 olması, Barlett değerinin ise 0,05 den küçük olması faktör analizinin yapılabilir olduğu göstermiştir. Faktör analizi sonucunda toplam varyansı %59,96 olan tek faktör oluşmuştur. Bu sonuç literatürle örtüşmektedir. Kişilik sinizmi ölçeğinin faktör yükleri oluşmadığı için bundan sonraki analizlere aynı isimli faktörle devam edilecektir.

Tablo 3.2 Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Faktör Yükleri

İfadeler	Faktör Yükleri		
	Duyuşsal Boyut	Bilişsel Boyut	Davranışsal Boyut
Çalıştığım acentade çalışanlara yönelik vaatler yerine getirilmez. (C1)		,855	
Çalıştığım acenta çalışanlarına hak ettiği ödülü vermez. (C2)		,876	
Çalıştığım acentanın amaçları, politikaları ve uygulamaları arasında çok az ortak nokta vardır. (C3)		,757	
Çalıştığım acentade söylenenle, yapılan birbirini tutmaz. (C4)		,717	
Çalıştığım acentade bir şey yapılacağı söylendiğinde, gerçekten söylenenin yapılıp yapılmayacağına şüpheyle bakarım. (C5)		,632	
Çalıştığım acentayı düşündüğümde sinirlenirim. (C6)	,807		
Çalıştığım acentayı düşündüğümde gerilirim. (C7)	,884		
Çalıştığım acentayı düşündüğümde içimi sıkıntı kaplar. (C8)	,865		
Çalıştığım acenta beni çileden çıkartıyor. (C9)	,865		
Kendimi acentanın sloganları ve uygulamaları ile dalga geçerken bulurum. (C10)	,732		
Çalıştığım acenta hakkında, acenta dışındaki arkadaşlarıma yakınırım. (C11)	,680		
Başkalarıyla çoğunlukla acentade işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum. (C12)			,845
Başkalarıyla çalıştığım acentadaki politika ve uygulamaları eleştiririm. (C13)			,860
Çalışma arkadaşlarımla acentadaki olumsuz bir şeyleri fark ettiğimde anlamlı bakışmalarda bulunurum. (C1)			,630
Toplam Varyans Açıklama Oranı:			73,856
KMO Değeri :			0,902
Bartlett's test of sphericity		2364,676	p=0,000

Örneklemin uygunluğu için bulunan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,902' dir. Bu değişkenler arasında kısmi korelasyonların düşük olup olmadığını göstermektedir.

KMO analizi sonucunda bulunan değer, kullanılan verilerin faktör analizi için uygun olduğunu, aynı zamanda örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu göstermektedir. Bartlett test sonucunda anlamlılık 0,000 bulunmuştur. Bu değer verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiği göstermekte ve faktör analizinin kullanılmasının uygunluğunu ortaya çıkarmaktadır.

Tablo incelendiğinde; açıklanan toplam varyans, dönüşümden önceki ve sonraki özdeğerleri vermekte ve üç faktörün çıktığını göstermektedir. İlk faktör toplam varyansın %31,883'sünü, ikinci faktör %24,804'ünü üçüncü factor ise %17'169'unu açıklamaktadır. Özdeğerlerin açıkladıkları birikimli varyans miktarı, toplam varyansın %73'856'sıdır. Herhangibir faktör analizinde kabul edilebilir toplam varyansın %40'ın üzerinde olması gerekmektedir.

3.7. Normal Dağılım Analizi

Tablo 3.3'de araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenlerini oluşturan verilerin normal dağılımdan gelip gelmediği test edilmiştir. Test, Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk normallik analizlerinden oluşmaktadır.

Tablo 3.3 Verilerin Normal Dağılım Analizi

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Z	N	p	Z	N	p
Kişilik Sinizmi	,104	234	,000	,940	234	,000
Örgütsel Sinizm	,120	234	,000	,915	234	,000

Bu analiz sonuçlarına göre, araştırmanın bağımsız değişkeni kişilik sinizmi verileri ile bağımlı değişken örgütsel sinizm verileri normal dağılım göstermemektedir ($p < 0,05$). Genel olarak değerlendirildiğinde hem bağımlı değişken hem de bağımsız değişken için parametrik olmayan analiz yöntemlerinin kullanılması gerektiği saptanmıştır.

3.8. Araştırmadan Elde Edilen Bulgular

Tablo 3.4'e göre araştırmaya katılanların %45,3'ü erkek, %54,7'si kadındır. Veri sağlayıcıların yaş dağılımları incelendiğinde, %21,8'inin 20-24 yaş aralığında, %53,4'ünün de 25-34 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Veri sağlayıcıların eğitim seviyeleri incelendiğinde, lisans mezunu çalışanların %53,8 ile en yoğun kitle olduğu saptanmıştır. Bu kitleyi %23,5 ile önlisans mezunları izlemektedir. Çalışanların kadro durumları incelendiğinde, araştırmaya veri sağlayan çalışanların %84,6'sının kadrolu çalıştığı,

%15,3'ünün ise mevsimlik statüde çalıştığı belirlenmiştir. Sektör deneyimleri açısından bakıldığında genel açıdan çalışanlarda 1 yıl üzeri bir deneyim saptanmıştır. Veri sağlayıcılar içerisinde sektör deneyimi en yüksek olan grup %34,6 ile 8 yıl ve üstü deneyim sahibi çalışanlardır. Acentadaki çalışma süreleri bakımından incelendiğinde, %49,6'sının 1 ile 4 yıl arasında bir çalışmışlığa sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca 8 yıl ve üstü acenta çalışma süresine sahip kitle ise %9,4 olarak saptanmıştır. Çalışma pozisyonu bakımından incelendiğinde veri sağlayıcıların %85,9' unun sektörde çalışan olarak yer aldığı, %14,1'inin ise sektörde yönetici pozisyonunda yer aldığı belirlenmiştir.



Tablo 3.4 Veri Sağlayıcıların Temel Bilgileri

Demografik Özellikler	Grup	Yüzde (%)	Frekans (n)
Cinsiyet	Erkek	45,30	106
	Kadın	54,70	128
	Toplam	100	234
Yaş	0-19	2,60	6
	20-24	21,80	51
	25-34	53,40	125
	35-39	16,20	38
	40 ve üzeri	6,00	14
	Toplam	100	234
Eğitim Durumu	İlköğretim	0,85	2
	Lise	18,80	44
	Önlisans	23,50	55
	Lisans	53,84	126
	Yüksek Lisans	2,99	7
	Toplam	100	234
Kadro Durumu	Kadrolu	84,62	198
	Mevsimlik	15,38	36
	Toplam	100	234
Sektör Deneyimi	1 yıldan az	8,10	19
	1-4 yıl arası	29,90	70
	5-7 yıl arası	27,40	64
	8 yıl ve üstü	34,60	81
	Toplam	100	234
Çalışma Süresi	1 yıldan az	21,80	51
	1-4 yıl arası	49,60	116
	5-7 yıl arası	19,20	45
	8 yıl ve üstü	9,40	22
	Toplam	100	234
Çalışma Pozisyonu	Yönetici	14,10	33
	Çalışan	85,90	201
	Toplam	100	234

3.9. Kişilik Sinizmi ve Örgütsel Sinizm Ölçeklerinin Tanımlayıcı İstatistikleri

Araştırmada kullanılan likert ölçek için kişilerin verilen ifadelerle ilgili görüşlerini, çok olumsuzdan çok olumsuza kadar sıralanan seçeneklerden belirtmeleri istenmiştir. Buna göre seyahat acentası çalışanlarından ifadeleri “kesinlikle katılıyorum”, “katılıyorum”, “kararsızım”, “katılmıyorum” ve “kesinlikle katılmıyorum” şeklinde derecelendirerek yanıtlamaları istenmiştir.

Tablo 3.5 Kişilik Sinizmi Ölçeğinin Tanımlayıcı İstatistikleri

İfadeler	Ortalama	Standart Sapma	N
Çoğu insan fırsatını bulsa vergi vermekten kaçır.	3,73	1,230	234
Çoğu insan çıkarlarına uygunsa yalan söylemekten kaçınmaz.	3,57	1,232	234
İnsanların çoğu kendini beğenmiştir.	3,16	1,224	234
Çoğu insan arzu ettiği şeyler konusunda dürüst değildir.	3,29	1,243	234
Çoğu insan "başkası yapıyor, ben niye yapmayayım diye" diye birtakım ahlaki değerleri görmezden gelebilir.	3,37	1,254	234
Çoğu insan yakalanmayacağından emin olsa para ödemedi sinemaya girer.	3,14	1,300	234
Çoğu insan başkalarına yardım etmek için kendini ortaya atmaz.	3,22	1,225	234
Günümüzde çoğu kişi fedakâr insanlardan çıkar sağladığından fedakâr insanları görmek üzücüdür.	3,31	1,284	234
İnsanlar gerçekte olduklarından daha fazla diğerlerini düşünür görünürler.	3,30	1,227	234
İnsanlar genelde dürüstlük ve ahlaki standartlara sahip olmalarına rağmen çok az insan bunlara uyar.	3,52	1,240	234

* (Ölçek: 5 kesinlikle katılıyorum, 4 katılıyorum, 3 kararsızım, 2 katılmıyorum, 1 kesinlikle katılmıyorum).

Acenta çalışanlarının kişilik sinizmi ile ilgili ifadelere verdiği cevaplar incelendiğinde kişilik sinizminin ortalama değeri; 3.36'dır ve acenta çalışanlarının kişilik sinizmi düzeylerinin orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 3.6 Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Tanımlayıcı İstatistikleri

İfadeler	Ortalama	Standart Sapma	N
Çalıştığım acentede çalışanlara yönelik vaatler yerine getirilmez.	1,97	1,086	234
Çalıştığım acente çalışanlarına hak ettiği ödülü vermez.	2,10	1,107	234
Çalıştığım acentenin amaçları, politikaları ve uygulamaları arasında çok az ortak nokta vardır.	1,88	,935	234
Çalıştığım acentede söylenenle, yapılan birbirini tutmaz.	1,96	1,014	234
Çalıştığım acentede bir şey yapılacağı söylendiğinde, gerçekten söylenenin yapılıp yapılmayacağına şüpheyle bakarım.	1,97	1,080	234
Çalıştığım acenteyi düşündüğümde sinirlenirim.	1,67	,898	234
Çalıştığım acenteyi düşündüğümde gerilirim.	1,64	,864	234
Çalıştığım acenteyi düşündüğümde içimi sıkıntı kaplar.	1,59	,845	234
Çalıştığım acente beni çileden çıkartıyor.	1,56	,883	234
Kendimi acentenin sloganları ve uygulamaları ile dalga geçerken bulurum.	1,55	,864	234
Çalıştığım acente hakkında, acente dışındaki arkadaşlarıma yakınırım.	1,59	,913	234
Başkalarıyla çoğunlukla acentede işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	1,82	1,037	234
Başkalarıyla çalıştığım acentedeki politika ve uygulamaları eleştiririm.	1,77	,966	234
Çalışma arkadaşlarımla acentedeki olumsuz bir şeyleri fark ettiğimde anlamlı bakışmalarda bulunurum.	2,18	1,101	234

* (Ölçek: 5 asla, 4 nadiren, 3 bazen, 2 sık sık, 1 her zaman)

Acenta çalışanlarının örgütsel sinizm ölçeği ile ilgili ifadelere verdiği cevaplar incelendiğinde örgütsel sinizmin ortalama değeri; 1,80'dir ve örgütsel sinizm acenta çalışanlarında düşük düzeyde görülmektedir.

3.10. Korelasyon Analizi

Pearson Korelasyon katsayısı (r), iki değişkenin doğrusal ilişkisinin yönünün ve şiddetinin ölçümünde kullanılır.

Kişilik Sinizmi ile Örgütsel Sinizme Yönelik Korelasyon Analizi: Araştırmadaki bağımlı değişken (örgütsel sinizm) ile bağımsız değişken (kişilik sinizmi) arasındaki korelasyon analizine (pearson korelasyon) ilişkin sonuçlar aşağıda Tablo 3.7'deki gibidir.

Tablo 3.7 Kişilik Sinizmi ve Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Korelasyon Tablosu

		Kişilik Sinizmi
Örgütsel Sinizm	r	,609**
	p	,000
Örgütsel Sinizmin Bilişsel Boyutu	r	,499**
	p	,000
Örgütsel Sinizmin Duyuşsal Boyutu	r	,525**
	p	,000
Örgütsel Sinizmin Davranışsal Boyutu	r	,493**
	p	,000

Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenlerine yönelik gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda; araştırmanın bağımlı değişkeni örgütsel sinizm ile bağımsız değişkeni kişilik sinizmi arasında orta seviyede ve pozitif yönde ($r=0,609$) anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bağımlı değişkenin alt boyutları ile bağımsız değişkene yönelik gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucuna göre ise, alt bağımlı değişken bilişsel boyut ile kişilik sinizmi arasında orta düzeyde ($r=0,499$), duyuşsal boyut ile kişilik sinizmi arasında orta düzeyde ($r=0,525$) ve davranışsal boyut ile kişilik sinizmi arasında orta düzeyde ($r=0,493$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

3.11. Regresyon Analizi

Regresyon analizi, bir ya da birden fazla bağımsız değişkenin bir bağımlı değişken üzerindeki etkisini değerlendiren istatistiksel bir analizdir.

Kişilik sinizmi ile örgütsel sinizme yönelik regresyon analizi: Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen basit doğrusal regresyon modelinin istatistiksel anlamda geçerli olabilmesi için, ANOVA^b tablosunda yer alan F'nin istatistiksel anlamlılık değerlerinin 0,05'ten küçük ($p<0,05$) olması gerekmektedir.

Tablo 3.8 Kişilik Sinizmi ile Örgütsel Sinizm Faktörünün İlişkisi - ANOVA^b

Model	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	p	R	R ²	Düzeltilmiş R ²
Regressio	7947,950	7947,950	136,677	,000	,609	,371	,368
Residual	13491,149	58,152					
Toplam	21439,098						

Tablo 3.8’de regresyon kurulan modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır (p=0,000).

R² modelin açıklama gücünü ifade etmektedir. Buna göre araştırmanın bağımlı değişkeni örgütsel sinizmdeki değişimin %36,8’ini, araştırmanın bağımsız değişkeni kişilik sinizmindeki değişim açıklamaktadır.

Tablo 3.9 Kişilik Sinizmi ile Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Regresyon Analizi Sonucu

	B	T	p
Sabit	4,902	2,706	,007
Kişilik Sinizmi	,606	11,691	,000

Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda, kişilik sinizmi ile örgütsel sinizm arasında p<0,05 düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmış ve model oluşturulmuştur. Tablo 3.9 da yer alan verilere göre kişilik sinizminin alabileceği değer aşağıdaki şekilde formüle edilebilir;

$$\text{“Örgütsel Sinizm} = 4,902 + (0,606 \times \text{Kişilik Sinizmi)”}$$

Modele göre; araştırmaya katılan seyahat acentası çalışanlarının kişilik sinizmindeki 1 birimlik artış örgütsel sinizm düzeylerinde 0,606 birimlik bir artışa sebep olmaktadır.

Kişilik sinizmi ile örgütsel sinizmin bilişsel boyutuna yönelik regresyon analizi: Kişilik sinizmindeki değişimin yüzde değer olarak nekadarının bilişsel boyutta değişime sebep olduğunu belirlemek için analizler yapılmış, çıkan sonuçlar yorumlanmıştır.

Tablo 3.10 Kişilik Sinizmi ile Bilişsel Boyut Faktörünün İlişkisi - ANOVA^b

Model	Kareler Toplamı	Kareler ortalaması	F	p	R²	Düzeltilmiş R²
Regresyon	1102,098	1102,098	76,955	,000	,249	,246
Kalan	3322,552	14,321				
Toplam	4424,650					

Tablo 3.11 Kişilik Sinizmi ile Bilişsel Boyutun Regresyon Analizi Sonucu

	B	T	p
Sabit	2,299	2,558	,011
Bilişsel Boyut	,226	8,772	,000

Örgütsel sinizmin bilişsel boyutundaki değişimin %24,6 sını kişilik sinizmi açıklamaktadır. Kişilik sinizmindeki 1 birimlik artış örgütsel sinizmin bilişsel boyutunda

0,226 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Buna göre kurulan regresyon modeli aşağıdaki gibidir.

$$\text{“Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu} = 2,299 + (\text{Kişilik sinizmi} \times 0,226)\text{”}$$

Kişilik sinizmi ile örgütsel sinizmin duyuşsal boyutuna yönelik regresyon analizi: Kişilik sinizmindeki değişimin yüzde değer olarak nekadarının duyuşsal boyutta değişime sebep olduğunu belirlemek için analizler yapılmış, çıkan sonuçlar yorumlanmıştır.

Tablo 3.12 Kişilik Sinizmi ile Duyuşsal Boyut Faktörünün İlişkisi - ANOVA^b

Model	Kareler Toplamı	Kareler ortalaması	F	p	R ²	Düzeltilmiş R ²
Regresyon	1310,335	1310,335	88,185	,000	,275	,272
Kalan	3447,276	14,859				
Toplam	4757,611					

Tablo 3.13 Kişilik Sinizmi ile Duyuşsal Boyutun Regresyon Analizi Sonucu

	B	T	p
Sabit	1,345	1,469	,143
Duyuşsal Boyut	,246	9,391	,000

Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutundaki değişimin %27,2 sını kişilik sinizmi açıklamaktadır. Kişilik sinizmindeki 1 birimlik artış örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunda 0,246 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Buna göre kurulan regresyon modeli aşağıdaki gibidir.

$$\text{“Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu} = (\text{Kişilik sinizmi} \times 0,246)\text{”}$$

Kişilik sinizmi ile örgütsel sinizmin davranışsal boyutuna yönelik regresyon analizi: Kişilik sinizmindeki değişimin yüzde değer olarak nekadarının davranışsal boyutta değişime sebep olduğunu belirlemek için analizler yapılmış, çıkan sonuçlar yorumlanmıştır.

Tablo 3.14 Kişilik Sinizmi ile Davranışsal Boyut Faktörünün İlişkisi - ANOVA^b

Model	Kareler Toplamı	Kareler ortalaması	F	p	R ²	Düzeltilmiş R ²
Regresyon	390,255	390,255	74,500	,000	,243	,240
Kalan	1215,284	5,238				
Toplam	1605,538					

Tablo 3.15 Kişilik Sinizmi ile Davranışsal Boyutun Regresyon Analizi Sonucu

	B	T	p
Sabit	1,258	2,314	,022
Davranışsal Boyut	,134	8,631	,000

Örgütsel sinizmin davranışsal boyutundaki değişimin %24'ünü kişilik sinizmi açıklamaktadır. Bireysel sinizmdeki 1 birimlik artış örgütsel sinizmin davranışsal boyutunda 0,134 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Buna göre kurulan regresyon modeli aşağıdaki gibidir.

$$\text{“Örgütsel sinizmin davranışsal boyutu} = 1,258 + (\text{Kişilik sinizmi} \times 0,134)\text{”}$$

Örgütsel sinizmin alt boyutlarıyla kişilik sinizmi arasında yapılan regresyon analizleri sonucunda duyuşsal boyutun daha etkili olduğu sonucu ortaya konulmuştur. Acenta çalışanlarının örgüte karşı oluşturduğu olumsuz duyguların kişilik sinizminden kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır.

3.12. Farklılık Analizleri

Bu bölümde demografik özelliklerin kişilik sinizmi ve örgütsel sinizm faktörü üzerine ilişkin sonuçlara yer verilmiştir. Bu etkinin ortaya konulabilmesi için cinsiyet, kadro durumu, çalışma pozisyonu değişkenleri Mann-Whitney U Testi ile; yaş, eğitim durumu, sektör deneyimi, çalışma süresi değişkenleri de Kruskal-Wallis H Testi ile analiz edilmiştir.

H_{1f}= Çalışanların kişilik sinizmi düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo 3.16 Kişilik Sinizminin Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma
Kişilik Sinizmi	Erkek	106	125,86	8,314
	Kadın	128	110,58	10,515
	Toplam	234		
	Mann-Whitney U		Wilcoxon W	Z
	5898,000	14154,000	-1,721	,085

Tablo 3.16'ya göre p değerinin 0,085 olduğu görülmektedir. Söz konusu değer 0,05'den büyük olduğu için, seyahat acentası çalışanlarının kişilik sinizmi düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H_{1g} = Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo 3.17 Cinsiyet ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki Mann-Whitney U Testi

Örgütsel Sinizm	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma
	Erkek	106	125,74	9,150
	Kadın	128	110,68	9,926
	Toplam	234		
	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	p
	5911,000	14167,000	-1,699	,089

Tablo 3.17'e göre p satırındaki değer 0,089 olduğu görülmektedir. Söz konusu değer 0,05'den büyük olduğu için, seyahat acentası çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H_{1h} = Çalışanların kişilik sinizmi düzeyleri yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo 3.18 Kişilik Sinizminin Yaşa Göre Kruskal–Wallis H Testi

Kişilik Sinizmi	Yaş	N	Ortalama	Standart	
				Sapma	
Ki kare	0,743	0-19 arası	6	129,33	12,259
df	4	20-24	51	112,98	10,288
p	0,946	25-34	125	119,52	9,446
		35-39	38	118,16	10,675
		40 ve üzeri	14	109,11	4,607
		Toplam	234		

Tablo 3.18'de p satırındaki değer 0,05'ten büyük olduğu görülmektedir. Bundan dolayı, seyahat acentası çalışanlarının kişilik sinizmi düzeyleri yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H_{1j} = Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo 3.19 Örgütsel Sinizmin Yaşa Göre Kruskal–Wallis H Testi

	Örgütsel Sinizm	Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma
Ki kare	2,677	0-19 arası	6	90,25	8,635
df	4	20-24	51	120,08	10,172
p	0,613	25-34	125	121,84	9,419
		35-39	38	107,42	10,535
		40 ve üzeri	14	108,36	6,450
		Toplam	234		

Tablo 3.19’da p satırındaki değerin 0,05’ten büyük olduğu görülmektedir. Bundan dolayı, seyahat acentası çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H_{1k} = Çalışanların kişilik sinizmi düzeyleri eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo 3.20 Kişilik Sinizminin Eğitim Durumuna Göre Kruskal–Wallis H Testi

	Kişilik Sinizmi	Eğitim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma
Ki kare	15,796	İlköğretim	2	103,5	-
df	4	Lise	44	120,13	8,667
p	0,003	Önlisans	55	144,57	8,508
		Lisans	126	102	10,102
		Yüksek Lisans	7	117,58	8,183
		Toplam	234		

Tablo 3.20’de p satırındaki değerin 0,05’ten küçük olduğu görülmektedir. Buna göre, seyahat acentası çalışanlarının kişilik sinizmi düzeyleri eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. 234 kişi olan katılımcılardan 126’sının lisans mezunu olmasına rağmen asıl farkı yaratanın önlisans mezunu 55 katılımcının oluşturduğu görülmüştür.

H_{1l} = Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo 3.21 Örgütsel Sinizminin Eğitim Durumuna Göre Kruskal–Wallis H Testi

	Örgütsel Sinizm	Eğitim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma
Ki kare	6,269	İlköğretim	2	46	-
df	4	Lise	44	120,23	8,858
p	0,18	Önlisans	55	131,35	11,020
		Lisans	126	107,78	8,795
		Yüksek Lisans	7	127,17	13,515
		Toplam	234		

Tablo 3.21’de p satırındaki değerin 0,05’ten büyük olduğu görülmektedir. Bundan dolayı, seyahat acentası çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H_{1m} = Çalışanların kişilik sinizmi düzeyleri kadro durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo 3.22 Kişilik Sinizminin Kadro Durumuna Göre Kruskal–Wallis H Testi

	Kadro Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma
Kişilik Sinizmi	Kadrolu	198	107,40	9,637
	Mevsimlik	36	161,38	6,065
	Toplam	234		
	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	p
	1563,500	21264,500	-4,184	,000

Tablo 3.22’ye göre p satırındaki değerin 0,000 olduğu görülmektedir. Söz konusu değer 0,05’den küçük olduğu için, seyahat acentası çalışanlarının kişilik sinizmi düzeyleri kadro durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Kadro durumunda anlamlı farkı yaratan katılımcılar 36 kişi ile mevsimlik çalışanlardır. Kadrolu çalışanların kişilik sinizmleri mevsimlik çalışanlardan düşüktür.

H_{1n} = Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri kadro durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo 3.23 Örgütsel Sinizmin Kadro Durumuna Göre Kruskal–Wallis H Testi

	Kadro Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma
Örgütsel Sinizm	Kadrolu	198	109,46	9,602
	Mevsimlik	36	147,73	8,764
	Toplam	234		
	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	p
	1973,000	21674,000	-2,971	,003

Tablo 3.23'e göre p satırındaki değerin 0,003 olduğu görülmektedir. Söz konusu değer 0,05'den küçük olduğu için, seyahat acentası çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri kadro durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Anlamlı farklılığı yaratan mevsimlik çalışanların iş devamlılığı sağlanmadığı ve sezon bitiminde işten çıkarılacağı korkusu hem kişilik sinizmi hem de örgütsel sinizm seviyelerinin yüksek olduğu kanısına varılmıştır.

H_{1p} = Çalışanların kişilik sinizmi düzeyleri sektör deneyimine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo 3.24 Kişilik Sinizminin Sektör Deneyimine Göre Kruskal–Wallis H Testi

	Kişilik Sinizmi	Sektör Deneyimi	N	Ortalama	Standart Sapma
Ki kare	6,769	1 yıldan az	19	92,11	10,327
df	3	1-4 yıl	70	127,55	10,358
p	0,08	5-7 yıl	64	125,89	9,974
		8 yıl ve üzeri	81	108,14	8,331
		Toplam	234		

Tablo 3.24'de p satırındaki değerin 0,05'ten büyük olduğu görülmektedir. Bundan dolayı, seyahat acentası çalışanlarının kişilik sinizmi düzeyleri sektör deneyimlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H_{1r} = Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri sektör deneyimine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo 3.25 Örgütsel Sinizmin Sektör Deneyimine Göre Kruskal–Wallis H Testi

	Örgütsel Sinizm	Sektör Deneyimi	N	Ortalama	Standart Sapma
Ki kare	3,193	1 yıldan az	19	100,37	9,960
df	3	1-4 yıl	70	122,69	10,571
p	0,363	5-7 yıl	64	125,09	9,343
		8 yıl ve üzeri	81	111,04	8,731
		Toplam	234		

Tablo 3.25’de p satırındaki değerin 0,05’ten büyük olduğu görülmektedir. Bundan dolayı, seyahat acentası çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri sektör deneyimlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H_{1s} = Çalışanların kişilik sinizmi düzeyleri çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo 3.26 Kişilik Sinizminin Çalışma Süresine Göre Kruskal–Wallis H Testi

	Kişilik Sinizmi	Çalışma Süresi	N	Ortalama	Standart Sapma
Ki kare	5,289	1 yıldan az	51	100,35	9,189
df	3	1-4 yıl	116	119,18	10,083
p	0,152	5-7 yıl	45	123,89	9,613
		8 yıl ve üzeri	22	135,34	7,817
		Toplam	234		

Tablo 3.26’da p satırındaki değerin 0,05’ten büyük olduğu görülmektedir. Bundan dolayı, seyahat acentası çalışanlarının kişilik sinizmi düzeyleri çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H_{1t} = Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo 3.27 Örgütsel Sinizmin Çalışma Süresine Göre Kruskal–Wallis H Testi

	Örgütsel Sinizm	Çalışma Süresi	N	Ortalama	Standart Sapma
Ki kare	3,033	1 yıldan az	51	103,37	10,076
df	3	1-4 yıl	116	120,55	9,557
p	0,387	5-7 yıl	45	124,96	9,171
		8 yıl ve üzeri	22	118,93	9,676
		Toplam	234		

Tablo 3.27’de p satırındaki değerin 0,05’ten büyük olduğu görülmektedir. Bundan dolayı, seyahat acentası çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H_{1u} = Çalışanların kişilik sinizmi düzeyleri çalışma pozisyonuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo 3.28 Kişilik Sinizminin Çalışma Pozisyonuna Göre Mann-Whitney U Testi

	Çalışma Pozisyonu	N	Ortalama	Standart Sapma
Kişilik Sinizmi	Yönetici	33	54,19	7,123
	Çalışan	201	112,65	8,583
	Toplam	234		
	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	p
	1000,500	1788,00	-4,423	,000

Tablo 3.28’e göre p satırındaki değerin 0,000 olduğu görülmektedir. Söz konusu değer 0,05’den küçük olduğu için, seyahat acentası çalışanlarının kişilik sinizmi düzeyleri çalışma pozisyonlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Yönetici olmayan çalışanların kişilik sinizmi değerleri yüksek düzeyde olduğu için anlamlı farkı yaratmaktadırlar.

H_{1v} = Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri çalışma pozisyonuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo 3.29 Örgütsel Sinizmin Çalışma Pozisyonuna Göre Mann-Whitney U Testi

	Çalışma	N	Ortalama	Standart Sapma
	Pozisyonu			
Örgütsel Sinizm	Yönetici	33	62,04	6,118
	Çalışan	201	111,64	9,540
	Toplam	234		
	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	p
	1189,000	1489,000	-3,754	,000

Tablo 3.29'a göre p satırındaki değerin 0,000 olduğu görülmektedir. Söz konusu değer 0,05'den küçük olduğu için, seyahat acentası çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri çalışma pozisyonlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Anlamlı farkı yaratan grup çalışanlardır. Yönetici pozisyonunda olmayan çalışanların örgütsel sinizm seviyeleride kişilik sinizm seviyeleri gibi yüksek olduğu varsayılmaktadır. İnsan doğası gereği yönetilmekten çok yönetmeyi istediği için yönetici olmayan acenta çalışanlarının sinizm seviyelerini etkilemesi kaçınılmaz bir sonuçtur.

3.13. Hipotez Testi

Hipotez testi, iki grup arasındaki farkın ya da değişimin rastlantısal olup olmadığına karar vermede kullanılır. Analizler sonucunda elde edilen r/R^2 ve p değerleri Tablo 3.30'da gösterilmiştir.

Tablo 3.30 Hipotezlerin Test Sonuçları

	r/R^2	p	SONUÇ
H _{1a} = Kişilik sinizmi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki vardır.	,609 r	,000	Kabul Edildi
H _{1b} = Çalışanların kişilik sinizmi düzeyleri arttıkça örgütsel sinizm düzeyleri de artar.	,368 R ²	,000	Kabul Edildi
H _{1c} = Çalışanların kişilik sinizm düzeyleri arttıkça örgütsel sinizmin bilişsel düzeyi de artar.	,249 R ²	,000	Kabul Edildi
H _{1d} = Çalışanların kişilik sinizm düzeyleri arttıkça örgütsel sinizmin duyuşsal düzeyi de artar.	,275 R ²	,000	Kabul Edildi
H _{1e} = Çalışanların kişilik sinizm düzeyleri arttıkça örgütsel sinizmin davranışsal düzeyi de artar.	,243 R ²	,000	Kabul Edildi
H _{1f} = Çalışanların kişilik sinizmi düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	-	0,085	Reddedildi
H _{1g} = Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	-	0,089	Reddedildi
H _{1h} = Çalışanların kişilik sinizmi düzeyleri yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	-	0,946	Reddedildi
H _{1j} = Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	-	0,613	Reddedildi
H _{1k} = Çalışanların kişilik sinizmi düzeyleri eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	-	0,003	Kabul Edildi
H _{1l} = Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	-	0,18	Reddedildi
H _{1m} = Çalışanların kişilik sinizmi düzeyleri kadro durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	-	0,000	Kabul Edildi
H _{1n} = Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri kadro durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	-	0,003	Kabul Edildi
H _{1p} = Çalışanların kişilik sinizmi düzeyleri sektör deneyimine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	-	0,08	Reddedildi
H _{1r} = Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri sektör deneyimine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	-	0,363	Reddedildi
H _{1s} = Çalışanların kişilik sinizmi düzeyleri çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	-	0,152	Reddedildi

H _{1t} = Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	-	0,387	Reddedildi
H _{1u} = Çalışanların kişilik sinizmi düzeyleri çalışma pozisyonuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	-	0,000	Kabul Edildi
H _{1v} = Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri çalışma pozisyonuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	-	0,000	Kabul Edildi

Araştırmada ileriye sürülen on altı hipotezden yedi tanesi kabul edilmiş, dokuz tanesi ise reddedilmiştir (Bkz. Tablo 3.30). Buna göre seyahat acentası çalışanlarının kişilik sinizmi düzeyleri, örgütsel sinizm düzeylerini pozitif yönde etkilemektedir.



SONUÇ

Bu araştırmada "kişilik sinizmi" ve "örgütsel sinizm" in kavramsal ve teorik tanımlayıcı boyutları oluşturulmuş ve Antalya ilinde faaliyet gösteren A grubu seyahat acentası çalışanlarının kişilik sinizminin örgütsel sinizm üzerinde etkisini belirlemek amaçlanmıştır. Ayrıca seyahat acentası çalışanlarının kişilik sinizmi ve örgütsel sinizm düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

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” şeklinde tanımlanmaktadır. Örgütsel sinizm ise, Brandes’in (1997) tanımıyla “bir kişinin çalıştığı örgüte yönelik geliştirdiği, biliş-duygu-davranış boyutlarını içeren negatif bir tutum”dur. Bu tutum öncelikle örgütte bütünlüğün eksik olduğuna ilişkin bir inanç, örgüte yönelik olumsuz duygu ve bu inanç ve duyguyla tutarlı olarak örgüte yönelik aşağılayıcı/kötüleyici ve eleştirel davranışlar gösterme eğilimidir. Genel anlamda sinizm, sadece toplumun bazı bireylerini etkilerken artık iş örgütlerinin içinde yer alan bireyleri de etkilemesi, örgütlerin yaşamlarını sürdürebilmeleri açısından çok önemli olan örgütsel verimliliği de etkilemektedir. Rekabet şartlarının kıyasıya sertleştiği ve tüm dünyanın bir tek pazar haline geldiği bir ortamda örgütlerin her türlü olumsuzlukları ortadan kaldırmaya yönelik çalışmalarını zorunlu kılmaktadır.

Örgütsel sinizm, örgüt içinde tecrübe edilen olaylar sonrasında ortaya çıkan bir durumdur. Bir başka ifade ile örgütsel sinizm, doğuştan gelen ve değişmez bir kişilik özelliği değil öğrenilen bir durumdur. Bu nedenle, örgütsel faaliyetler esnasında sinizme yol açan faktörlerin ortadan kaldırılması gerekmektedir. Örgütler, dürüst, tarafsız, şeffaf, açık ve net, sistemler geliştirdikleri takdirde örgütsel sinizm düzeyini azaltabilir. Fakat çalışanlarda bulunabilen sinik tutum ve davranışların sadece örgütün politikalarından kaynaklanmayacağı gibi bazı sinik tutum ve davranışların bireylerin kişisel özelliklerinden dolayı ortaya çıktığını da söyleyebiliriz.

Çalışmada, niceliksel araştırma modeli içerisinde yer alan betimsel ve bağlantısal araştırma modeli uygulanmıştır. Betimsel araştırma modeliyle öncelikli olarak araştırma kapsamında yer alan katılımcıların demografik bilgileri sunulmuştur. Araştırmada kullanılan kişilik ve örgütsel sinizm ölçeklerine faktör analizi uygulanarak temel faktörler belirlenmiştir. Elde edilen faktör analizi sonuçlarına göre katılımcıların kişilik sinizmi ile örgütsel sinizm ve alt boyutlarının arasındaki ilişkinin belirlenmesi için ilişkisel analizler uygulanmıştır. Kişilik

sinizminin örgütsel sinizm ve alt boyutlarının üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik analizler gerçekleştirilmiştir. Son olarak kişilik ile örgütsel sinizm düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmanın H_{1a} hipotezini test etmek amacıyla kişilik sinizmi ve örgütsel sinizm ölçekleri analiz edilmiştir. Araştırmanın bulguları ışığında elde ettiğimiz sonuçlar şu şekildedir.

Çalışanların kişilik sinizmi ile örgütsel sinizm tutumları ve alt boyutları (bilişsel, duyuşsal, davranışsal) arasındaki ilişkinin gücünün ve yönünün tespit edilmesi için yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre örgütsel sinizm ile kişilik sinizmi arasında orta düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Çalışanların kişilik sinizmi seviyeleri arttıkça örgütsel sinizmleri seviyelerinde artacağı anlamını taşımaktadır. Aynı zamanda kişilik sinizm ile örgütsel sinizmin alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Alt bağımlı değişken bilişsel boyut, duyuşsal boyut ve davranışsal boyutu ile kişilik sinizmi arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Anlamlılık sırası ise örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu bunu sırasıyla bilişsel ve davranışsal boyutun izlediği sonucuna varılmıştır. Kişilik sinizm ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan duyuşsal boyutun ilişkisinin yüzde değer olarak diğer boyutlardan daha anlamlı çıktığı gözlenmiştir. Bu ifadeden yola çıkarak acenta çalışanlarının örgütte olumsuz duygularıyla hareket ettikleri anlaşılmıştır. Çalışanların örgüte karşı olumsuz tutumları önce inanç boyutuyla başlar daha sonra duygu boyutuyla şekillenir ve sonra davranış boyutuyla gösterilir. Duyuşsal boyutun yüzde olarak daha yüksek çıkması acenta çalışanlarının örgütü tanımadan olumsuz duygularla hareket etmesi çalışanların kişilik sinizminin yüksek olduğu anlamını taşımaktadır. Acenta çalışanları kişisel hayatta varolan kişilik sinizmi ile örgüte yönelik olumsuz tutum sergilemektedir. Duygular yaşama yönelik bakış açısını, morali ve performansı olumlu veya olumsuz yönde etkileyebildiğinden son derece önemlidir. Çünkü duyguların işe yönelik davranışı etkilemekteki rolü oldukça fazladır. Sur (2010) büro çalışanlarının kişisel ve örgütsel sinizm düzeylerini ortaya koyduğu araştırmasında kişisel sinizm ve örgütsel sinizm arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu tespit etmiştir. Bu sonuç araştırmamızla benzer nitelik taşımaktadır. Efiltili vd. (2008) Akdeniz üniversitesinde görev yapan sekreterler üzerinde yaptığı araştırmada örgütsel sinizm ile kişilik sinizmi arasında pozitif bir ilişki olmadığı sonucu araştırmamızla ters düşmektedir.

Çalışanların kişilik sinizminin örgütsel sinizm tutumları üzerindeki etkisini tespit etmek için yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre araştırmanın bağımlı değişkeni örgütsel sinizmdeki değişimin %36'sını, araştırmanın bağımsız değişkeni kişilik sinizmindeki değişim açıklamaktadır. H_{1b} hipotezi kabul edilmiştir. Modele göre; araştırmaya katılan seyahat

acentası çalışanlarının kişilik sinizmindeki 1 birimlik artış örgütsel sinizm düzeylerinde 0,606 birimlik bir artışa sebep olmaktadır. Bu sonuç çalışanların kişilik sinizmi düzeyleri arttıkça örgütsel sinizm düzeylerinin artacağı anlamını taşımaktadır.

Delken (2004) bir çağrı merkezinde yaptığı araştırmada kişilik sinizminin her nüfusun belli kısımlarında bulunduğunu ve bu durumda örgütsel sinizmi etkilediği sonucuna ulaşması araştırmamızla benzer sonuç göstermektedir. Ülkemizde alan yazında yapılan araştırmalarda kişilik sinizminin örgütsel sinizmi etkileyip etkilemediğine dair bir araştırma sonucuna ulaşılmamıştır. Araştırma sonucumuza göre kişilik sinizminin ortadan kaldırılmasının çalışanların örgütsel sinizmlerini yok etmelerine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kişilik sinizminin örgütsel sinizmin alt boyutları (bilişsel, duyuşsal, davranışsal) üzerine etkisini belirlemek için yapılan analizler sonucunda bilişsel boyutdaki değişimin %24'ünü kişilik sinizmi açıklamakta ve kişilik sinizmdeki 1 birimlik artışın bilişsel boyutta 0,226 birimlik bir artışa neden olduğu, duyuşsal boyutdaki değişimin %27'sini kişilik sinizmi açıkladığı ve kişilik sinizmdeki 1 birimlik artışın duyuşsal boyutta 0,246 birimlik bir artışa neden olduğu, davranışsal boyutdaki değişimin %24'ünü kişilik sinizmi açıkladığı ve kişilik sinizmdeki 1 birimlik artışın davranışsal boyutta 0,134 birimlik bir artışa neden olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. H_{1c} , H_{1d} , H_{1e} hipotezleri kabul edilmiştir. Kişilik sinizmdeki değişim örgütsel sinizmin hem bilişsel hem duyuşsal hem de davranışsal boyutunda değişime neden olmaktadır. Kişilik sinizmi düzeyinin artması en fazla duyuşsal boyutta sinizm düzeyinin artmasına yol açmaktadır.

Kişilik sinizmi ile hem korelasyon hemde regresyon analizleri sonucu aynı çıkmıştır. Acenta çalışanlarının kişilik sinizm düzeyleri artıkça duyuşsal boyut sinizm düzeyleride artmaktadır. Çalışanların öz yeterliliklerine bağlı olarak sessizlik davranışlarının değiştiği ve öz yeterlilik algısının örgütsel sessizlik üzerinde etklili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların mücadele gücünün zayıf olması, olaylar ve durumlar karşısında kararlı olmamaları ve yeniliğe karşı kapalı olmalarının örgüt içerisinde sessiz kalmalarında önemli belirleyiciler olduğu saptanmıştır.

Araştırma verileri sayısal olarak incelendiğinde çoğunluğun genç, üniversite mezunu, kadrolu ve sektörde çalışan pozisyonunda görev aldığı görülmüştür. Anket sonuçlarına ulaşılmasına katkı sağlayan acenta çalışanlarının sinizm düzeylerinin demografik değişkenlerine göre anlamlı bir fark yaratıp yaratmadığı incelenmiştir.

Cinsiyet değişkeni ile kişilik sinizmi ve örgütsel sinizm ölçekleri analiz edilmiş ve cinsiyetin anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın cinsiyet ile ilgili hipotezleri reddedilmiştir. Bu sonuç literatürdeki diğer çalışmaların sonuçları ile de örtüşmektedir (Kalağan ve Güzeller, 2010: 89; Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 300; Bernerth vd., 2007: 317; Bommer vd., 2005: 743; Fero, 2005: 34; James, 2005: 97; Andersson ve Bateman, 1997: 460). Bu durumla örtüşmeyen diğer çalışmalarda göz ardı edilmemelidir örneğin; Kanter ve Mirvisin 1991 yılındaki yaptıkları araştırmada ise, cinsiyet bakımından bir farklılık bulunmuş, erkeklerin sinizm düzeyleri kadınların sinizm düzeylerine göre daha yüksek çıkmıştır.

Yaş değişkeni ile kişilik sinizmi ve örgütsel sinizm ölçekleri analiz edilmiş, sonuçları yorumlanmıştır. Seyahat acentası çalışanlarının kişilik sinizmi ve örgütsel sinizm düzeyleri yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Fero (2005: 125) örgütlerde sinizmin yüksek olmasının nedenlerini ve sonuçlarını incelemek için üç firmada toplam 252 çalışan ile yaptığı çalışma sonucunda; yaşın örgütsel sinizm üzerinde bir etkisi olmadığı sonucunu bulması araştırmamızla benzerdir. Ancak genç çalışanların çalışma hayatlarının ilk dönemlerinde beklentilerinin karşılanmaması, bireylerin örgütlerine karşı olumsuz tutum, hayal kırıklığı sergilemelerine ve örgütsel sinizm yaşamalarına sebep olabilmektedir (Kalağan, 2009: 17). Mirvis ve Kanter'in (1991: 56) çalışmasında 18-25 yaş aralığındaki iş görenlerin, 55 yaş ve üstü iş görenlere göre daha sinik oldukları görülmüştür. Başka bir anlatımla, yaş ile örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişki vardır.

Eğitim durumlarına göre kişilik sinizm ve örgütsel sinizm ölçekleri analiz edilmiş, sonuçları şu şekilde bulunmuştur. Seyahat acentası çalışanlarının kişilik sinizmi düzeyleri eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Anlamlı farklılığı yaratan önlisans mezunlarıdır.

Bu sonuç Erdost ve diğerlerinin (2007) ve Güzeller ve Kalağan'ın (2008) araştırmasıyla örtüşürken Efiltili ve diğerlerinin (2008) araştırmalarında farklı sonuçlar çıkmıştır. Erdost ve diğerlerinin araştırmasında eğitim düzeyi meslek yüksekokulu olanların lisans düzeylilerden daha sinik davranış gösterme eğilimde oldukları tespit edilmiştir. Güzeller ve Kalağan'ın araştırmasında yüksek lisans ya da doktora mezunu olanların, ön lisans mezunu olanlara göre, çalıştıkları kurumlara ilişkin olumsuz tutumları daha yüksektir sonucuna ulaşmışlardır.

Guastello ve diğerlerinin 1992'de yaptıkları araştırmada eğitim düzeyi yüksek olan öğrenciler üzerinde araştırma yapılmış ve sinizm düzeyleri yüksek çıkmıştır. Kanter ve

Mirvisin 1991'de yaptıkları araştırma da ise eğitim düzeyi düşük olan öğrencilerin daha sinik olduğu görülmüştür.

Örgütsel sinizm düzeyleri eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. H_{1k} hipotezi kabul edilmiş, H_{1l} hipotezi reddedilmiştir. Bu sonuçlara göre eğitimin kişilik olarak sinizme etki ettiği fakat örgütsel olarak sinizm düzeyinde anlamlı bir fark yaratmadığını söyleyebiliriz. Bu durumda eğitim seviyesinin örgütün işleyişi politikaları ve tutumları sebebi ile bireyleri tamamen farklı etkilediği söylenebilir.

Seyahat acentası çalışanlarının kişilik sinizmi ve örgütsel sinizm düzeyleri kadro durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu farkı yaratan mevsimlik çalışanlardır. Bu durumda H_{1m} ve H_{1n} hipotezleri kabul edilmiştir. Bu sonuçlara bakarak iş yerindeki kadro durumunun seyahat acmasında çalışan personelin kişilik sinizmi ve örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Seyahat acmasında çalışan personelin daimi bir işe sahip olup olmaması hem kişileri hem de örgütleri sinizm konusunda etkileyebildiği ve bu konuda dikkatli olunması sonucuna varılmıştır. Erdost vd., (2007) yaptığı çalışmada genel ve örgütsel sinizm ile işgörenlerin çalıştıkları bölüm ve buldukları pozisyon değişkenleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Buna göre, destek bölümlerinde çalışan işgörenlerin, üretim bölümlerine göre ve yönetici olmayanların yöneticilere göre daha fazla sinik davranış gösterme eğilimde oldukları tespit edilmiştir. Bu durumun tersine Tükeltürk, Perçin ve Güzel (2009), İstanbul ilinde yer alan 11 otelde ve bunların çeşitli bölümlerde görev yapan 148 çalışan ile örgütlerde yaşanan psikolojik sözleşme ihlallerinin, örgütsel sinizm oluşması üzerine etkilerinin araştırılmasını amaçlayan çalışmalarında ise kadro durumunun anlamlı bir fark yaratmadığını bulmuştur.

Sektör deneyimi durumlarına göre kişilik sinizmi ve örgütsel sinizm ölçekleri analiz edilmiş, hipotezler reddedilmiştir. Efilti ve diğerlerinin (2008) araştırmasında da çalışanların sektör deneyimlerinin ile kişisel sinizm ve örgütsel sinizm alt ölçeklerini etkilemediği bulunmuştur.

Çalışma süresi durumlarına göre kişilik sinizm ve örgütsel sinizm ölçekleri analiz edilmiş her iki ifadeninde anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bunun nedenini ise, işyerindeki çalışma süresinin az ya da çok olmasından ziyade iş yerinin tutum ve politikalarının sinizmi etkilediği sonucuna ulaşılabilir. Çalışanların çalışma süreleri arttıkça örgütsel sinizm tutumlarında azalma görülebilir. Kısacası deneyimli çalışanların örgütlerine karşı daha az sinik tutum içerisinde olduğu belirtilebilir. Çalışanların çalışma süresi arttıkça, örgütünü ve işini benimsediğini göstermektedir. Bu durum bağlılık sonuçlarıyla örtüştüğü için

sinizmi zıt yönde etkilemesidir. Bu durumun aksine, Helvacı ve Çetin (2012), Uşak ili Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı kamu ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek amacı ile yapılan araştırmanın sonucunda; çalışma süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerin çalışma süresi 1-5 yıl olan öğretmenlere göre daha çok sinizme sahip olduğu saptanmıştır.

Acenta çalışanlarının çalışma pozisyonu durumlarına göre kişilik sinizmi ve örgütsel sinizm ölçekleri analiz edilmiş, hipotezler kabul edilmiştir. Bu sonuç Sur (2010) yaptığı araştırmada çalışma statüsü bakımından 657 kadrolu devlet memurları, 657 sözleşmeli (4 a/b/c) devlet memurları ve sözleşmeli şirket elemanı, statülerinden sözleşmeli şirket elemanlarının, memur, sekreter ve şeflik görevlerinden ise sekreterlik görevi yapanların daha sinik olduğu bulmuştur. Daha önceki yapılan araştırmalarda da Abraham (2000) araştırmasında sekreterlik mesleği yapanların sinizm seviyelerinin yüksek olduğunu referanslardan yararlanarak sunmuştur. Çalışmamızın sonucu Erdost vd. (2007: 521)'nin çalışmasıyla da benzerlik göstermektedir. Çalışanların pozisyonlarında düşüş oldukça örgütsel sinizm tutumları artmaktadır. Kısacası üst pozisyondaki çalışanların, örgütlerine karşı daha az sinik tutum içerisinde olduğu söylenebilir. Bu durumda çalışanlar arasında yeterli çabayı gösterenlere adaletli davranarak terfi imkânı sunulması çalışmada oluşabilecek sinik davranışlar engellenebilir.

Tez çalışması çerçevesinde yürütülen araştırma ile ileriki araştırmalar için birtakım önerilerde bulunmayı sağlayacak bulgular elde edilmiş durumdadır.

Örgütsel sinizmin nedenleri ve sonuçları ile ilişkisine yönelik çalışmalar yapılabilir. Özellikle benzer ilişkilerin farklı endüstrilerde faaliyette bulunan organizasyonlar bağlamında da incelenmesi yararlı sonuçlar doğurabilir. Böyle bir çalışma özellikle endüstriler arası bir karşılaştırma yapma olanağı verecektir. Öte yanda bu araştırma kapsamında incelenmeyen örgütsel güven, örgütsel adalet, örgütsel öğrenme, örgütsel bağlılık, algılanan örgütsel politika, algılanan örgütsel destek, örgütsel vatandaşlık, örgüt kültürü ve örgüt iklimi kavramları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkisi de ileriki araştırmalarda incelenebilir. Bu araştırmalar sektörün güncel sorunlarına da ışık tutabilecek ve bu verilerin seyahat acentalarında görev yapan yöneticiler için bir uyarı niteliği taşıyabilecektir. Çünkü sektörün en temel sorun alanlarının başında gelen işgören devir hızını azaltmak, çalışanların örgütsel aitik duygularını geliştirerek bağlılığını artırmak isteyen yöneticilerin dikkatini duyguların önemine çekmektedir.

Araştırmayı yaparken işletmelerin anket doldurma konusundaki isteksizlik ve belki de konu itibariyle birazda korku ile doldurulması sağlıklı sonuçlar almayı engellemektedir.

Belkide sinizm konusunda araştırma yapanların peşin hükümlü kanılar yerine, özgün bir bağlam içinde faaliyet gösteren seyahat acentalarının özellikle bölgeye yönelik sinizm olgusu daha derinden ve özgün yanıtlarla alınabilecek bir nitel metodolojiyi benimsemeyi gerektirebilir.

Tez çalışması yazına katkısı ise seyahat acentaları çalışanları üzerinde çalışılmamış bir konu olan kişilik sinizmi ve örgütsel sinizm ilişkisinin kuramsal bir modele dayalı olarak görgülü araştırma bulguları ile test edilmiştir. Böylece kişilik sinizminin örgütsel sinizmi pozitif yönde etkileyebilen bir değişken olarak düşünölebileceği olgusu güçlenmektedir.

Tezde elde edilen sonuçların çalışma alanıyla ilgili bilimsel bilgi birikimine katkı sağlaması ve özellikle uygulama sahası olan konaklama işletmelerine yönelik rekabet avantajı oluşturmaları anlamında seyahat acentalarına yol gösterebilecek bulgular ve öneriler içermesi açısından önemli görölmektedir.

KAYNAKÇA

- Abraham R., "Organizational Cynicism: Bases and Consequences", *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, Vol. 126, No. 3, (2000): 269-292.
- Ajzen, I., "Nature and Operation of Attitudes", *Annual Review of Psychology*, Vol. 52, (2001): 27-58.
- Albrecht:L., "Perceptions of Integrity, Competence and Trust in Senior Management as Determinants of Cynicism Toward Change", *Public Administration and Management: An Interactive Journal*, Vol. 7, No. 4, (2002): 320-343.
- Altınöz, M., Çöp: ve Sığındı, T., "Algılanan Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört Ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma", *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, C. 15: 21, (2011): 285-315.
- Altıntaş, F.Ç., "Örgüt Yapısının Örgütsel Politika ve İşlem Adaleti Üzerine Etkisinin Yapısal Denklem Modellemesi Yardımıyla Analizi", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Vol. 7, No.2, (2007):151-168.
- Andersson L.M. and Bateman T.S., "Cynicism in the workplace: some causes and effects", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 18, (1997): 449-469.
- Andersson, L., "Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework", *Human Relations*, No. 49, (1996): 1395-1418.
- Arabacı, I.B., "The Effects of Depersonalization and Organizational Cynicism Levels on the Job Satisfaction of Educational Inspectors", *African Journal of Business Management*, Vol. 4, No.13, (2010): 2802-2811
- Argyris C. and Bakke, E., "Organizational Structure and Dynamics: A Framework for Theory, Labor and Management Center", Yale University, (1954).
- Arslan, E., "Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyi," *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, C. 13:1, (2012): 12-27.
- Aşan, Ö. ve Aydın, E.M., *Örgütsel Davranış*, Arıkan Yayıncılık, İstanbul, (2006).
- Aşan, Ö., Motivasyon, Güney S., (Ed.). *Yönetim ve Organizasyon*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara: (2001): 225-255.

- Ayduğan, N., "Mobbingin Örgütsel Sinizme Etkisi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama," Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Lisans Tezi, (2012).
- Bakker, E. D., Integrity and Cynicism: Possibilities and Constraints of Moral Communication. *Journal of Agricultural and Environmental Ethics*, No. 20, (2007):119-136.
- Barefoot, J.C., Dodge, K.A., Peterson, B.L., Dahlstrom, W.G. and Williams, R.B., "The Cook-Medley Hostility Scale: Item Content and Ability to Predict Survival", *Psychosomatic Medicine*, No.51, (1989):46-57.
- Barnes, L., L., "The Effects of Organizational Cynicism on Community Colleges: Exploring Concepts from Positive Psychology", Unpublished doctoral dissertation, Claremont University. (2010).
- Barut, B., "Siyasal Reklamcılık Özelinde Siyasal Tutumların Oluşması Süreci", *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 15: 2, (2005): 295-317.
- Başaran, İ.E., *Yönetime Giriş*, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları No.135, Ankara, (1984).
- Bateman, T.S., Sakano, T. and Fujita, M., "Roger, Me, and My Attitude: Film Propaganda and Cynicism Toward Corporate Leadership", *The Journal of Applied Psychology*, Vol. 77, No.5, (1992): 768-771.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S., Walker H. J.: "Justice, Cynicism, and Commitment A Study of Important Organizational Change Variables," *The Journal of Applied Behavioral Science*, Vol. 43, No. 3, (2007): 309-319.
- Blau. P. M., *Exchange and Power in Social Life*, New York: John Wiley,(1964).
- Bolat, I.O., Bolat, T. ve Seymen, A.,O., "Güçlendirici Lider Davranışları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki ilişkinin Sosyal Mübadele Kuramından Hareketle incelenmesi", *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.12:21, (2009): 215-239.
- Bommer, W.H., Rich, G.A. and Rubin, R.S., "Changing Attitudes About Change: Longitudinal Effects of Transformational Leader Behaviour on Employee Cynicism about Organizational Change", *The Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 26, (2005): 733-753.
- Brandes P. M., "Organizational cynicism: Its nature, Antecedents, and Consequences", *Doktora Tezi*, Cincinnati Üniversitesi, (1997).

- Brandes, P. and Das, D. "Locating Behaviour Cynicism at Work: Construct Issues and Performance Implications", *Employee Health, Coping and Methodologies* (Edt. Pamela L.Perrewe, Daniel C. Ganster), JAI Press, New York, (2006) s. 233-266.
- Brown, M. and Cregan, C., "Organizational Change Cynicism: The Role of Employee Involvement, *Human Resource Management*, Vol. 47, No. 4, (2008):667-686.
- Byrne, Z. S. and Hochwarter, W. A., "Perceived Organizational Support and Performance Relationships Across Levels of Organizational Cynicism", *Journal of Managerial Psychology* Vol. 23, No.1, (2007): 54-72.
- Cartwright: and Holmes, N., "The Meaning of Work: The Challenge of Regaining Employee Engagement and Reducing Cynicism", *Human Resource Management Review*, Vol.16, No. 2, (2006):199-208.
- Choi, M., "Employee's Attitudes Toward Organizational Change: A Literature Review". *Human Resources Management*, Vol. 50, No.4 , (2011): 479-500.
- Chrobot-Mason, D.L., "Keeping the Promise: Psychological Contract Violations for Minority Employees", *Journal of Managerial Psychology*, Vol.18, No. 1, (2003): 22-45.
- Cicirelli, V.G., "Relationship of Personal-Social Variables to Belief in Paternalism in Parent Caregiving Situations", *Psychology and Aging*, Vol.5, No. 3, (1990): 458-466.
- Cole, M.S., Brunch, H. and Vogel, B., "Emotion as Mediators of the Relations between Perceived Supervision Support and Psychological Hardiness on Employee Cynicism", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 27, (2006): 463-484.
- Conway, N. and Briner, R.B., *Understanding Psychological Contracts at Work: A Critical Evaluation of Theory and Research*, Oxford, Oxford University Press, (2005).
- Cook, W.W. and Medley, D.M., "Proposed Hostility and Pharisaic-Virtue Scale for The MMPI", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 38, No. 6, (1954): 414-418.
- Cordes, C.L. and Dougherty T.W., *A Review and Integration of Research on Job Burnout*. *Academy of Management Review*, Vol. 18, No. 4, (1993): 621- 656.
- Cutler, I. *The Cynical Manager*. *Management Learning*, Vol. 31, (2000): 250-266.
- Çağ, A.: "Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma," *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yüksek Lisans Tezi*, (2011).

- Çakır, Ö., İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler, Seçkin Yayınevi, Ankara, (2001).
- Çelik, K., Yönetimde Çağdaş Eğilimler Uygulamalar ve Sorunları (Edt. Cevat Elma-Kamile Demir), Anı Yayıncılık, Ankara, (2003).
- Çimen, M., Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik, İş Doyumu, Kuruma Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetlerine ilişkin Bir Alan Araştırması. Yayınlanmamış Doktora Tezi. T. C. Genelkurmay Başkanlığı Gülhane Askeri Tıp Akademisi. (2000).
- Davis, W.D. and Gardner, W.L., "Perceptions Of Politics And Organizational Cynicism: An Attributional And Leader-Member Exchange Perspective". The Leadership Quarterly, Vol. 15, (2004): 439-465.
- Dean J., W., Brandes P., and Dharwadkar R., "Note Organizational Cynicism", Academy of Management Review, Vol. 23. No. 2 (1998): 341-352.
- Delken, M., "Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers (Dissertation of Master of Economics)", Faculty of Economics and Business Administration, University of Maastricht, Maastricht, (2004)
- Demircan N. ve Ceylan, A., Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları. Celal Bayar Üniversitesi Dergisi, C. 10: 2, (2003):139-150.
- Eaton J.A., "A Social Motivation Approach To Organizational Cynicism", Unpublished Doctoral Dissertation, Graduate Program in Psychology, York University, Toronto, (2000).
- Efeoğlu, İ. E., İplik, E.: "Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama," Çukurova Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (2011).
- Efiliti:, Gönen, Y. ve Öztürk, F. "Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesinde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması" 7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon, (2008): 1-14.
- Elma, C., ilköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Ankara ili Örneği) (Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, (2003).
- Erdem, F., Sosyal Bilimlerde Güven (Edt. Ferda Erdem), Vadi Yayınları. Ankara (2003).
- Erdoğan, İ., "İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış", Avcıol Basım Yayın, İstanbul, (1996).

- Erdoğmuş, N. ve Beyaz, M., Başarı Değerlemede Atfetme Hatası ve Bir Araştırma. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.3:1, (2002):65-83.
- Erdost, H. E., Karacaoglu, K., Reyhanoglu, M., "Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi," 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, (2007): 514-524.
- Feldman, D.C., "The Dilbert Syndrome: How Employee Cynicism about Ineffective Management is Changing the Nature of Careers in Organizations", American Behavioral Scientist, Vol. 43, No. 48, (2000):1286-1300.
- Fero, H. C., Flow and Cynicism in the Workplace (Dissertation of Doctor of Philosophy), Claremont Graduate University, Claremont, California, (2005).
- Fındık M. ve Eryeşil K., "Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", International Iron & Steel Symposium, Karabük, (2012):1250- 1255.
- Fitzgerald, M.R., "Organizational Cynicism: Its Relationship To Perceived Organizational Injustice and Explanatory Style", Dissertation of Doctor of Philosophy, University of Cincinnati, (2002).
- Goldner, F.H., Ritti, R.R., and Ference, T.P., "The Production of Cynical Knowledge in Organizations", American Sociological Review, Vol. 42, No. 4, (1977): 539-551.
- Gouldner, A.W., "The Norm Of Reciprocity: A Preliminary Statement", American Sociological Review, Vol. 25, (1960): 161-178.
- Gökberk, M., Felsefe Tarihi (Altıncı Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi, (1993).
- Greenglass, E.R. and Julkunen J., Construct Validity and Sex Differences in Cook-Medley Hostilit. Personality and Personal Differences, Vol. 10, No. 2, (1989): 209-218.
- Guastello:J., Rieke M. L., Guastello D. D. and Billings S. W., "A Study of Cynicism, Personality and Work Values", Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied, Vol. 126, (1992): 37-48.
- Gül, H., Ağırözlü, A.: "Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama," Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi, (2011).
- Güler, H., Yiğit, M. ve Karanfilci, G., "inançlar ve Tutumlar", (2001): 1-15.

- Güner, A.R., Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi (Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, (2007).
- Güney:, Davranış Bilimleri, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, (2000).
- Güzel, B., Perçin, N. Ş. ve Tükeltürk, Ş. A., Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Sinizm ile İlişkisi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Adana, (2010): 912-919.
- Hançerlioğlu, O., Dünya İnançları Sözlüğü, Remzi Kitapevi, İstanbul, (1993).
- Hançerlioğlu, O., Düşünce Tarihi. Remzi Kitapevi, İstanbul, (1999).
- Helvacı, M. A., "Örgütsel Sinizm", H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz, (Ed.), Yönetimde Yeni Yaklaşımlar içinde, Pegem Akademi, Ankara, (2010): 383-397.
- Hickman, M.J., Piquero, N.L., Piquero, A.R. "Journal of Criminal Justice", Pergamon (2004)
- Houston, B. K. ve Vavak C.R., Cynical Hostility: Developmental Factors, Psychological Correlates, and Health Behaviours. Health Psychology, Vol. 10, (1991):9-17.
- Izard, C.E., Human Emotions, Plenum, New York, (1977).
- İnce, M. ve Turan, Ş., "Organizational Cynicism as A Factor that Affects the Organizational Change in the Process of Globalization and An Application in Karaman's Public Institutions", European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences, Vol. 37, (2011): 104-121.
- İnceoğlu, M., Tutum Algı İletişim, Beşinci Baskı, Beykent Üniversitesi Yayınları, İstanbul, (2010).
- İnceoğlu, M., Tutum, algı, iletişim. Elips Kitap, Ankara, (2004).
- James, M.S.L., Antecedents And Consequences Of Cynicism In Organizations: An Examination Of The Potential Positive And Negative Effects On School Systems (Dissertation of Doctor of Philosophy), The Florida State University, Florida, (2005).
- Johnson J.L. and Anne M., O'Leary-Kelly. "The Effects Of Psychological Contract Breach And Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations Are Created Equal". Journal of Organizational Behavior, Vol. 24 (2003): 627-647.

- Kabataş, A. "Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ve Bir Araştırma," Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yüksek Lisans Tezi, (2010).
- Kaçmaz, N., Tükenmişlik Sendromu. İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi, C. 68:1, (2005):29-32.
- Kağıtçıbaşı Ç., İnsan ve İnsanlar. Evrim Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, (1996).
- Kağıtçıbaşı, Ç., Yeni İnsan ve İnsanlar, Evrim Yayınevi, İstanbul, (1999)
- Kalağan G. ve Güzeller O.C., "Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi", Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi:27, (2010): 83-97.
- Kalağan G., , "Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki", Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya. (2009)
- Kamalanabhan T.J., "The Impact of Cynicism on Ethical Intentions of Indian Managers: The Moderating Role of Seniority", Journal of International Business Ethics, Vol.3, No.1, (2010):14-29.
- Kanter D.L. and Mirvis P. H., The cynical Americans: Living And Working in An Age of Discontent and Disillusion. , CA: Jossey- Bass, San Francisco, (1989).
- Kanter, D.L. and Mirvis P.H. Cynicism: The New America Malaise. Business and Society Review, Vol. 91, No. 77, (1991):57-61.
- Karacaoğlu, K. ve İnce, F. "Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği", Business and Economics Research Journal, C.3: 3, (2012):77 - 92.
- Karaeminoğulları, A., Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algıları İle Sergiledikleri Üretkenliğe Aykırı Davranışlar Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, (2006).
- Katz, D. and Kahn, R.L. The social psychology of organizations (2nd ed.). John Wiley and Sons, New York, (1978).
- Kelecioğlu, H., Güdüleme. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Dergisi:7, (1992):175-181.
- Korkmaz, C. İ.: "Kişilik Sinizmi ve Algılanan Üst Yönetim Desteğinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma," Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (2011).

- Köklü, N., "Tutumların Ölçülmesi ve Likert Tipi Ölçeklerde Kullanılan Seçenekler", Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi, C. 28:2, (1995): 81-93.
- Kutaniş R. Ö., Çetinel E., "Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler mi; Bir Örnek Olay," Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi:1, C. 26, (2010):186-195.
- Lambert, W.E., Social Psychology, Prentice Hall, New Jersey, (1964).
- Lind, E.A. and Tyler, T., The Social Psychology of Procedural Justice, Plenum Pres, New York, (1988).
- Lobnikar, B., Pagon, M., "The Prevalence and Nature of Police Cynicism in Slovenia (From Policing in Central and Eastern Europe: Dilemmas of Contemporary Criminal Justice), (Edt. Gorazd Mesko, Milan Pagon, and Bojan Dobovsek)," The Faculty of Criminal Justice, University of Maribor, (2004):105-110.
- Mahmood, Z. and Asif S. "The Mediating - Moderating Model of Organizational Cynicism and Workplace Deviant Behavior: (Evidence from Banking Sector in Pakistan)", Middle-East Journal of Scientific Research, Vol.12, No.5, (2012):580-588.
- Mantere: and Martinsuo, M., "Adopting and Questioning Strategy: Exploring The Roles of Cynicism And Dissent", Presented at 17th European Group for Organisation Studies Colloquium, Lyon, France, July 5-7, (2001).
- Masterson S.S. and Stamper C.L., "Perceived Organizational Membership: An Aggregate Framework Representing The Employee-Organization Relationship". Journal of Organizational Behavior, Vol. 24, (2003):473-490.
- Mautner, T., "Dictionary of philosophy" Penguin referance books, London, (1997).
- Mimaroğlu, H., Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma (Doktora Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, (2008).
- Mishra, A.K. and Spreitzer, G.M., "Explaining How Survivors Respond To Downsizing: The Roles of Trust, Empowerment, Justice, and Work Redesign", Academy of Management Rewiew, Vol. 23, No. 3, (1998):567-536.
- Mowday, R., Steers, R. and Porter, L., "The Measurement of Organizational Commitment", Journal of Vocational Behavior, Vol.14, (1979): 224-311.

- Naus, F, Iterson, A. and Roe, R., "Organizational cynicism: Extending the exit, voice, loyalty, and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the workplace". *Human Relations*, Vol. 60, No.5, (2007): 683-718.
- Navia, L., *Classical Cynicism: A Critical Study*, Greenwood Press, (1996).
- O'Brien, A.T., Haslam:A., Jetten, J., Humphrey, L., O'Sullivan, L., Postmes,. T., Eggins, R.A., & Reynolds K.J., "Realizing the latent social capital of devalued employee groups: why it makes sense to aspire" *Career Development International*, (2004): 28-44.
- O'Connell , B. J., H. Holzman ve Armandi, B.R., "Police Cynicism and the Modes of Adaptation", *Journal of Police Science and Administration*, Vol. 14, No. 4, (1986):307-313.
- O'Hair, D. and Cody, M.J., "Machiavellian Beliefs and Social Influence", *Western Journal of Speech Communication*, Vol. 51, (1987): 279-303.
- Olson, J. M., Zanna, M.P. and Herman P., *Self-inference Processes*, Erlbaum: Psychology Pres, The Ontario Symposium, (1990).
- Oxford English Dictionary, Second Edition, Clarendon Press, Oxford, (1989).
- Öncer, A.Z., "An Overview of Organizational Cynicism and a Cure Suggestion: Teamwork". *EABR & TLC Conference Proceedings, Prague, Czech Republic*, (2009).
- Özbey, A., Sur, H., Söyük:, Coşkun, F., "Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Algı Düzeylerinin Belirlenmesi" , *Ulusal Sağlık Kuruluşları Yönetimi Kongresi, Mardin:10* (2012).
- Özdayı, N., "Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırılması", *Marmara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*: 3, (1991): 221-235.
- Özdevecioğlu, M., "Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri", *Amme İdaresi Dergisi, C. 74: 4*, (2004): 97-115
- Özgener, Ş., Ögüt, A. ve Kaplan, M., *İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni bir Paradigma: Örgütsel Sinizm, Örgütsel Davranışta Seçme Konular* (Edt. Mahmut Özdevecioğlu ve Himmet Kaplan), G. Ü. V. İlke Yayınevi, Ankara, (2008): 53-72.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç., *Örgütsel Davranış. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını*, (2001).
- Özler, D. E., Atalay, C. G., "A Research to Determine The Relationship Between Organizational Cynicism and Burnout Levels of Employees In Health Sector", *Business and Management Review*, Vol. 1, No. 4, (2011):26-38.

- Pamela P.L., Kelly Z.L., Gerald F.R., Rossi, A. M., Charles K.J. and David A.R., "Neutralizing Job Stressors: Political Skill As An Antidote To The Dysfunctional Consequences Of Role Conflict". *Academy of Management Journal*, Vol.47, No. 1, (2004):141-152.
- Pitre, J.L., *Organizational Cynicism At The United States Naval Academy: An Exploratory Study (Dissertation of Master of Science In Leadership and Human Resource Development)*, Naval Postgraduate School, California, (2004).
- Pugh:D., Skarlicki, D P. and Passell, B.S., "After The Fall: Layoff Victims' Trust and Cynicism in Re-employment", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 76, No. 2, (2003):201-212.
- Qian, Y. and Daniels, T.D., "A Communication Model of Employee Cynicism Toward Organizational Change", *Corporate Communication: An International Journal*, Vol. 13, No. 3, (2008): 319-332.
- Qian, Y., *A Communication Model of Employee Cynicism Toward Organizational Change. Dissertation of Doctor of Philosophy*, Ohio University, (2007): 36.
- Reichers, A. E., Wanous, J.P. and Austin, J. T., "Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change", *Academy of Management Executive*, Vol. 11, No. 1, (1997): 48-59.
- Rentsch, J.R., "Climate and culture: Interaction and qualitative differences in organizational meanings". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 75, No. 6, (1990): 668-681.
- Sabuncuoğlu, Z ve Tüz, M., *Örgütsel Psikoloji*, Ezgi Kitabevi, Bursa, (2001).
- Sağır, T., Oğuz, E., "Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geliştirilmesi," *International Journal of Human Sciences*, Vol. 9, No. 2, (2012): 1094-1103.
- Saruhan:C. ve Yıldız, M.L. *Çağdaş Yönetim Bilimi*. İstanbul: Beta Yayınları, (2009).
- Scherwitz, L., Perkins, L., Chesney, M. and Hughes, G., "Cook-Medley Hostility Scale and Subsets: Relationship to Demographic and Psychosocial Characteristics in Young Adults in the CARDIA Study", *Psychosomatic Medicine*, Vol. 53, (1991):36-49.
- Sencer, M., *Batı Felsefe Tarihi (Üçüncü Baskı)*. (B. Russell, Çev.), Onur Basımevi, İstanbul, (1983).

- Shea, L., Cynic Enlightenment: Diogenes in the Salon. Johns Hopkins University Press, (2009).
- Smith, T.W., Pope, M.K., Sanders, J.D., Allred, K.D., and O'Keefe, J.L., "Cynical Hostility at Home and at Work: Psychosocial Vulnerability Across Domains", Journal of Research in Personality, Vol. 22, (1988):525-548.
- Solomon R. and Flores, F., Güven Yaratmak (Çeviren: Ahmet Kardam), Mess Yayınları, İstanbul, (2001).
- Söyük, "Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma," İstanbul Üniversitesi Doktora Tezi, (2007): 4-56.
- Stanley, D. J., Meyer J.P. and Topolnytsky L., "Employee Cynicism and Resistance to Organizational Change". Journal of Business and Psychology. Vol.19, No.4 (2005): 429-459.
- Sung, I., Be Aware of Cynicism. L'Abri Fellowship Korea, (2009).
- Sur, Ö.: "Örgütsel Sinizm: Eskişehir İli Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması," Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Büro Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara, (2010).
- Şimşek, Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A., Davranış Bilimlerine Giriş Ve Örgütlerde Davranış, Yenilenmiş Dördüncü Baskı, Adım Matbaacılık, Konya, (2005).
- Thompson, R.C., Joseph, K.M., Bailey, L.L., Worley, J.A., and Williams, C.A., "Organizational Change: An Assessment of Trust and Cynicism", Working paper: National Technical Information Service, (2000):1-9.
- Tokgöz N. ve Yılmaz H., "Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama". Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. C.8: 2, (2008). s.283-305.
- Treadway, D.C., Hochwarter, W.A., Ferris, G.R., Kacmar, C.J., Douglas, C., Ammeter, A.P., and Buckley, M.R., "Leader Political Skill and Employee Reactions", The Leadership Quarterly, Vol.15, No. 4, (2004): 493-513.
- Turan, Ş., Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm ve Karaman İli Kurumlarında Bir Çalışma, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman, (2011).

- Turner, J.H. and Valentine:R., "Cynicism as a Fundamental Dimension of Moral Decision-Making: A Scale Development", *Journal of Business Ethics*, Vol. 34, No. 2, (2001): 123-136.
- Tükeltürk A., Şahin Ş., Perçin, N., Güzel, B., "Örgütlerde Psikolojik Kontrat İhlalleri ve Sinizm İlişkisi: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma" 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İşletme Bölümü, (2009): 688-692.
- Ulaş:E., *Felsefe Sözlüğü*, Bilim Sanat Yayınları, Ankara, (2002).
- Urbany, J., Inspiration and Cynicism in Values Statements. *Journal of Business Ethics*, Vol. 62, No. 2, (2005): 169-182.
- Valentine:, andElias, R. Z., Perceived corporate ethical values and personal cynicism of working students: *Psychological Reports* Vol. 97, No. 3, (2005): 832-834.
- Van Dyne, L., Graham, J.W. and Dienesch, R.H., "Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation", *Academy of Mangement Journal*, Vol. 37, No. 4, (1994): 765-802.
- Wanous J.P., Reichers A.E. and Austin J.T., "Organizational Cynicism: An Initial Study". *Academy of Management Proceedings*. (1994). s. 269-273.

İnternet Kaynakları

- Gill, J., "Don't blame cynicism on 'bad apples'", (2000).
http://www.businessweek.com/careers/content/oct2000/ca20001011_406.htm
 erişim tarihi 18.05.2015.
- Gökberk, M., *Felsefe Tarihi, Remzi Kitapevi, İstanbul*, (1999).
https://tr.wikipedia.org/wiki/Kinizm#Bilinen_kinik_filozoflar erişim tarihi:
 15.05.2015.
- <https://www.wordnik.com/words/cynicism> erişim tarihi:17.05.2015.
- Kant, Immanue (1784). "What is Enlightenment?",
https://web.cn.edu/kwheeler/documents/What_is_Enlightenment.pdf erişim tarihi:
 15.05.2015.
- Reyhanoğlu, M., *Dürüst Bir İnsan Arıyorum. Ekonomik Rapor Dergisi*, (2007). Web:
http://www.kalite.saglik.gov.tr/content/files/duyurular_2011/2011/2013/sozel1.pdf,

erişim tarihi:23.05.2015.

Türk Dil Kurumu (TDK) <http://tdk.gov.tr/> erişim tarihi: 22.05.2015.



EK 1- ANKET FORMU

Değerli katılımcı,

Bu anket, çalışanların işyerleri ve insanlar hakkındaki genel düşüncelerini araştırmak amacıyla hazırlanmış bir çalışmadır. Tamamen akademik bir çalışmaya hizmet edecektir. Dolayısıyla bizim için isminiz değil görüşleriniz önemlidir. Vereceğiniz katkıdan dolayı teşekkür ederiz.

Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi

Doç. Dr. V. Rüya EHTİYAR

Sündüs GEDİK

A. Aşağıdaki soruları durumunuza uygun seçeneği işaretleyerek cevaplayınız.

1. Cinsiyetiniz

Bay Bayan

2. Yaşınız

0-19 arası 20-24 arası 25-34 arası 35-39 arası 40 ve üzeri

3. Eğitim durumunuz

İlköğretim Lise Önlisans Lisans Yüksek Lisans

4. Kadro Türünüz

Kadrolu Mevsimlik

5. Sektördeki deneyiminiz (Yıl)

1 yıldan az 1-4 yıl 5-7 yıl 8 yıl ve üzeri

6. Çalıştığınız acentadaki deneyiminiz (Yıl)

1 yıldan az 1-4 yıl 5-7 yıl 8 yıl ve üzeri

7. Çalıştığınız acentadaki göreviniz

.....

B. Aşağıda seyahat acentalarında çalışanların kişilik sinizmi boyutları ve önem dereceleri verilmiştir. Bu kriterlerin sizin için ne derece önemli olduğunu ilgili kutucuğa X işareti koyarak belirtiniz.

	Tamamen	Katılıyo	Kararsız	Katılmıy	Hiç	Katılmıy
1-Çoğu insan fırsatını bulsa vergi vermekten kaçır.						
2-Çoğu insan çıkarlarına uygunsa yalan söylemekten kaçınmaz.						
3-İnsanların çoğu kendini beğenmiştir.						
4-Çoğu insan arzu ettiğı şeyler konusunda dürüst değildir.						
5-Çoğu insan “başkası yapıyor, ben niye yapmayayım diye” diye birtakım ahlaki değerleri görmezden gelebilir.						
6-Çoğu insan yakalanmayacağından emin olsa para ödmeden sinemaya girer.						
7-Çoğu insan başkalarına yardım etmek için kendini ortaya atmaz.						
8-Günümüzde çoğu kişi fedakâr insanlardan çıkar sağladığından fedakâr insanları görmek üzücüdür.						
9-İnsanlar gerçekte olduklarından daha fazla diğerlerini düşünür görünürler.						
10-İnsanlar genelde dürüstlük ve ahlaki standartlara sahip olmalarına rağmen çok az insan bunlara uyar.						

C. Aşağıda seyahat acentalarında çalışanların örgütsel sinizm boyutları ve önem dereceleri verilmiştir. Bu kriterlerin sizin için ne derece önemli olduğunu ilgili kutucuğa X işareti koyarak belirtiniz.

	Asla	Nadiren	Bazen	Sık Sık	Her Zaman
1-Çalıştığım acentada çalışanlara yönelik vaatler yerine getirilmez.					
2-Çalıştığım acenta çalışanlarına hak ettiği ödülü vermez.					
3-Çalıştığım acentanın amaçları, politikaları ve uygulamaları arasında çok az ortak nokta vardır.					
4-Çalıştığım acentada söylenenle, yapılan birbirini tutmaz.					
5-Çalıştığım acentada bir şey yapılacağı söylendiğinde, gerçekten söylenenin yapılıp yapılmayacağına şüpheyle bakarım.					
6-Çalıştığım acentayı düşündüğümde sinirlenirim.					
7-Çalıştığım acentayı düşündüğümde gerilirim.					
8-Çalıştığım acentayı düşündüğümde içimi sıkıntı kaplar.					
9-Çalıştığım acenta beni çileden çıkartır.					
10-Kendimi acentanın sloganları ve uygulamaları ile dalga geçerken bulurum.					
11-Çalıştığım acenta hakkında, acenta dışındaki arkadaşlarıma yakınırım.					
12-Başkalarıyla çoğunlukla acentada işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.					
13-Başkalarıyla çalıştığım acentadaki politika ve uygulamaları eleştiririm.					
14-Çalışma arkadaşlarımla acentadaki olumsuz bir şeyleri fark ettiğimde anlamlı bakışmalarda bulunurum					

ÖZGEÇMİŞ

- Adı ve SOYADI** : Sündüs GEDİK
- Doğum Tarihi ve Yeri** : 01. 05. 1985 Seydişehir/ Konya
- Medeni Durumu** : Evli
- Eğitim Durumu**
- Mezun Olduğu Lise** : Enis Şanlıoğlu Lisesi, Seydişehir, 2002.
- Lisans Diploması** : Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Zile Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, Tokat, 2009.
- Yükseklisans Diploması** : Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı, Antalya, 2015.
- Tez Konusu** : Kişilik Sinizmini Örgütsel Sinizm Üzerinde Etkisi: Antalya'daki A Grubu Seyahat Acentalarında Bir Uygulama
- Yabancı Diller** : İngilizce, Almanca
- İş Deneyimi**
- Stajlar** : Dedeman Hotel Aqua Park, 2004
- Çalıştığı Kurumlar** : Dedeman Hotel, Alba Resort Hotels
- E- Posta** : a_sundus_a@hotmail.com