ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ÜRETKENLİK KARŞITI DAVRANIŞ OLUŞTURMADAKİ ETKİSİ

İbrahim Ozan Dereli
181107106

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Psikoloji Anabilim Dalı
Psikoloji (Opsiyon: Endüstri ve Örgüt Psikolojisi) Yüksek Lisans Programı
Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Beril Baykal

İstanbul
T.C Maltepe Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Şubat, 2021

ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ÜRETKENLİK KARŞITI DAVRANIŞ OLUŞTURMADAKİ ETKİSİ

İbrahim Ozan Dereli
181107106
Orcid: 0000-0002-2183-7526

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Psikoloji Anabilim Dalı
Psikoloji (Opsiyon: Endüstri ve Örgüt Psikolojisi) Yüksek Lisans Programı
Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Beril Baykal

İstanbul
T.C Maltepe Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Şubat, 2021



JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Bu belge, Yükseköğretim Kurulu tarafından 19.01.2021 tarihli "*Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge*" ile bildirilen 6689 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında gizlenmiştir.

ETİK İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI

Bu belge, Yükseköğretim Kurulu tarafından 19.01.2021 tarihli "*Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge*" ile bildirilen 6689 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında gizlenmiştir.

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın ortaya çıkmasında desteklerini ve yardımını esirgemeyen tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Beril Baykal hocama, tezin yazım aşamasında bilgi ve deneyimlerini paylaşan Dr. Öğr. Üyesi Erdener Balıkçı hocama ve Psikolog Gözde Şen'e son olarak da kıymetli aileme teşekkürü borç bilirim.

İbrahim Ozan Dereli

Şubat, 2021

ÖZ

ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ÜRETKENLİK KARŞITI DAVRANIŞ OLUŞTURMADAKİ ETKİSİ

İbrahim Ozan Dereli
Yüksek Lisans Tezi
Psikoloji Anabilim Dalı
Psikoloji (Opsiyon: Endüstri ve Örgüt Psikolojisi) Yüksek Lisans Programı
Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Beril Baykal
Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, 2021

Bu çalışma örgütsel sinizmin üretkenlik karşıtı davranış oluşturmadaki etkisini tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Bu doğrultuda ilgili alanyazın incelenerek örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı davranışlar kavramları detaylı bir şekilde açıklanmıştır. Bu amaç doğrultusunda Kocaeli Üniversitesi'nde çalışan 276 akademik ve idari personele anketler uygulanmıştır. Verileri toplamak adına katılımcılara demografik bilgi formu, örgütsel sinizm ölçeği ve üretkenlik karşıtı davranışlar ölçeği dağıtılmıştır. Verilerin SPSS paket programına girilmesinin ardından doğru analizleri yapabilmek adına "Normallik testi, "Bağımsız Örneklem T-testi", "Anova Testi" ve Scheffe testi yapılmıştır. Daha sonraki adımda iki değişken arasındaki ilişkiyi ve etkiyi belirleyebilmek adına regresyon ve korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasında anlamlı bir ilişki ve etki tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel Sinizm, Üretkenlik Karşıtı Davranışlar, Üniversite.

ABSTRACT

THE IMPACT OF ORGANİZATİONAL CYNİCİSM İN CREATİNG ANTI-PRODUCTIVITY BEHAVİOR

İbrahim Ozan Dereli
Master Thesis
Department Of Psychology
Psychology (Option: Industrial and Organizational Psychology) Programme
Advisor: Asst. Prof. Beril Baykal
Maltepe University Graduate School, 2021

This study is conducted to determine the effect of organizational cynicism on creating anti-productive behaviors. Accordingly, the relevant literature is analyzed and the concepts of organizational cynicism and anti-productivity behavior are thoroughly explained. Within the scope of this research, questionnaires were applied to 276 academic and administrative personnel working at Kocaeli University, and Demographic Information Form, Organizational Cynicism Scale and Anti-Productivity Scale were distributed to the participants in order to collect the data. After the data was entered into the SPSS package program, Normality Test, Independent Sample T-test, Anova test and Scheffe test were performed in order to make accurate analyzes. In the next step, regression and correlation analysis were performed to determine the relationship and effect between two variables. According to the results of the study, it was determined to have an effect on organizational cynicism and anti-productivity behaviors.

Keywords: Organizational Cynicism, Antu-Productıvıty Behavior, University.

İÇİNDEKİLER

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI ii
ETİK İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI iii
TEŞEKKÜR iv
ÖZ v
ABSTRACT vi
İÇİNDEKİLER vii
TABLOLAR LİSTESİ ix
ŞEKİLLER LİSTESİ xi
KISALTMALAR xii
ÖZGEÇMİŞ xiii
BÖLÜM 1. GİRİŞ 1
1.1 Problem 1
1.2 Amaç 2
1.3 Önem 3
1.4 Varsayımlar 3
1.5 Sınırlılıklar 3
1.6 Tanımlar 4
BÖLÜM 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE 5
2.1 Sinizm Kavramı ve Tarihçesi 5
2.2 Örgütsel Sinizm 7
2.3 Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri 10
2.3.1 Tutum Kuramı 10
2.3.2 Beklenti Kuramı 10
2.3.3 Atıf Kuramı 11
2.3.4 Sosyal Güdülenme Kuramı 12
2.3.5 Duygusal Olaylar Kuramı 12
2.3.6 Sosyal Değişim Kuramı 13
2.4 Örgütsel Sinizmin Boyutları 13
2.4.1 Bilişsel Boyut 16
2.4.2 Duygusal Boyut 16
2.4.3 Davranışsal Boyut 17
2.5 Örgütsel Sinizm Türleri 17
2.5.1 Kişilik Sinizmi 18
2.5.2 Toplumsal Sinizm 19
2.5.3 Çalışan Sinizmi 20
2.5.4 Örgütsel Değişim Sinizmi 21
2.5.5 Mesleki Sinizm 22
2.6 Örgütsel Sinizmin Nedenleri 23
2.6.1 Bireysel Nedenler 24
2.6.2 Örgütsel Nedenler 28
2.6.3 Çevresel Nedenler 31
2.7 Örgütsel Sinizmin Sonuçları 31

2.7.1 Bireysel Sonuçlar ... 31
2.7.2 Örgütsel Sonuçlar ... 32
2.8 Örgütsel Sinizmin Yönetilmesi ... 36
2.9 Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Kavramının Tanımı ... 37
2.10 Üretkenlik Karşıtı Davranış Boyutları ... 40
2.10.1 Robinson-Bennett Modeli ... 40
2.10.2 Kelloway Modeli ... 41
2.10.3 Baron-Neuman Modeli ... 43
2.10.4 Spector Modeli ... 44
2.11 Üretkenlik Karşıtı Davranışların Nedenleri ... 45
2.12 Üretkenlik Karşıtı Davranışların Sonuçları ... 47
2.13 Üretkenlik Karşıtı Davranışların Önlenmesi ... 49
BÖLÜM 3.YÖNTEM ... 50
3.1 Araştırma Modeli ... 50
3.2 Araştırmanın Hipotezleri ... 50
3.3 Evren ve Örneklem ... 51
3.4 Veriler ve Toplanması ... 52
3.5 Araştırmada Kullanılan Ölçme Araçları ... 52
Bu araştırmada ölçülmek istenilen değişkenlere göre üç farklı ölçme aracı kullanılmıştır. Bunlar: Demografik Bilgi Formu, Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ) ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Ölçeğidir (ÜKDÖ) ... 52
3.5.1 Demografik Bilgi Formu ... 52
3.5.2 Örgütsel Sinizm Ölçeği ... 52
3.5.3 Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Ölçeği ... 54
3.6 Verilerin Çözümlenmesi ve Yorumlanması ... 55
BÖLÜM 4. BULGULAR VE YORUMLAR ... 56
4.1 Bulgular ... 56
4.1.1 Katılımcıların Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulgular ... 56
4.1.2 Katılımcıların Örgütsel Sinizm Düzeylerine Ait Bulgular ... 57
4.1.3 Katılımcıların Üretkenlik Karşıtı Davranışları Düzeylerine Ait Bulgular ... 65
4.2 Yorumlar ... 73
BÖLÜM 5. SONUÇ ... 89
5.1 Özet ... 89
5.2 Yargı ... 90
5.3 Öneriler ... 93
EK'LER ... 96
KAYNAKÇA ... 100

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Örgütsel Sinizm Türleri 18
Tablo 2 : Baron ve Neuman'ın Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Modeli 43
Tablo 3: Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi 53
Tablo 4: Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi..... 55
Tablo 5: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları 56
Tablo 6: Örgütsel Sinizm Düzeylerine Ait Normallik Testi Sonuçları..... 57
Tablo 7: Katılımcıların Örgütsel Sinizm Ortalamalarına İlişkin Bulgular..... 58
Tablo 8: Örgütsel Sinizmin Cinsiyet Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları 58
Tablo 9: Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Medeni Durum Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları..... 59
Tablo 10: Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Unvan Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları 60
Tablo 11: Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları 60
Tablo 12: Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Eğitim Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları 61
Tablo 13: Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Mesleki Kıdem Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları 62
Tablo 14: Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Kurumdaki Kıdem Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları 64
Tablo 15: Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Düzeylerine Ait Normallik Testi Sonuçları . 65
Tablo 16: Katılımcıların Üretkenlik Karşıtı Davranışları Ortalamalarına İlişkin Bulgular 65
Tablo 17: Katılımcıların Üretkenlik Karşıtı Davranış Düzeylerinin Cinsiyet Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları..... 66
Tablo 18: Üretkenlik Karşıtı Davranış Düzeylerinin Medeni Durum Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları..... 66
Tablo 19: Üretkenlik Karşıtı Davranış Düzeylerinin Unvan Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları..... 67

Tablo 20: Üretkenlik Karşıtı Davranış Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları 67
Tablo 21: Üretkenlik Karşıtı Davranış Düzeylerinin Eğitim Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları 68
Tablo 22: Üretkenlik Karşıtı Davranış Düzeylerinin Mesleki Kıdem Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları 69
Tablo 23 :Üretkenlik Karşıtı Davranış Düzeylerinin Kurumdaki Kıdem Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları 70
Tablo 24: Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Ölçeğinin Birbirleri Arasındaki İlişki..... 71
Tablo 25: Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Düzeyine Göre Yordanmasına Ait Regresyon Analizi Sonuçları..... 71
Tablo 26: Örgütsel Sinizmin Duygusal, Bilişsel, Davranışsal Düzeylerinin Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Düzeyine Göre Yordanmasına Ait Regresyon Analizi Sonuçları... 72
Tablo 27: Hipotezlerin Değerlendirilmesi 92

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1 Sapkın İş Davranışları Tipolojisi..... 40
Şekil 2 Kelloway'ın Üretkenlik Karşıtı Davranış Boyutları..... 42
Şekil 3 Üretkenlik Karşıtı Davranış Nedenleri..... 46

KISALTMALAR

ÖS: Örgütsel Sinizm

ÖSÖ: Örgütsel Sinizm Ölçeği

TDK: Türk Dil Kurumu

ÜKD: Üretkenlik Karşıtı Davranışlar

ÜKDÖ: Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Ölçeği

ÖZGEÇMİŞ

İbrahim Ozan Dereli

Psikoloji Anabilim Dalı

Eğitim

Y.Lisans	2018	Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı
Lisans	2012	Maltepe Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi Psikoloji Anabilim Dalı
Lise	2008	Yahya Kaptan Lisesi

İş/İstihdam

2016 - 2017	Psikolog. Villa Gocce Danışmanlık Merkezi

Kişisel Bilgiler

Doğum yeri ve yılı	: Kocaeli, 1994 Cinsiyet: E
Yabancı diller	: İngilizce (iyi)
GSM / e-posta	: ibrahimozand@gmail.com

BÖLÜM 1. GİRİŞ

1.1 Problem

Sinizm, kökenleri Antik Yunan'a dayanan felsefi bir bakış açısı ve fikir okuludur. Bu okulun mensupları erdemin ve bilgeliğin yaşamdaki en önemli olgu olduğunu ve bu bilgeliğe sahip olabilmek için dünyanın sunduğu tüm nimetlerden soyutlanmak gerektiği fikrini öne sürmüşlerdir. Bunun anlamı, bilgeliğe ulaşmak için kişinin kendine yetebilmesi ve başkalarına ihtiyaç duymadan yaşamayı öğrenebilmesidir (Torun, 2016).

Günümüzde sinizm kavramının binlerce yıl öncesinden çok farklı bir anlamı vardır. Antik Yunan'da sinizm tutumu içinde olan kişiler sert eleştiriler yaparlarken, günümüzde sinizm kavramının içinde güven eksikliği ve karamsar bir bakış açısı vardır (Dhar, 2009).

Güncel tanımlarından biriyle sinizm, kopukluk gösterme davranışıdır. Kişinin kişilere ve kurumlara karşı duyduğu güven eksikliği, hor görme ve şüphe etme anlayışıdır. Bununla beraber insanların çıkarcı olduğuna inanan ve onları değersiz gören bir yaklaşımı da beraberinde getirmektedir (Vice, 2011). Bu tanım ele alındığında, sinizmin hayatın her alanında olabileceği gibi örgüt hayatında da kendine yer bulması olasıdır. Bunun nedeni ise temeli insan davranışları ve iletişimleri olan örgütlerin sinizmden etkilenmemesinin zor olmasıdır. Örgütlerin devamlılığını sağlayabilmesi için insanı doğru ve etkin bir şekilde yönetmesi gerekir. Bu nedenle örgütlerin ortaya çıkan sinizmi yönetmesi de önem arz etmektedir (Torun, 2016).

Örgütsel sinizm, bir çalışanın örgütüne karşı duyduğu negatif tutumdur. Çalışan kişi örgütünün dürüst olmadığını düşünür ve örgütüne karşı olumsuz duygular besler. (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998). Abraham (2000)'a göre örgütsel sinizmin temel inancı; samimiyet, adil ve dürüst olma gibi kavramlardan örgütün menfaatleri doğrultusunda vazgeçildiğidir. Bunun sonucunda çalışanlarda negatif duygular ve zarar verici davranışlar oluşur.

Üretkenlik karşıtı davranış bir kişinin örgüte veya örgütün diğer paydaşlarına zarar verme amacıyla yaptığı davranışlardır (Martinko, Gundlach ve Douglas, 2002).

Fox ve Miles (2001)' a göre bu davranışlar bazen çalma ve saldırma gibi açık bir şekilde, bazen ise verilen işi yanlış yapma ya da iş yönergelerine uymama gibi pasif şekillerde gösterilir. Üretkenlik karşıtı davranışların sonuçlarına bakıldığında zaman örgütlerin çoğunlukla zarar gören taraf olduğu belirlenmiştir. Bunun nedeni, gösterilen üretkenlik karşıtı davranışın odak noktasını örgüt oluşturmasa bile yine de zarar görme ihtimalinin yüksek olmasıdır. Davranışın hedefinde kimin olduğu fark etmeksizin, örgütün çalışma düzeni her koşulda bozulacaktır (Bülbül, 2013).

İstihdam edildiği organizasyona karşı olumsuz tutum ve hisler içerisinde olan bir çalışanın üretkenlik dışı davranışlar göstermesi varsayımından yola çıkarak bu iki değişken arasındaki ilişkinin bilimsel olarak incelenmesi bu araştırmanın çıkış noktasını oluşturmuştur.

1.2 Amaç

Bu çalışmanın amacı çalışanların örgütsel sinizmlerinin üretkenlik karşıtı davranışlar oluşturmadaki etkisinin incelenmesidir. Bu incelemeyi yapabilmek için Kocaeli Üniversitesi'nde çalışan akademik ve idari personeller üzerinde bir çalışma yapılmıştır. Bu amaca ulaşabilmek için aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Çalışanların algıladıkları örgütsel sinizm düzeyi nedir?
2. Çalışanların örgütsel sinizm tutumları; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlar bakımdan farklılaşmakta mıdır ?
3. Çalışanların örgütsel sinizm tutumları aşağıdaki değişkenlere göre farklılık göstermekte midir ?
    a) Cinsiyet
    b) Yaş
    c) Medeni Durum
    d) Eğitim Düzeyi
    e) Unvan
    f) Mesleki Kıdem
    g) Kurum İçi Kıdem
4. Çalışanların üretkenlik karşıtı davranışlar oluşturma eğilimi ne düzeydedir?

5. Çalışanların üretkenlik karşıtı davranışları; bireyler arası ve birey-örgüt arasında olarak nasıl farklılaşmaktadır ?
6. Çalışanların üretkenlik karşıtı davranışlar oluşturması aşağıdaki değişkenlere göre farklılık göstermekte midir ?
    a) Cinsiyet
    b) Yaş
    c) Medeni Durum
    d) Eğitim Düzeyi
    e) Unvan
    f) Mesleki Kıdem
    g) Kurum İçi Kıdem
7. Örgütsel sinizm ile üretkenlik karşıtı davranışlar arasında bir etki var mıdır? Varsa ne düzeydedir.

1.3 Önem

Bu araştırma örgütlerde algılanan sinizmin herhangi bir üretkenlik karşıtı davranış oluşturmada etkisi olup olmadığını anlamak ve bu tarz davranışların örgüte sonuç olarak nasıl yansıyabileceğini saptamak açısından önem taşımaktadır.

Alanyazın incelendiğinde, devlet üniversitesinde çalışan akademik ve idari personellerin, örgütsel sinizm algılarının, üretkenlik karşıtı davranışlar oluşturmadaki etkisinin incelendiği yeterli sayıda çalışma olmadığı görülmüştür. Bu çalışmanın alandaki boşluğu doldurma açısından katkı sağlayabileceği düşünülmüştür

1.4 Varsayımlar

Bu araştırmaya katılan kişilerin anketleri kendi istekleriyle, herhangi bir baskı altında kalmadan doldurdukları ve kullanılan veri toplama araçlarının ölçülmek istenilen özellikleri doğru bir şekilde ölçtüğü varsayılmıştır.

1.5 Sınırlılıklar

Bu araştırmaya, Kocaeli Üniversitesi'nde çalışan 4400 akademik ve idari personelden 276 tanesi katılmıştır. Bu nedenle örneklemin ana kütleyi yeterince iyi temsil edememesi olasılık dahilindedir.

Ayrıca araştırma, Covid-19 pandemi sürecine denk geldiğinden dolayı çalışanların birçoğu işyerlerinden uzaktır. Bu nedenle anketlerin yüz yüze uygulanması mümkün olmadığı için anketler katılımcılara online iletişim kanalları aracılığıyla uygulanmıştır.

1.6 Tanımlar

Sinizm: TDK sözlüğünde sinizm, " İnsanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerinden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi, kinizm " olarak tanımlanmıştır (www.tdk.gov.tr)

Örgütsel Sinizm (ÖS): Örgütsel sinizm, çalışan kişinin örgütü hakkında bütünlükten yoksun olduğu inancıdır. Bu inanç negatif yönlü duygularla birleşir ve zarar verici davranışlara yol açar (Abraham, 2000).

Üretkenlik Karşıtı Davranışlar (ÜKD) : Üretkenlik karşıtı davranışlar örgüte ya da örgütte çalışan diğer kişilere zarar verme niyetiyle yapılan davranışlardır (Spector ve Fox, 2005).

BÖLÜM 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1 Sinizm Kavramı ve Tarihçesi

Sinizm, bir fikir okulu ve yaşam felsefesi olarak Antik Yunan'da ortaya çıkmıştır (Dean vd., 1998). Sadece kendi menfaatlerini düşünen ve etrafındaki herkesin de bu şekilde olduğuna inanan kişilere sinik kişiler, bu düşünce yapısını anlatmaya çalışan kavrama da sinizm denmektedir (Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007).

Sinik kelimesinin etimolojisi incelendiğinde bu kelimenin Yunanca'da köpek anlamına gelen "kyon" veya Atina yakınlarında bulunan "Kynosarges" adlı kasabadan geldiği tahmin edilmektedir. Bu dönemde yaşayan sinik kişilerin herhangi bir toplum kuralına uymadığı, kirli ve eski kıyafetlerle gezdiği ve medeniyeti reddettikleri bilinmektedir. Bu davranışlarından ötürü bu kişilere "kyon" yani köpek adıyla seslenildiği bilinmektedir (Hançerlioğlu, 1999).

Dönemin en önemli iki siniği olarak kabul edilen Antisthenes ve Diogenes, bilgeliğin bir insanın sahip olabileceği en yegane değer olduğunu söylemişlerdir. Bu iki sinik kanaat önderi toplumun genel normlarına ve yasalarına ön yargılı bir şekilde yaklaşmaktaydılar (Mantare ve Martinsuo, 2001). Antisthenes tıpkı hocası Sokrates gibi töresel bir nedenle ilişki içinde olmayan bilimleri hor görmekte ve erdemin sadece bilgi yoluyla kazanılacağını düşünmekteydi. Aynı zamanda Antisthenes'in geçmişte varlıklı bir hayat yaşadığı, fakat yaşlandıkça kendini dünyevi hazlardan ve bu hazlara yönelik tüm felsefelerden soyutladığı bilinmektedir. Bu soyutlamayla beraber Antisthenes doğa içinde yaşamaya başlamış ve paspal bir giyim tarzını tercih etmeye başlamıştır. Bunun nedenini ise " zevk almaktansa ölmeyi yeğlerim" diyerek açıklamıştır (Hançerlioğlu, 1999).

Büyük İskender'in akıl hocası olarak bilinen Diogenes'e neden gün ışığında elinde bir fenerle geziyorsun diye sorulduğunda "dürüst bir insan arıyorum" demiştir. Bu cevap, kişilerin özünde yeteri kadar samimi olmadıklarını anlatmaya çalışan sinizm

kavramını alaycı bir şekilde açıklamaktadır (Karacaoğlu ve İnce, 2012). Bir fıçının içinde hayatını sürdüren Diogenes bu şekilde yaşayarak kendini dünya nimetlerinden izole ettiğini söylemiştir (Gül ve Ağıröz, 2011).

Bu dönemde yaşayan siniklerin hiçbir otoriteye saygı duymadığı ve bu hislerini de gerek sözlü gerekse davranışları ile belli ettikleri bilinmektedir. Yaptıkları bu davranışları bir mizah anlayışı olarak tanımlayıp, bu anlayışın onlara statü ve kuvvet kazandırdığına inanıyorlardır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

Sinizm kavramı günümüzde 2500 yıl öncesinden çok farklı bir şekilde kullanılmaktadır. Antik Yunan'da yaşayan sinik kişiler oldukça acımasız eleştiriler yapan kişiler olarak bilinirken, günümüzde sinizmin odak noktasını negatif düşünce ve güven eksikliği oluşturmaktadır (Mantare ve Martinsuo, 2001).

Anderson (1996)'a göre sinizmin tanımı bir kişiye, örgütlere ya da genel fikirlere karşı gösterilen aşağılayıcı tutum, beklentisizlik ve güven eksikliğidir. Sinizm karşısındaki insanı beğenmekte güçlük yaşayan, memnun edilmesi zor ve olaylara negatif yaklaşan çıkar düşkünü bir fikir akımıdır (Eaton, 2000).

Brandes ve arkadaşlarına (1999) göre sinik kişilerin bazı özellikleri şöyledir (Özgener, Öğüt ve Kaplan, 2008; Torun, 2016):

1. Sinik kişiler, yalancılığın, iki yüzlü olmanın ve insanları kullanmanın kişinin özünde var olduğunu düşünürler.
2. Sinik kişiler, diğer insanların yalan söylediklerini, kendi çıkarlarını düşündüklerini ve ilgiden yoksun olduklarını düşünürler.
3. Sinik kişiler, insanların davranışlarının arkasında gizli amaçlarının olduğunu düşünürler.
4. Arkadaş canlısı değildirler, tam aksine düşmanca davranırlar ve yardımlaşmaktan hoşlanmazlar.
5. Kişilerin seçenekleri değerlendirirken bencil olduklarını, eylemlerinin birbiriyle örtüşmediğini ve güvensiz olduklarını söylerler.
6. Bu kişilerin akıllarına psikolojik objeler hakkında bir düşünce geldiğinde, aşırı bunalma, tiksinme ve utanma gibi güçlü negatif hisler ortaya çıkmaktadır.

7. Sinik kişiler psikolojik objenin dürüstlükten ve içtenlikten uzak olduğuna yönelik keskin bir dilde eleştiriler yapabilirler.
8. Sinik kişiler psikolojik obje ile ilgili bir tecrübe yaşadıklarında bu olayı çok kez alaycı bir üslupla anlatırlar.

2.2 Örgütsel Sinizm

Günümüzde örgütler çağa ayak uydurmak ve durmaksızın gelişen pazarda rekabete ortak olmak için sürekli gelişim ve değişim içindelerdir. Geçtiğimiz yıllarda oldukça fazla sayıda şirket yeniden yapılanma adına sermaye artırımı, birleşme ve büyük çapta satın almalar yapmışlardır. Bu tarz radikal hareketler kimi zaman çalışanlarda belirsizliğe kapılma, stres, iş kaybı gibi negatif duygular doğurmuştur (Cartwright ve Holmes, 2006).

Felsefe, din, politika, sosyoloji ve psikoloji gibi alanlarda araştırma konusu olan sinizm, 1980'lerin sonunda örgütlerde sıkça karşılaşılan kişileri ve kurumları tehdit edici bir durum haline gelmiştir (Torun, 2016). Dünyada Örgütsel Sinizm kavramının yaygınlaşmasındaki en önemli etkenlerden biri Kanter ve Mirvis'in 1989 yılında yaptığı çalışmalardır (James, 2005).

Kanter ve Mirvis 1989 yılında yayınladıkları *The Cynical Americans: Living and Working in an Age of Disconteny and Disillusio*n isimli kitabında Amerika' da çalışanların %43' nün sinik tutumda olduğunu belirtmiş ve bunun nedenini araştırmışlardır (Kanter ve Mirvis, 1989). Örgütsel sinizmin tanımıyla ilgili alanyazın incelendiğinde birbirinden farklı tanımlarla karşılaşılmıştır (Gökyer ve Türkoğlu, 2018).

(Dean vd., 1998) örgütsel sinizmi " bir bireyin çalıştığı kuruma karşı, bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlar içeren olumsuz bir tutumdur" diyerek tanımlamıştır. Sinik inançlar ve kötü duygular, işverenin sert tutumlarına bağlı olarak üstü açık bir şekilde veya aleni olarak gösterilir. Bu tepkiler aleni bir şekilde gösterildiğinde "birbiriyle bakışma", "yuvarlanan gözler", " sırıtma" gibi söz ile ifade edilmeyen davranışlarla birleştirilir.

Örgütsen sinizm aslında kişinin örgütüne tepkisini gösterdiği bir ifade biçimidir. Çalışan örgütünün dürüst bir tutum sergilemediğini fark ettiği zaman tepkisini sözlü ya

da sözsüz olarak gösterir. Bu tepkisinin temelinde kuruma yönelik öfke, karamsarlık, tiksinme gibi kuvvetli duygular yatar (Özgener, Öğüt ve Kaplan, 2008). Bu tarz negatif olaylar sonrası çalışan ile kurum arasında bir sorun doğacaktır ve bu sorun nedeniyle olumsuz davranışlarla beraber sinizm ortaya çıkacaktır (Naus, 2007).

Örgütsel sinizm, çalışanın içinde bulunduğu örgütün daha iyi olacağına dair umut taşıması fakat bu umudun düşük olmasıdır (Vance, Brooks ve Tesluk, 1996). Bu tanım incelendiğinde örgütsel sinizmin iki boyutu olabileceği üzerinde durulmuştur. Bunlardan birincisi bireysel hatalar nedeniyle olumsuz hareketlerin artacağı ikincisi ise örgütün gelişebileceğine yönelik inançtır (Brandes, 1997).

Örgütsel sinizmi kimi araştırmacılar kişilik özelliği olarak kabul ederken kimi araştırmacılar da örgütsel sinizmin karşılaşılan olaylar sonucu kazanılan deneyimlerin bir sonucu olduğunu söylemektedirler (Cole, Bruch ve Vogel, 2006). Çalışanlar, örgütlerin kendilerine gösterdikleri tavır ya da geçmişte yaşadıkları olaylara dayanarak işverenden beklentilerini genişletmektedirler. Ayrıca sinizm sadece duygulara dayanan bir kavram değildir ve deneyimlere de bağlı olabilmektedir (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003). Örgütsel sinizm, kişinin çalıştığı kurumla ilgili olan negatif duygu, düşünce ve buna bağlı olarak gösterilen hareketlerdir. Bu hareketler çevreden gelen tepkilere ve geçmişte yaşanan kişisel ve sosyal deneyimlere göre şekil alırlar (James, 2005).

Mirvis ve Kanter (1991)' e göre sinizmin ortaya çıkışında örgütlerinde rolü vardır. Sinik örgütler, aldatıcı, baskıcı, dürüst olmayan tutumlar sergilerler. Bu tutumlara maruz kalan kişilerin agresif, istikrarsız ve güvensiz dünyayla başa çıkma yollarına sinizm denir. Örgütsel sinizm bilişsel, duyuşsal ve davranışsal tutumları içeren kompleks bir yapıdır. Bu tutumlara bağlı olarak çalışanda adaletsizlik inancı oluşursa güven eksikliği ve örgüte karşı davranışlar ortaya çıkar.

Bir kurumda örgütsel sinizmin oluşması güven duygusu ile orantılıdır. Kurum içerisinde kişiler bir iş yaparken veya yapmadan önce kimsenin fikirlerine inanmaz ve şüphe ile yaklaşır (Stanley, Meyer ve Topolnytsky, 2005). Örgütsel sinizm çalışanın üst yönetimin kararlarına karşı duyduğu kesin bir güvensizliktir. İş yerinde maruz kalınan kabalığın giderilememesi ile ilişkilidir. İşverenin bu kabalıkla başa çıkamaması veya verdiği sözleri tutamaması sinizm için kuvvetli bir temel oluşturmaktadır. Sinizmin temel inancı, dürüstlük, adalet ve samimiyet gibi kavramların işverenin menfaatine göre

şekil aldığıdır. Çalışanın içinde bulunduğu bu ortam bastırılmış güdülere ve aldatıcı eylemlere neden olur. Sinizmi oluşturan en önemli etken; aşağılama, öfke, üzüntü ve utancı içeren kuvvetli negatif hislerin uyarılmasıdır (Abraham, 2000).

Örgüt içerisinde yapılmak istenen yeniliklerin başarıya ulaşabilmesi isteğe bağlı bağlılığa ve takibe bağlıdır. Bu nedenle sinizm değişimin önünde önemli bir bariyerdir. Değişime karşı oluşabilecek sinizm çalışma hayatında her yöne sıçrayabilir. Sinik hale gelen çalışanlar işe ve kuruma olan aidiyet hislerini ve motivasyonlarını kaybedebilirler. Örgüt içerisinde herhangi bir değişiklik yaparken bu süreci hesaba katmak ve yönetmek önem taşımaktadır (Reichers, Wanous ve Austin, 1997).

Sinik çalışanlar değişim sürecinde kurumlarına karşı güven eksikliği duyduğu için iletişimi bozma ve verilen talimatları uymama eğiliminde olacaklardır. Sinik kişiler bu tutumları ile kendilerinin ve örgütlerinin gelişimini yavaşlatacaklardır. Örgütlerin bu tutuma sahip kişileri tespit etmesi ve etkili bir şekilde yönetmesi önemlidir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

Örgütlerde görülen sinizmlerin kaynakları arasında haksız işten çıkarmalar, örgütün içinde bulunduğu ekonomik mücadeleler ve yönetim kademesi ile alt kademe çalışanlar arasında günden güne açılan maaş farkı gibi etkenlerde vardır (Anderson ve Bateman, 1997). Örgütsel sinizmin oluşmasının nedenlerinden biride işverenlerin toplumca kabul edilen ahlak kurallarını hiçe sayması ve kendi çıkarlarına yönelik davranmasıdır (Valentine ve Elias, 2005).

Örgütsel sinizmi anlamak için örgütün yönetim kademesini incelemek uygun olacaktır. Çünkü örgütsel sinizm örgütsel odaklı bir tutumdur. Çalışanlar yönetim kademesinin kendilerini ve ilkelerini yeteri kadar iyi temsil edemediklerini düşündüğünde örgütsel sinizm adlı negatif tepkiler geliştireceklerdir (Kannan-Narasimhan ve Lawrence, 2012).

Örgütsel sinizmin bir örgüte zararının oldukça fazla olduğu bilindiği için örgütlerin bu durum ortaya çıkmadan sona erdirmek, ortaya çıktıysa bile etkili bir biçimde yönetip son vermek için plan ve program sahibi olmalıdır. Ortaya çıkan bu sorunu etkisiz hale getirebilmek için örgüt içerisindeki yöneticilerin hazırlıklı olması gerekmektedir (Özler, Atalay ve Şahin, 2010).

2.3 Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri

Örgütsel sinizm ile ilgili alanyazın çalışması yapıldığında kuramsal temellerini tutum kuramı, beklenti kuramı, atıf kuramı, sosyal güdülenme kuramı, duygusal olaylar kuramı ve sosyal değişim kuramının oluşturduğu görülmüştür.

2.3.1 Tutum Kuramı

Tutumlar canlı ya da cansız varlıklar veya herhangi bir durum ile ilgili nasıl hissettiğimizi yansıtan farklı ifade şekilleridir. Tutumlar kompleks yapılardır, tutumların neden olduğunu anlamak için temel kavramlarını veya alt elementlerini dikkate almak gerekmektedir (Robbins ve Judge, 2014).

Tutumların nasıl ortaya çıktığı ve nasıl geliştiğine göre kuramsal yaklaşımlar dört başlıkta incelenir bunlar; bilişsel tutarlılık, özendiricilik ve çatışma, işlevselcilik, koşullanma ve pekiştirmedir. Bilişşel tutarlılık kuramına göre kişiler kendi bilişleriyle davranışları arasında bir denge kurmaya çalışırlar. Özendiricilik ve çatışma kuramında kişi kendi çıkarlarına en çok uyan tutumu seçme eğiliminde olacaktır. İşlevselcilik kuramına göre tutumlar kişiye sağladığı yarar açısından ele alınır. Son olarak koşullanma ve pekiştirme kuramında tutumlar öğrenilen diğer her şey gibi bir alışkanlıktır (Freedman, Sears ve Carlsmith, 1993).

Örgütsel sinizm kişinin çalıştığı kuruma karşı hissettiği davranışsal, bilişsel, duyuşsal boyuttan oluşan bir tutumdur (Dean vd., 1998). Bu tanım örgütsel sinizmi anlamak için güzel bir teorik çerçeve oluşumuna yardım edebilecek yararlı bir çalışma olarak görülmüştür (James, 2005).

2.3.2 Beklenti Kuramı

Beklenti teorisi 1964 yılında Vroom tarafından öne sürüldü. Vroom, motivasyonun beklenti, araçsallık ve değerlik gibi bileşenlerin bir araya gelmesiyle oluşan bir yapısı olduğunu söylemektedir. Çalışanların davranışlarını irdelemek veya değerlendirmek için genel bir çerçeve olması için beklenti teorisi kullanılabilir (Ambrose ve Kulik, 1999).

Beklenti teorisine göre bir işi yapmamız için gereken motivasyon o iş bittiğinde ne kazanacağımız ile doğru orantılıdır. Çalışanlar iş sonunda iyi bir performans değerlendirilmesi ile karşılaşacaklarını düşünürlerse en üst seviyede fayda sağlamaya çalışacaklardır. Bu nedenle bu teori üç maddeye odaklanır (Robbins ve Judge, 2014) :

1. Çaba-Performans İlişkisi: Çalışanın gösterdiği çabayla eşdeğer fayda sağlayacağı ile ilgili anlayıştır.
2. Performans-Ödül İlişkisi: Çalışanın kendisine koyduğu performans hedefinin onun başarıya ulaşmasında yardımcı olacağına yönelik anlayıştır.
3. Ödüller-Kişisel Hedefler İlişkisi: Örgüt tarafından verilecek ödüllerin kişilerin ihtiyaç veya hedeflerine ulaşmasında ne kadar gerekli olabileceğine yönelik anlayıştır.

2.3.3 Atıf Kuramı

Heider (1958) ilk defa atfetme teorisini kullanan kişidir. Atıf teorisi nedensel çıkarımlar üzerine inşa edilmiş, kişilerin fikirlerini, aksiyonlarını, tutum ve değerleri nasıl eşleştirip ne şekilde yorumlar yaptığını araştırmaktadır. Atfetme teorisi kişinin geçmiş deneyimlerine, inançlarına ve tutumlarına göre şekil almaktadır (Duman, 2004).

Atıf kuramı, bir organizasyonda gerçekleşen olayların incelenmesine ve bu olaylara yapılan atıfların ne gibi duygu, düşünce ve eylemlere neden olabileceğini açıklamaya yardımcı olur (Weiner, 1995).

Atıf Kuramı, bir davranışa yüklediğimiz anlama dayanarak, kişileri farklı yollardan yargılamamızı anlatmaya çalışmaktadır (Kelley, 1987). Atıf teorisi, bir kişinin herhangi bir davranışı incelendiğinde, bu davranışın içsel mi yoksa dışsal mı olduğunu anlamamıza yardımcı olmaktadır. Bu belirlemenin üç temel maddesi vardır. Bunlar; ayırt edilebilirlik, fikir birliği ve tutarlılıktır (Robbins ve Judge, 2014).

1.Ayırt Edilebilirlik: Kişinin farklı zaman ve durumlarda birbiriyle doğru orantılı hareketler gösterip göstermediğini açıklar. Öğrenilmek istenilen şey kişinin bu davranışının diğer kişilerin davranışlarından ne kadar farklı olduğudur. Eğer diğerlerinden farklıysa o kişiye harici bir atıf verilir, farklı değilse davranış içsel olarak değerlendirilir.

2. Fikir Birliği: Aynı durumla karşılaşan tüm kişiler aynı biçimde cevap verirse, bu davranışın fikir birliği oluşturduğunu görebiliriz. Örneğin aynı güzergahı kullanan tüm kişiler işe geç kaldıysa, işe geç kalan sadece bir çalışanın davranışı bu kriteri karşılar. İlişkilendirme açısından bakılırsa tüm kişiler işe geç kaldıysa buna harici bir atıfta bulunursunuz. Ama aynı güzergahı kullanan diğer personeller işe vaktinde gelir, bir personel vaktinde gelmezse bunu dışsal nedenlere bağlayabilmek mümkündür.

3. Tutarlılık: Bir kişinin davranışlarını izlediğimizde hareketlerinde tutarlılık ararız. Kişinin benzer olaylara benzer tepkiler verip vermediğini inceleriz. Ne kadar çok sayıda davranış tutarlı hale gelirse onları içsel nedenlerle açıklamaya çalışırız.

2.3.4 Sosyal Güdülenme Kuramı

Örgütsel sinizmi incelemede fayda sağlayacak teorilerden biri de Weiner'in (1985) sosyal güdülenme teorisidir. Bu teoriye göre yaşanan bir durumdan sonra ilk olarak bu durumun sonuçlarını nedensel boyutlara dayandırarak analiz ederiz. Bu analizden çıkarımlar elde ederiz ve daha sonradan yaşanabilecek benzer durumlarda beklentilerimizin ne derecede olacağını şekillendiririz. Sosyal güdülenme teorisinin üç ana maddesi vardır bunlar: konum, kontrol edilebilirlik ve istikrardır (Eaton, 2000):

1.Konum: Örgüt içerisinde yaşanan herhangi bir olayın içsel nedenlerden mi yoksa dışsal nedenlerden mi kaynaklandığını açıklar. İçsel durumda yaşanan kötü bir mevzunun örgütün iyiliği için yapıldığı düşünülmektedir. Dışsal durumda ise yaşanan bu bir kötü mevzunun örgütün elinde olmadan geliştiği düşünülür.

2.Kontrol Edilebilirlik: Yaşanan bir olayın kişinin bilgisi ve kontrolü altında olup olmadığını açıklar. Örneğin bir çalışan kötü bir deneyim yaşadığında bu deneyimin örgütün elinde olmayan nedenlerden kaynaklandığını düşünürse tepkisi daha az olacaktır.

3.İstikrar: Daha önceden yaşanan bir olayın ileride tekrar edip etmeyeceğini ifade eder.2

2.3.5 Duygusal Olaylar Kuramı

Duygusal olaylar kuramını Weiss ve Crapanzano ortaya koymuştur. Bu kurama göre örgüt içerisinde yaşanan olayların duygusal durumlar üstünde bir etkisi

olabileceğini ve daha sonra işe karşı gösterilen tutumlarda da bu etkinin görülebileceğini söylemektedir (Weiss ve Crapanzano, 1996).

Bir kişinin iş hayatında gösterdiği davranışların temelinde duygusal olaylar vardır. Bu duygusal olaylar kişinin geçmişten gelen iyi veya kötü deneyimlerinin bugünkü iş hayatına bir takım etkileri olabilir. Yani kişinin sinizm oluşturmasında geçmişte ve günümüzde yaşanan olayların etkilerinin olduğu söylenebilir (Özdevecioğlu, 2004).

2.3.6 Sosyal Değişim Kuramı

Sosyal değişim kuramını Blau 1964 yılında ortaya koymuştur. Sosyal değişim kuramı kişilerin sağlıklı bir biçimde yaşamlarını devam ettirebilmeleri için başka insanlarla iletişimde kalmalarının öneminden bahsetmiştir.

Çalışanların örgüte olan ilgileri arttıkça örgütsel bağlılığı da aynı seviyede artacaktır. Bir çalışan örgütün her paydaşıyla iyi ilişkiler kurarsa bu kendini daha rahat hissetmesini sağlayacak ve çalışanda bağlılık hissi artacaktır (Doğan ve Kılıç, 2007).

Bu teori ile ilgili iki madde vardır. Değişimin yaşanabilmesi için kişinin ya da örgütün karşılıklılık ilkesinin farkında olması ve birbirine karşı güven duyması gerekmektedir. Yani bir çalışan örgütü tarafından iyi davranışlara maruz kalırsa buna aynı şekilde iyi davranışlarla karşılık verecek ve örgüte karşı güven duyacaktır (Gouldner, 1960).

Sosyal değişim kuramı örgütsel sinizmin kavramsal altyapısı ile ilgilidir. Çalışanların istek ve gereksinimleri örgüt tarafından karşılanmadığında sinizm oluşturabilmektedirler (Johnson ve O'Leary-Kelly).

Sosyal değişim kuramının anlayışına göre sinizm, çalışana verilen sözlerin tutulmamasına bağlı olarak yaşanacak güven kaybından ve çalışanın örgütüne karşı olan beklentilerinin karşılanmamasından dolayı kaynaklanmaktadır (James, 2005).

2.4 Örgütsel Sinizmin Boyutları

Örgütsel sinizm bir çalışanın örgütüne karşı duyduğu olumsuz tutumlardır ve bu tutumlar bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlardan oluşmaktadır (Dean vd., 1998). Tutum, bir kişinin geçmişinde yaşadığı olaylardan edindiği tecrübelere dayanarak canlı

veya cansız varlıklara karşı geliştirdiği bir davranış şeklidir. Tutumların bilişsel, duygusal ve davranışsal öğelerden oluştuğu bilinmektedir (Özkalp, 2003).

Bir kişinin herhangi bir olay veya konu hakkında bildiklerini zihinsel öğe, bu bilgilere ne tarzda duygularla yaklaşacağını duygusal öğe ve ne şekilde davranış geliştireceğini ise davranışsal öğe belirler. Kişinin bu üç öğeyi bir araya getirip bir davranış şekli göstermesi onun tutumunu oluşturur (İnceoğlu, 2010).

Bilişsel Öğe: Tutumlar içerdikleri bilgiler göre ve kişisel inançlara göre farklılık gösterebilirler. Tutumlar kimi zaman oldukça mantığa büründürülürler. Bu nedenle bilişsel öğenin kişinin bilgisine ve değerlerine dayandığımı söyleyebiliriz (Köklü, 1995).

Bilişsel öğenin temelini kişinin geçmişte yaşadığı olaylardan edindiği tecrübelerin bilgi ve birikimleri oluşturur. Bilişsel öğe, düşünsel ve zihinsel işleme şekillerinin bir araya gelip bir anlamlı bir bütün oluşturmasıyla açıklanabilir. Bu durum kişinin canlı ya da cansız varlıklara ve durumlara karşı olan algısını şekillendirirken aynı zamanda farklı durumlara karşı farklı tepkiler vermesinde de etkili olmaktadır. Bu durum kişinin etrafında gelişen olaylara daha kolay tepki vermesini sağlarken bir diğer yandan da etrafına daha kolay bir şekilde adapte olmasına sağlar (İnceoğlu, 2010).

Duygusal Öğe: Bir kişi çevresinde olup biten olayları sınıflandırırken bu sınıflandırmayı yaşadığı iyi veya kötü olaylara, arzuladığı ya da arzulamadığı amaçlara atfedebilmektedir. Bu atıf tutumun duygusal boyutunu ifade eder. Kişinin herhangi bir olaya karşı negatif ya da pozitif duygular beslemesi geçmişte yaşadığı deneyimlerle ilişkilidir. Kişi bir uyarıcıya karşı olumlu ya da olumsuz olması fark etmeksizin bir duygu oluşturduysa, bunun nedeninin kişinin daha önce o uyarılarla karşılaşması olduğu söylenebilir. Bu durumda kişi deneyimlerine bağlı olarak bu durumu kabullenmiş veya reddetmiştir. Kişi ne zaman bu uyarıları alırsa olumlu veya olumsuz bir hisse kapılacaktır ve tepkileri de aynı doğrultuda ilerleyecektir. Aynı zamanda duygusal öğenin kişinin değer yargıları ile de paralel bir ilişkisi olduğu söylenebilir. Kişi canlı ya da cansız bir varlıkla iletişime geçtiği sırada kendi değer yargıları bu ilişkinin ne şekilde olacağına tesir eder (İnceoğlu, 2010).

Duygusal öğelerin olumlu veya olumsuz hisler içerdiği açıktır. Fakat tutumların duyuşsal öğelere ne derece sahip olduğuna bakarak farklılık gösterdiğini söylemek de mümkündür. Bazı zamanlarda insanların gösterdikleri tutumları anlamakta güçlük çekeriz bunun nedenini duygusal ögenin kimi zaman mantığın önüne geçmesidir (Köklü, 1995).

Davranışsal Öğe: Davranışsal öge bir kişinin belli uyarılara karşı sözlü ya da sözsüz davranışlar geliştirmesi olarak açıklanabilmektedir. Bu davranışlar kişinin değer yargılarına ve itiyatlarına göre şekil alabilirler. Davranışsal boyut kendi içerisinde iki başlıktan oluşur bunlardan birincisi duygusal davranış ikincisi ise normatif davranıştır. Duygusal davranış, tutum olgusunun kişinin iyi veya kötü deneyimlerinin anımsanmasıyla ortaya çıkar. Normatif davranış ise kişinin doğru diye sınıflandırdığı davranışı nasıl olarak algıladığı ile ilgilidir (İnceoğlu, 2010).

Köklü (1995)' e göre duygusal davranış ile normatif davranış aslında birbirlerinden çok da farklı değildirler. Bu iki davranışın oldukça fazla noktada kesiştiği ve aralarında etkileşim oluşturduğu görülmüştür. Son derece normatif gözüken bir ortamda bile duygusal davranışın olduğu su götürmez bir gerçektir. Çünkü insan duygulardan oluşan bir varlıktır ve insanın olduğu her yerde duygusal davranış vardır. Tam tersi yönde duyguların ağır bastığını düşündüğümüz yerlerde de normatif davranışlara rastlamak da mümkündür. Bunun nedeni ise insan her ne kadar duygusal bir varlık olsa dahi toplumun içinde yaşayan canlılardır. Toplumların ise normatif davranış kuralları vardır. Hangi öğenin ağır basacağı kişinin o anda içinde bulunduğu ortama göre değişkenlik göstermektedir.

Bir tutumun varlığını anlayabilmemiz için o tutuma sahip olan kişinin davranışsal olarak bu tutumu belli etmesi gerekmektedir. Bir duruma karşı gelişen bir tutum var ama bu tutum davranışsal olarak belli edilmiyorsa o tutumun varlığı gözlemlenir olmadığı için yok sayılacaktır. Bu nedenle davranışsal öğenin tutum olgusunu açıklamadaki yeri yadsınamazdır. (Köklü, 1995).

Örgütsel sinizm bir tutum olarak kabul gördüğü için, tutumu açıklamak amacıyla ortaya konan maddelerin örgütsel sinizm içinde geçerli olduğu varsayılmaktadır. Bunu açıklayacak en önemli madde ise tutumun ortaya çıkması ve sonlanmasında kişinin düşünmesi ve eyleme dökmesiyle oluşan bir süreç olmasıdır (Delken, 2004).

2.4.1 Bilişsel Boyut

Bilişsel boyutta çalışanlar içinde bulundukları örgütün bütünlük olarak eksik olduğunu düşünürler. Oxford İngilizce sözlüğüne göre bütünlük " özellikle hakikat ve adaletle ilişkili olarak ahlaki ilkenin sağlamlığı ve özellikle hakikat ve adaletle ilişkili olarak bozulmamış erdemin karakteri " olarak tanımlanmaktadır. Sinik kişiler kendilerine samimi bir yaklaşımda bulunmayan örgütlerinin adil ve dürüst olmadığını belirtip, bu anlayışları örgütün kendi menfaatlerine göre feda edebileceğini düşünürler. Bu kişiler örgüt içerisindeki her eylemin altında yatan başka gizli nedenler olabileceğini düşünür ve karşısındaki insandan dürüstlük yerine aldatıcı tavırlar beklerler (Dean vd., 1998).

Örgüt içerisinde sinik özellikler gösteren kişilerin genel olarak aşağıdaki özellikleri gösterdiğini söyleyebiliriz (Karacaoğlu ve İnce, 2012):

1. Örgütlerdeki uygulamaların temelinde ilke veya ilkeler yoktur.
2. Örgütün yayımladığı resmi dökümanlar çalışanlar tarafından önem görmez.
3. Örgütün içindeki kişilerin davranışları tutarlılıktan ve güvenden uzaktır.
4. Örgüt içindeki kişiler yalan söyleme ve hile yapma gibi tutumlar içindedir.
5. Örgüt içindeki ilişkiler menfaatlere göre şekillenir. Sinik örgütler kendi yararına olabilecek adalet ve dürüstlükten yoksun her davranışı gösterebilirler.

2.4.2 Duygusal Boyut

Sinizmin duygusal boyutu, aşağılama, sinir, üzüntü ve utanç duyma gibi olumsuz hislerin ortaya çıkmasıyla ifade edilebilir. Bu ifadeler kimi zaman açık bir şekilde kimi zamansa üstü kapalı olarak yansıtılır (Abraham, 2000).

Sinizm bir örgüt hakkındaki taraflı yargılardır ve çok kuvvetli duygusal tepkiler içerebilir. Izard (1977) çalışmasında bu dokuz duyguyu şu şekilde sıralamıştır (Dean vd., 1998): İlgi-heyecan, zevk-sevinç, sürpriz-şaşırmak, sıkıntı-ıstırap, öfke-sinir, nefret-tiksinti, küçümseme-hor görme, korku-dehşet, utanç-aşağılama.

Örgütsel sinizmin duygusal boyutu bu maddelerden birkaçını içermektedir. Sinik kişiler, örgütlerini aşağılama ve öfke duyma eğilimindedirler. Örgütleri hakkında utanma, sıkılma, tiksinti gibi kuvvetli negatif duygular hissedebilirler. Bu nedenle

sinizmin bir takım olumsuz duygularla eşleştirilir. Sinik kişiler negatif duygular beslediği örgütlerinden üstün olmak isterler ve bu duygudan ironik bir şekilde haz duyarlar. Bu nedenle sinik kişiler sadece örgütleri hakkında bir fikir sahibi değildir, aynı zamanda bazı duyguları da deneyimleme fırsatına erişmektedirler (Dean vd., 1998).

2.4.3 Davranışsal Boyut

Davranışsal boyut örgütsel sinizmin son boyutu olarak kabul görmüştür. Bu boyutta kişinin örgütüne karşı zarar verici ve küçük düşürücü davranış gösterme potansiyeline sahip olduğu bilinmektedir. Sinik kişilerin gösterdiği en yaygın davranış şekli örgütüne karşı yaptığı acımasız eleştirilerdir. Diğer bir yaygın sinik tavır gösterme şekli ise sözsüz davranışlardır. Bu davranışlar imalı bakışmalar, alaycı gülümsemeler ve göz yuvarlama olarak bilinir Sinik kişiler bu davranışları genellikle mizah kisvesi altında göstermektedirler (Dean vd., 1998).

Davranışsal boyut, bilişsel ve duyuşsal boyutlara göre biraz daha göz ardı edilmiş bir kavramdır. Bu boyutta sinizmin örgütsel olayların sonuçlarına bağlı olarak kendine has bir yönü olduğuna değinilmektedir. Buradan şu sonuç çıkarılabilir, aslında kişilerin örgütlerine gösterdiği sinik tepkilerin kötü sonuçlar doğurduğu bilinirken bir yandan da sinizmin davranışsal yönü ihmal edilebiliyordu. Bunun nedeni nadiren de olsa sinizm örgütler üstünde olumlu sonuçlar yaratabilmektedir. Çünkü kimi zaman çalışanlar teorik olarak bir başa çıkma mekanizması olarak görülebilmekteydi (Brandes ve Das, 2006).

2.5 Örgütsel Sinizm Türleri

Dean vd.(1998) ve Abraham(2000)'e göre örgütsel sinizm beş farklı biçimde ortaya çıkmaktadır. Bunlar; kişilik sinizmi, mesleki sinizm, çalışan sinizmi, toplumsal sinizm ve örgütsel değişim sinizmidir.

Tablo 1'de bu sinizm türleri farklı boyutlardan incelenmiştir. Farklı sinizm türlerine göre boyutlardan en az bir tanesinde farklılık görülecektir (Delken, 2004).

	Tutum	Hedef	Bağlam	Zaman
Kişilik Sinizmi	Acımasızlık ve Öfke	İnsan Doğası		Kararlı Kişilik Özelliği
Mesleki Sinizm	Kınama ve Ayrılma	Müşteri	Hizmet Örgütleri	Değişmez
Çalışan Sinizmi	Hayal Kırıklığı ve Acımasızlık	Herhangi bir şey	Değişim İhtimali	Değişmez
Toplumsal Sinizm	Yabancılaşma ve Uzaklaşma	Kurumlar		Değişmez
Örgütsel Değişim Sinizmi	Karamsarlık ve Hayal Kırıklığı	Örgütsel Değişim	Başarısız Değişim	Değişmez

Tablo 1: Örgütsel Sinizm Türleri

Kaynak: Delken, 2004

2.5.1 Kişilik Sinizmi

Sinizmi anlamak için temeli kişiliğe dayanan bir yaklaşım kullanan araştırmacılar, sinizmin insanı anlamak için geniş bir bakış açısı sunduğunu söylemişlerdir. Araştırmacılar çalışmalarında kişilik sinizmini anlamak için Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanterinden faydalanmışlardır (Cook ve Medley, 1954).

Kişilik sinizminin insan doğasının negatif taraflarını temsil ettiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Çünkü bu sinizm türü insanın doğasında olan, yani sonradan eklenmeyen tek sinizm türü olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sinizm türüne sahip kişiler oldukça fazla güvensizlik yaşarlar. Bu güvensizlikleri ise belirli bir insana ya da topluluğa karşı değil tüm dünyayı içine alan bir güvensizliktir. Bu kişiler dünyanın yalancı, hileci ve bencil insanlardan oluştuğunu düşünürler. Bu güvensizliğe ek olarak diğer insanları küçük görme ve zayıf ilişkiler kurma gibi özellikleri de vardır (Abraham, 2000).

Kişilik sinizmi kavramının örgütsel sinizm ile ilişkili olmadığını düşülebilir fakat bu sinizmin örgütsel sinizme etki edebileceği de bir gerçektir. Çünkü kişilik olarak sinizm yaşayan bir kişi bu davranışlarını çalıştığı örgütte gösterme potansiyeline sahiptir ve bu sinik tavırda kişinin çalıştığı kurumda örgütsel sinizmi meydana getirecektir (Delken, 2004).

Kişilik sinizm üstüne yapılan araştırmalar sonucunda bu tür sinizme sahip olan kişilerin sinizm seviyesini düşürmenin çok mümkün olamayacağı saptanmıştır (Dean vd., 1998).

2.5.2 Toplumsal Sinizm

Toplumsal sinizm, bir kişinin yaşadığı ülkenin kendisine, kurumlarına ve değerlerine karşı hissettiği olumsuz düşünce ve davranış şekli olarak açıklanabilir (Kanter ve Mirvis, 1989).

Toplumsal sinizm, kişi ve toplum arasındaki psikolojik sözleşmenin şartlarına riayet edilmemesi ile ortaya çıkmış bir kavramdır. Psikolojik sözleşmeyi bir kişinin karşı taraf ile yaptığı sözleşmeye uyma ve uyma inancı olarak tanımlayabilmek mümkündür (Rousseau, 1989). Örgütsel sinizmi biraz daha genel biçimde anlatan toplumsal sinizm, kişilik sinizmi ile ortak noktalar taşımaktadır (Dean vd., 1998).

Kanter ve Mirvis (1989)' e göre Amerikan halkında sinizm algısı yirminci yüzyılda şekillenmeye başlamıştır. O dönemde Amerika'da politika ve sosyal hayatta yaşanan krizler bu tutumun ortaya çıkmasının nedenlerindendir. Bir diğer neden ise sanayinin hızla büyümesi ile beraber yaşanan işçi sıkıntısı dolayısıyla hazırda var olan işçilerin sömürülmesi ve örgütlerin iş ortamını güzelleştirileceği yönünde verdiği sözlerin tutulmamasıdır. Kanter ve Mirvis bunun devamında yaptığı çalışmalar sonucunda Amerikan halkını %43'ünün sinik özellikler taşıdığını ortaya koymuştur. Ayrıca bu sinizmin nedeni kişinin toplumla yaşadığı sorun olarak görülse bile, etnik kökeni, gelir seviyesi, öğrenim durumu ve cinsiyeti gibi demografik değişkenlere bağlı olarak farklılık göstereceğini söylemiştir (Dean vd., 1998).

Toplumsal sinizmde kişiler içinde bulundukları durumun sorumlusu olarak gördükleri tüm kuruluşlardan soğuma eğilimindedirler. Bu da toplumsal sinizmi diğer sinizm özelliklerinden ayıran bir maddedir. İçinde bulundukları durum nedeniyle geleceklerine karamsar gözle bakan çalışanlar, karşılarına çıkan kazanım sağlayacak her fırsata "bana ne faydası var" düşüncesiyle yaklaştılar. Kanter ve Mirvis (1989)'e göre kişilerin içinde bulunduğu bu duygu durumu onlar için sınırlı iş fırsatı ve üzüntüye neden oldu. Aynı zamanda bu kişiler örgütteki çalışma arkadaşlarına karşı bir kıskanma ve dalga geçme davranışları geliştirdiler ve onların kazandığı her başarıyı dışsal etmenlere ve şansa bağladılar (Abraham, 2000).

2.5.3 Çalışan Sinizmi

Çalışan sinizmi, kişinin örgüte ve örgütün tüm paydaşlarına karşı duyduğu olumsuz bir tutumdur. Bu tutumun oluşma sebebi ise beklentilerin karşılanmaması, aşağılama ve güven eksikliğidir (Cartwright ve Holmes, 2006).

Anderson (1996) ve Anderson ve Bateman (1997)' e göre çalışan sinizminin üç varsayımı vardır. Bunlar: genel olarak örgütün özellikleri, yöneticilerin özellikleri ve bunların dışında kalanlar diğerleridir. Bu anlamda sinik kişiler bu üç varsayımda yer alan kişilere karşı aşağılama, güvensizlik ve umutsuzluk gibi olumsuz duygular beslemektedirler.

Çalışan sinizminin oluşmasındaki en büyük neden psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesidir. Buna dayanarak çalışan sinizminin üç temel maddeden oluştuğu söylenmektedir. Bunlar: çalışanın örgütün karşılayamayacağı kadar fazla beklenti içerisinde olması, bu beklenti karşılanamayınca yaşanan hayal kırıklığı ve bu hayal kırıklığını takip eden yeni bir hayal kırıklığıdır. Yaşanan bu sözleşme ihlallerinin altında yatan neden ise örgütün çalışanın beklentilerini karşılayamamasıdır. Karşılanmayan beklentiler çalışanda örgüte zarar verici negatif davranışlar oluşturur. Bu açıdan bakıldığı sözleşme ihlallerinin incelenmesi çalışan sinizmini anlamak için faydalı bir bakış açısı olacaktır (Anderson, 1996).

Psikolojik sözleşme bir bakıma çalışan ile yönetici arasında eşitlik ve tarafsızlığın temellendirildiği bir anlaşmadır. Örneğin bir örgütte yönetici kadrosundan bir personel ile sıradan bir personel arasında 85 kat maaş farkı olması bu sözleşmenin ihlal edildiği anlamına gelecektir (Abraham, 2000).

Bir yönetici psikolojik sözleşmenin gerekliliklerini uyguladığı takdirde, çalışanına ona ve aralarındaki ilişkiye değer verdiğini belli etmiş olur. Böylece çalışan kişi örgütü ile arasında iyi ilişkiler olduğunu bilecektir. Bunun aksi şeklinde yönetici psikolojik sözleşmenin gerekliliklerini yerine getirmezse, çalışan kişi yöneticisi ile arasındaki bağın yeteri kadar kalıcı ve kuvvetli olmadığını düşünecektir (Lester vd., 2007). Kanter ve Mirvis (1989) toplumsal sinizmi etkili bir diyalog ve yönetim şekli ile

mümkün mertebe kontrol edilebileceğini fakat bunu yaparken çalışana daha iyi mesai saatleri ve çalışma ortamı verilmesi gerektiğini savunmuştur (Abraham, 2000).

2.5.4 Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütsel değişim sinizmi, başarı göstermeyen değişme çabalarına karşı verilen bir tepki olarak adlandırılır. Bu çeşit tepkiye sahip olan kişiler gelecekte gerçekleşmesi muhtemel değişim çabalarının da sonuçsuz kalacağını düşünmektedirler. Aynı zamanda bu değişimi gerçekleştirecek kişi ya da kişilerin işin ehli olmadıklarını, yetersiz kişiler olduklarını düşünmektedirler. Psikolojik sözleşmenin şartlarının yerine getirilmediği, örgütün performans arttırıcı bir gayret göstermediği düşünülmektedir. Durmaksızın devam eden değişme gayretlerinin sonu başarısızlıkla sonuçlandığında, kişilerde düş kırıklığı ve ihanete uğradığı düşüncesi oluşması kuvvetle muhtemeldir. Bu noktadan sonra, her değişim çabasına önyargılı yaklaşılması ve bir savunma mekanizması olarak örgütsel değişim sinizminin gelişmesi kaçınılmaz olacaktır (Abraham, 2000).

Örgütsel değişim sinizminde çalışanlar örgüt liderlerine olan inançlarını tamamen kaybederler. Bunun nedenlerinden biri de kişinin geçmişte yaşanılan değişim girişimlerinin başarısız olması sonucunda ortaya çıkan olumsuz bir tutumdur. Bu değişimi yapan yöneticinin, çalışanın mutluluğuna değer veren bir yönetici olması bile sinizmin oluşmasında engel olmayacaktır (Reichers vd., 1997).

Örgütsel değişişim sinizmi, değişim için ortaya konan performansa karşı olumsuz bir bakış açısıdır. Bunun nedenleri değişimi başlatan kişilerin değişim için yeteri kadar istek duymaması veya bu değişimi gerçekleştirebilmek için yeterli potansiyele sahip olmamasıdır. Kimi zamanda kişiler bu iki nedenle aynı anda itham edilirdi (Wanous, Reichers ve Austin, 2000).

Örgütsel değişim sinizminde çalışan kişilerin üstündeki rol çok büyüktür. Çalışan sinik kişiler değişimi desteklemeyi kabul etmezlerse örgütsel değişim sinizmi kendi kendini ortaya çıkaran bir öngörüden fazlası olmayacaktır. Çalışan kişilerin desteklerini örgütten sakınması başarısızlığın kaçınılmaz olması demektir. Bu başarısızlık sonucunda sinik kişilerin negatif tutumları artacaktır ve buna bağlı olarak örgütsel değişimin tekrar denenmesi önünde bir engel olacaktır. Örgüt az miktarda bir değişim yapmakta isterse bunu gerçekleştirmenin yolu örgütün gücünü kullanıp değişikliği yetkilerine dayandırarak yapmasıdır (Reichers vd., 1997).

2.5.5 Mesleki Sinizm

Hizmet sektörünün farklı alanlarında çalışan kişiler gün içerisinde çok fazla strese maruz kalabilmektedir. Bu durum çalışanın duygusal çöküntü yaşamasına ve fiziken yıpranmasına neden olur. Mesleki sinizm, kişinin işinde yetkin olmasının önüne geçen etkenlerle savaşma halidir. Bunun sonucunda hizmet verdikleri kişilerden soğuma eğilimi gösterirler (Abraham, 2000).

Mesleki sinizmde gösterilen negatif tutumun odağında aslında müşteriler vardır fakat bazı zamanlarda bu sinizm toplumun geneline yansıyacak şekilde de olabilmektedir. Bunun yanı sıra çalışan kişiler müşterilerine hizmet edemedikleri için bunun nedenini örgütlerin yönetim şekline, uyguladığı politikalara ve yeterli destek görememelerine dayandırırlar. Tüm bunlar sonucunda da örgütsel sinizmin yayılması kaçınılmaz olacaktır (Naus, 2007).

Mesleki sinizmin anlaşılmasında Niederhoffer (1967)'in polisler üzerindeki sinizmi anlatmak için yaptığı çalışma önemlidir. Bu çalışmada Niederhoffer (1967) sinizmin, polislik mesleğinin profesyonel bir meslek haline gelmesi ile ilgili ısrarcı tavırlar ve bunu sonucunda oluşabilecek rol karmaşası nedeniye ortaya çıkabileceğini savunmaktadır. O'Connell, Holzman ve Armandi (1986), yaptıkları çalışmada sinizmin iki odak noktasını tespit etmiştir. Tüm bunlara dayanarak mesleki sinizmin vardiya usulü çalışanlarda, az iş detayına sahip olanlarda, iltimaslı olmayanlarda ve polisin olduğu yerlerde çalışan kişilerde daha yüksek seviyede olduğu görülmüştür (Dean vd.,1998).

Hizmet sektörünün içindeki farklı meslek gruplarında da mesleki sinizminin oluştuğu bilinmektedir. Örnek vermek gerekirse sağlık sektöründe hizmet veren çalışanlar, kişilerle sorunları üzerine iletişim kurdukları için alınan geri bildirimler çoğunlukla kötü yöndedir ve hastalar genellikle anlayışlı olmamaktadır. Bu nedenle yaşanan her başarısızlık haddinden fazla abartılır. Benzer bir şekilde polislerde, fakirlikle boğuşan, zor ve yorucu bir hayat sürmekte olan bir kişinin gözünde düşmandan farksız görünebilmektedir. Son olarak sürekli olarak güzel görünmesi ve kibar olması empoze edilen uçuş görevlileri de kimi zaman nazik olmayan ve rahatsız edici davranışlarla karşılaşabilirler. Yani bir kişinin gösterdiği iyi performansın iyi bir

sonucu olmayacağını hatırlatmak kişisel tükenmeye neden olabilmektedir (Abraham, 2000).

2.6 Örgütsel Sinizmin Nedenleri

Kurumlarda görülen örgütsel sinizmin neden ortaya çıktığını daha iyi bir şekilde kavrayabilmemiz için öncelikli olarak örgütsel sinizmin hangi kuramlardan ne şekilde meydana geldiğini anlamamız gerekmektedir. Örgütsel sinizm, insanların doğasında olmayan, sonradan kazanılan her olumlu veya olumsuz davranış gibi bir tutumdur. Bu tutumlar duygusal, bilişsel ve davranışsal öğelerden meydana gelen, kişinin geçmiş deneyimlerine, sahip oldukları yaşam koşullarına ve inançlarına bağlı olarak farklılık gösterebilirler. Kişiler bir örgütte çalışmaya başladıktan sonra iş ortamlarına, yöneticilerine karşı iyi hisler besleyeceği gibi yaşadığı memnuniyetsizlikler sonucu örgütsel sinizmde meydana getirebilmektedirler (Torun, 2016).

Örgütsel sinizmin neden oluştuğu üzerine oldukça fazla sayıda çalışma yapılmış ve bunun sonucunda ortak bir karara varılmıştır. Buna göre örgütün sonucu başarıya ulaşmamış değişim çabası, etkili olmayan yönetim şekli, haksız iş akdi feshi gibi davranışlar çalışanlarda sinizm oluşmasının nedenleri arasında gösterilmektedir. Örgütsel sinizmin neden oluştuğu konusunda bir diğer önemli husus ise algılama şeklidir. Yaşanan olumsuz olaylar her kişi tarafından aynı derecede olumsuz algılanmaz, yani bir kişinin olaylara yaklaşım şeklide örgütsel sinizmin neden oluştuğu konusunda önemli bir yer tutmaktadır (Eaton, 2000).

Örgütlerin tamamında çalışanların karşılaştıkları negatif tutumların örgütsel sinizm yarattığı ortadadır. Kişiler kendilerine bağlı olmayan olaylar yani; örgütün adaletten yoksun olması, yanlış liderlik sergilenmesi, yanlış değişim çabaları gibi ve kendilerine bağlı olan mesleki tükenmişlik, eksik adanma gibi nedenlerden dolayı sinizm yaşarlar (Sağır ve Oğuz, 2012).

Örgütsel sinizme sebep olan etmenleri üç maddede sıralayabilmek mümkündür. Bunlar şu şekildedir (Torun, 2016).

1. Kişisel Sebepler: Kişinin yaşı, cinsiyeti, medeni hali, öğrenim seviyesi, hizmet ettiği süre vb. gibi.

2. Örgütsel Sebepler: Başarıya ulaşmayan değişimler, adalet eksikliği, işveren-çalışan iletişiminin kötü olması vb. gibi.
3. Sosyal Sebepler: Toplu iş akdi feshi ve sözleşme ihlali vb. gibi.

2.6.1 Bireysel Nedenler

Bireysel nedenlerin örgütsel sinizm üzerindeki etkisiyle ilgili yapılan çalışmalarda bazı çalışmacılar bireysel sebeplerin örgütsel sinizme doğrudan etkisi olduğunu söylemiştir. Bazı araştırmacılar ise aksi yönde fikir belirtip bireysel sebeplerin örgütsel sinizm oluşmasında herhangi bir etkisi olmadığını belirtmiştir (Torun, 2016).

Yapılan araştırmalarda demografik özellikleri oluşturan değişkenlerin çok kuvvetli olmadığı görülmekte fakat çalışanların örgütsel sinizm oluşturmasında etkileri olan kişisel sebepler olduğu bilinmektedir. Yapılan çalışmalarda kişisel sebepler daha çok kontrol değişkeni ve ara değişken olarak kullanılmıştır (Kalağan, 2009).

Yaş: Kişinin yaşlarına göre hayattan ve çalıştıkları yerden beklentileri değişiklik gösterebilmektedir. Buna istinaden değişik yaşlarda olan kişilerin olaylara yaklaşım ve davranış şeklinin de farklılık göstermesi olasıdır. Bu nedenle farklı yaşlardaki kişilerin örgütsel sinizm oluşturma miktarlarının birbirinden farklı olacağı kabul edilebilir bir hipotezdir (Torun, 2016).

Anderson ve Bateman (1997) bir şirkette yaptıkları çalışmada sinizmin ortaya çıkış nedenlerini incelemiştir. Bu çalışmaya yaş ortalamaları 38 olan 207 personel katılmıştır. Çalışmanın sonuçlarından biride yaşın örgütsel sinizm oluşturması üzerine herhangi bir etkisi olmadığıdır.

Kalağan ve Güzeller (2010) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini araştırmışlardır. Bu çalışmaya Antalya il merkezindeki ilk ve ortaokullarda çalışan 330 öğretmen katılmıştır. Çalışmanın sonucuna göre yaş dahil tüm demografik özelliklerin örgütsel sinizm oluşumunda bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir.

Kanter ve Mirvis (1991) bir örgütte yaptıkları çalışmada yaşların dağılımlarına göre sinizm oluşturma düzeylerini incelemiştir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre 18- 24 yaş arasındakilerin %54'ü, 25-30 yaş aralığında olanların %48'i, 35-54 yaş arasındakilerin %45'i ve son olarak 55 yaş üstündeki kişilerin %56'sının sinik tutumlar sergilediği bulunmuştur. Bu sonuçlara göre gençlerde örgütsel sinizm düzeyinin daha

yüksek olduğu tespit edilmiş olup, kişilerin yaşı arttıkça örgütsel sinizm düzeylerinin azalacağı tespit edilmiştir.

Cinsiyet: Kişilerin sahip oldukları cinsiyetler onlara sosyal hayatta olduğu gibi iş hayatında da farklı görevler biçmektedir. Kişinin bir olaya ya da duruma karşı olan duyguları ve tavırlarının da cinsiyete göre farklılaşma ihtimali olduğu bilinmektedir. Buna istinaden cinsiyet farklılığının örgüt içerisindeki olayları algılama ve tepki vermede bir farklılık yaratması olasılık ihtimalindedir (Torun, 2016).

Cinsiyetlerin örgüt içerisinde rol farklılıkları oluşturduğu bilinmekte olup bu hipotez bazı çalışmalarda desteklenmiştir. Buna göre kadın çalışanlar örgüt içerisinde sosyal ilişkilere erkeklere nazaran daha fazla değer vermektedir. Erkek çalışanlar ise maaş ve terfi gibi daha fazla kariyer odaklı adımlara önem vermektedir (Lambert, 1991).

Örgütsel sinizmin oluşma nedenini anlamak için yapılan pek çok araştırmada cinsiyet değişkeninin örgütsel sinizm oluşmasında ciddi bir katkısının olmadığını saptamıştır (Anderson ve Bateman, 1997; Boomer vd., 2005; Efilti vd., 2008; Güzeller ve Kalağan, 2010; James, 2005; Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

Kanter ve Mirvis (1991) yaptıkları çalışma sonucunda cinsiyet farklılığının örgütsel sinizm oluşmasında etkisi olduğunu saptamışlardır. Bu çalışma sonucuna göre erkek çalışanların kadın çalışanlardan daha fazla sinizm duygusu içinde olduğu söylenebilmektedir.

Lobnikar ve Pagon (2004) Slovenya' da polis sinizminin nedenlerini anlamak için 541 Sloven polis memuru üzerine yaptığı çalışmada diğer araştırmalardan farklı olarak kadın polis memurlarının, erkek polis memurlarından daha fazla sinik tutumlar geliştirdiklerini saptamışlarıdır.

Medeni Durum: Delken (2004) yaptığı çalışmada kişilerin evli veya bekar olmaları sinizm oluşturmada bir etken olduğunu tespit etmiştir. Çalışan kişilerden evli olanların sinizm oluşturmada daha düşük potansiyel sahibi oldukları ortaya çıkmıştır.

Mirvis ve Kanter (1989) yaptıkları çalışma neticesinde farklı bir sonuca ulaşmışlarıdır. Bu sonuca göre eşinden boşanmış kişilerin, evli veya bekar kişilere göre daha fazla miktarda sinizm geliştirdiğini tespit etmiştir.

Elfiti vd. (2008), Kalağan ve Güzeller (2010) örgütsel sinizm üzerine yaptıkları çalışmaların neticesinde medeni durumun örgütsel sinizm üzerinde herhangi bir etkisi olmadığını tespit etmişlerdir.

Eğitim Düzeyi: Bir örgütte çalışanların eğitim seviyelerinin farklılık göstermesinin örgütsel sinizm oluşumunda bir etkisi olduğu gerçektir. Eğitim seviyesi yüksek kişilerin örgütlerde sinik tutumları daha fazla gösterdiği bilinmektedir. Bunun nedeni ise bu kişilerin aldıkları eğitimin, yaptıkları işin gereksinimlerini karşılamak için çok fazla olduğunu düşünmesidir (Delken, 2004).

Tokgöz ve Yılmaz (2008) yaptıkları çalışmada otel personellerinin sinizm düzeylerini incelemiş ve eğitim düzeyinin örgütsel sinizm oluşturmada bir etkisi olduğunu bulmuştur. Buna göre ilköğretim seviyesinde eğitim düzeyine sahip olan personeller, lisans ve lisansüstü eğitime sahip personellerden daha az örgütsel sinizm oluşturmuşlardır. Bu sonuca göre kişinin eğitim düzeyi arttıkça sinizm oluşturma ihtimalinin de artacağı söylenebilir.

Kalağan ve Güzeller (2010) öğretmenler üzerine yaptıkları çalışma sonucunda yine eğitim düzeyinin örgütsel sinizm oluşturma üzerinde bir etkisi olduğu sonucuna varmışlardır. Bu çalışma sonucuna göre lisansüstü seviyesinde eğitim durumuna sahip öğretmenlerin daha fazla sinizm oluşturduğu tespit edilmiştir.

Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu (2007) özel bir firmada yaptıkları çalışma sonucunda önlisans düzeyinde eğitim seviyesine sahip olan personellerin lisans düzeyinde eğitim seviyesine sahip kişilerden daha fazla miktarda sinizm gösterme eğilimi içinde olduklarını tespit etmişlerdir. Bunun nedenini ise önlisans düzeyinde bir okuldan mezun olan kişinin lisans düzeyinde mezun olamadığı için hayata karşı daha negatif duygular içinde olabileceğini varsaymışlardır.

Lobnikar ve Pagon (2004) polis memurlarının sinizm oluşturma nedenlerini incelediği çalışmasında eğitim düzeyinin örgütsel sinizm oluşturmada negatif bir etkisinin olduğunu bulmuştur. Çalışmanın sonucuna göre eğitim miktarı daha fazla olan polis memurları eğitim düzeyi az olan polis memurlarından daha düşük miktarda sinizm gösterir.

Mirvis ve Kanter (1991) yaptıkları çalışma neticesinde yine eğitim düzeyinin örgütsel sinizm üzerinde negatif etkisi olduğunu tespit etmiştir. Bu çalışmanın sonucuna eğitim düzeyi düşük kişiler eğitim düzeyi yüksek kişilere göre daha fazla örgütsel sinizm oluşturmuşlardır.

Mesleki Kıdem: Kalağan ve Güzeller (2010) öğretmenler üzerine yaptıkları çalışma neticesine göre mesleki kıdem ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir fark tespit etmiştir. Buna göre mesleki kıdemi az olan öğretmenlerin örgütsel sinizm oluşturma potansiyeli daha fazla görülmüştür. Araştırmacılar bunun nedenini meslek hayatına yeni başlayan öğretmenlerin idealist bir tutum sergileme ve yeniliklere bağlı değişimlere daha açık olmasıyla ilgili olduğunu söylemişlerdir. Fakat öğretmenlerin kurumun politikalarını ve yönetim şeklini gördükçe negatif yönlü tutum gösterme ihtimali olduğunu ve bunun sonucunda örgütsel sinizm oluşturabileceklerini söylemişlerdir. Mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenlerin kurumlarını ve işleyişlerini daha iyi tanıdıkları için örgütsel sinizm gösterme ihtimallerinin düşük olduğunu belirtmişlerdir.

Lobnikar ve Pagon (2004) polis memurları üzerine yaptıkları çalışmada mesleki kıdem düzeyi ile örgütsel sinizm arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki saptamıştır. Buna göre mesleki kıdemi daha fazla olan bir polis memurunun, mesleki kıdemi daha düşük bir polis memuruna göre daha fazla örgütsel sinizm oluşturduğunu tespit etmişlerdir.

Hizmet Süresi: Delken (2004) çağrı merkezi çalışanlarıyla yaptığı çalışma neticesinde hizmet süresinin örgütsel sinizm üzerinde etkisi olduğunu tespit etmiştir. Çalışmanın sonucuna göre kişinin örgütte geçirdiği zaman arttıkça sinizm geliştirme ihtimalinin de arttığı saptanmıştır.

Lobnikar ve Pagon (2004) yılında yaptığı çalışmada polis memurlarını hizmet süreleri ile örgütsel sinizm oluşturma davranışlarının arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Hizmet süresi daha fazla olan polis memurlarının, hizmet süresi daha az olan polis memurlarına göre daha fazla sinizm geliştirdiklerini tespit etmiştir.

Tokgöz ve Yılmaz (2008) otel çalışanları üzerine yaptıkları çalışma neticesinde aynı iş yerinde sekiz yıl ve daha fazla çalışan kişilerin genel sinizm düzeylerinin fazla olduğunu saptarken, örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulamamıştır.

Gelir Düzeyi: Gelir düzeyinin örgütsel sinizme neden olup olmadığı incelendiğinde Delken (2004) yaptığı çalışma neticesinde gelirin örgütsel sinizm ile anlamlı bir ilişkisinin olduğunu ve maaş türüne göre şekillenebileceğini belirtmiştir. Maaşı sabit ücrette olan, örgütte uzun süre çalışan ve örgütün verdiği prim ve ödüllerden yararlanan kişilerin daha fazla örgütsel sinizm oluşturma potansiyeli vardır. Yani gelir seviyesi diğer personellerden fazla olan kişilerin örgütsel sinizm yaşama ihtimali daha fazladır. Mirvis ve Kanter (1991) çalışmasında gelir düzeyinin artmasının örgütsel sinizm üzerinde etkisi olduğunu saptamıştır. Gelir düzeyi daha yüksek olan kişilerin örgütsel sinizm yaşaması daha muhtemeldir.

2.6.2 Örgütsel Nedenler

Örgütsel sinizmin oluşmasında kişilerin yanı sıra örgütlerinde katkısı vardır. Çalışan kişiler örgütlerinin kendilerine adaletsiz davrandığını, psikolojik sözleşmenin gereklerini yerine getirmediğini, kendilerine verilen desteğin azaldığını, çalışma saatlerinin uzadığını ve uzun çalışma saatlerine maruz kaldığını düşünmesi sonucunda örgütsel sinizmin ortaya çıktığı bilinmektedir (Anderson, 1996; Bommer vd., 2005; Cartwright ve Holmes, 2006; Eaton, 2000; James, 2005).

Psikolojik Sözleşme İhlali: Psikolojik sözleşme kavramı 1960'lı yıllarda Argyris, Levinson, Price, Munden, Mandl, Solley ve Schein tarafından ortaya koyulan bir kavramdır. Bu araştırmacılar kavramı çalışan ve örgüt arasındaki değişim ilişkisini ortaya çıkaran karşılıklı sorumluluklardan beklentiler olarak tanımlamışlardır (Morrison ve Robinson, 1997).

Yapılan pek çok çalışma sonucunda psikolojik sözleşme ihmalinin örgütsel sinizm oluşturmada pozitif bir etkisinin olduğu ortaya konmuştur (Anderson, 1996; Cartwright ve Holmes, 2006; James, 2005; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003).

Psikolojik sözleşme, çalışanlar ile örgütlerin birbirlerine karşı olan beklentilerini ön plana çıkaran, başarılı olmanın ya da olmamanın nedenlerini açıklayan sözsüz bir anlaşma türüdür (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010).

Psikolojik sözleşme ihlali, karşılıklı olarak verilen neticesinde nasıl bir kazanım elde edildiğine dair yapılmış olan bilişsel ve zihinsel hesaplama sonucunda, bir tarafın verdiği sözün gerekliliklerini karşılamaması olarak tanımlanmaktadır. Böyle bir

durumda çalışan kişi öncelikle kendisine verilen sözler neticesinde nasıl bir kazanım elde ettiğini değerlendirmekte olup, daha sonra örgütüne ne vaat ettiğini ve ne sunduğunu analiz eder (Akar, 2010).

Psikolojik sözleşmenin fayda sağlaması için karşılıklı beklentilerin gerçekleşmesi gerekmektedir. Beklentileri karşılanan kişiler işlerine karşı sorumluluk duyar ve örgütüne katkı sağlamak ister. Bunu takiben taraflar arasında birbirlerine katkı sağlama durumu görülecek ve iyi yönde iletişimler kurulacaktır. Bu durumun sağlanamaması durumunda ise çalışan kişilerde olumsuz tutumların görülmesi ve örgütsel sinizmin oluşması kaçınılmazdır (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010).

Örgütsel Adalet: Örgütsel adaleti işverenlerin, çalışanları ve kurumları için aldıkları karar ve yaptırımların, çalışanlar tarafından pozitif bir şekilde karşılanması olarak tanımlamak doğru olacaktır. Başka bir tanımla örgütsel adalet; kurum içerisinde ödül, ceza, maaş, mevki arttırılması gibi uygulamaların ne şekilde yapıldığı, bu uygulamaların hangi kararların sonucunda alındığı ve alınan kararların çalışanlara ne şekilde duyurulduğunun ve çalışan kişiler tarafından nasıl algılandığı olarak açıklanabilir (İçerli, 2010).

Örgütsel adalet, örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında önemli faktörlerden biridir. Yapılan bazı çalışmaların sonucuna göre, çalışan kişilerin kurumlarının kendilerine karşı adaletli olmadığını düşündüğü zamanlarda örgütsel sinizmin daha fazla ortaya çıktığını tespit etmiştir (Bernerth, Armenakis, Feild, Walker, 2007; Bommer vd., 2005; FitzGerald, 2002; James, 2005).

Örgütsel adaletle ilgili yapılan çalışmalar incelendiği zaman örgütsel adaletin dağıtım adaleti, etkileşim adaleti ve prosedür adaleti gibi üç boyutunun olduğunu söylemek mümkündür (Söyük, 2007). Dağıtım adaleti, bir olayın sonucunda ortaya çıkan durumun ne kadar adil olarak algılandığıyla açıklanabilir. Yani dağıtım adaleti çalışanların, maaş ve kıdem artışı gibi konularla ilgili algılarını şekillendirir. Etkileşim adaleti ise işverenlerin, dağıtım kararlarının alınmasıyla ilgili sürecin, çalışanlara açık ve net bir şekilde söylenmesi olarak açıklanabilir (İçerli, 2010). Son olarak prosedür adaleti ise örgütlerin bir karar almadan önce çalışanlarına söz hakkı verip fikirlerini almasıdır. Bunu yapan örgütlerde çalışanların prosedür adaletini algılaması fazla olacaktır (Söyük, 2007).

Yapılan araştırmaların neticesinde, çalışan kişiler kendilerine verilen ödüllere, ödüllerin kendilerine verilme şekline göre, son olarak ise bu ödül ve sonuçlarının ne şekilde belirlendiği konusunda panik içinde oldukları görülmüştür. Tüm bunlara istinaden örgütsel adaletin tüm boyutları ile (dağıtım, prosedür, etkileşimsel) çalışanları etkilediği bilinmektedir. Bunun neticesinde çalışan kişilerin verdikleri tepkiler adalet algılarının şeklini belirler ve örgütsel sinizmin oluşması beklenir. (James, 2005).

Örgütsel Politika: Örgütsel politika, örgütün ve çalışan kişilerin sahip oldukları tutumların ve gösterdikleri davranışların örgüt içerisindeki diğer kişiler tarafından nasıl algılandığıdır. Bu algılama gerçekleştikten sonra çalışanlar örgütün içinde sahip olduğu konumu daha iyi bir noktaya getirerek, örgütü ve diğer paydaşları üzerinde etki bırakmayı denemektedirler (Akbaş ve Bostancı, 2019).

Örgütsel politika, örgütsel sinizm gibi davranış bilimcileri tarafından araştırılmış önemli bir alandır. Örgütsel politika alanı geçtiğimiz on yıl içerisinde hızla büyümüş, bu alanda yapılan güncel çalışmalar araştırmacılar tarafından dikkatle takip edilmiştir. Örgütsel politika aynı örgütsel sinizm gibi iş hayatında bol bol karşılaşılan negatif bir kavramdır. Benzer olarak her iki anlayışta da diğer kişilerin bencil olduğu, kendisi için çalıştığı ve dürüst olmadıkları düşünülmektedir. Örgütsel sinizm içinde olan kişiler, örgütsel politika algılayan kişilere benzer bir şekilde diğer kişilerin isteklerini sorgulama eğilimindedirler. Örgütsel politika ve örgütsel sinizm birbirlerine paralellik gösterse bile ayrıldığı noktalarda vardır. Örgütsel politikayı algılayan kişilerin verdiği tepkiler her zaman sinir ve düş kırıklığı içermemektedir. Bunun nedeni ise kimi kişiler siyasi bir alanda kendilerini göstermekten memnun olurlar ve bu ortamda kişisel gelişimlerini sağlayabileceklerini düşünürler (James, 2005).

Kişi-Rol Çatışması: Kişi ve rol çatışması örgütsel sinizmin ortaya çıkmasının nedenlerinden biridir. Kişi rol çatışmasının ortaya çıkması için kişinin birbiriyle çakışan isteklerle karşı karşıya gelmesi gerekir (Seval, 2006).

Kişi-rol çatışmasında kişinin sahip olduğu kişisel inançlar ile örgütün sahip olduğu değerler birbirine uymamaktadır. Özellikle hizmet sektöründeki bazı meslek gruplarında çalışan kişilerin hissettiği duyguları yansıtmaması gerekir. Yani kişinin sahip olmadığı duyguları var gibi göstermesi ve kendisine verilen emire riayet etmesi beklenir. Örgütsel sinizm tam bu noktada ortaya çıkmaktadır. Bunun nedeni ise

çalışanın örgütün yararı için gerçek benliğini bir süre tutabilmesidir. Bir noktadan sonra sahte benlik ile kişinin öz benliği çakışacak ve kişi bu durumdan nefret edecektir. Bunun akabinde örgütsel sinizm oluşturacak davranışlar sergilenebilir (Abraham, 2000).

2.6.3 Çevresel Nedenler

Organizasyonlarda örgütsel sinizmin oluşmasındaki etkenlerden sonuncusu ise çevresel nedenlerdir. Sürekli değişen ekonomik koşullara ve rekabet ortamına uyum sağlayabilmek için organizasyonların kendilerini yenilemesi gerekmektedir. Bu doğrultuda çalışan kişilerin bu değişimlere uyum sağlaması ve kendi menfaatleri ile örgütün menfaatlerini örtüştürmesi gerekmektedir. Bu değişim periyodları çalışanlarda stres yaratıp sinik davranışlar sergilemesine neden olabilmektedir (Erkara, 2019).

Sürekli gelişen iş dünyasının gerekliliklerileyle beraber çok sayıda örgüt kendisini yenilemek için önemli çalışmalar yapmaya başladı. Kaliteyi arttırma çabaları, ekip çalışması, yenilenmeye yönelik mühendislik gibi kavramlar büyük bir heyecan ile tanıtılır, akabinde bu kavramlar uygulamaya konur ve sonucunda başarısızlık yaşanırsa bu döngü devam eder (Reichers, Wanous, Austin, 1997; Abraham, 2000).

Örgütler, işlevlerini, kar marjını, etkinliklerini ve rekabetçiliklerini daha ileriye götürmek için çalışanlara değer vermenin bir zorunluluk olduğunun bilincindedirler. Buna rağmen, günden güne zor ve kompleks bir hal alan iş hayatı çalışanlar üzerinde bir baskı unsuru olmaktadır. Bunun sonucunda çalışan personelin performanslarının düşmesi ve sinizm oluşturması mümkündür (Karacaoğlu ve İnce, 2013).

2.7 Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütsel sinizm üzerine yapılan alanyazın çalışmalarının neticesinde, örgütsel sinizmin sonuçlarını kişisel sonuçlar ve örgütsel sonuçlar olarak iki ayrı başlık altında incelemek mümkündür (Abaslı, 2018).

2.7.1 Bireysel Sonuçlar

Yapılan araştırmalar neticesinde örgütsel sinizmin kişide sinirsel ve duygusal sorunlara neden olabildiği saptanmıştır. Bunu takiben kişide uyku sorunu, depresif hal ve düş kırıklıklarının oluşabileceği öngörülmektedir. Bunun yanı sıra sinik kişilerin öfkeli, sinirli, telaşlı ve gergin olma hali ise örgütsel sinizmin psikolojik neticeleridir (Kalağan, 2009).

Yapılan bazı çalışmalar neticesinde örgütsel sinizmin kardiyovasküler rahatsızlıklara neden olduğu ve kişinin sağlığını ciddi bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir (Eaton, 2000).

Örgütsel sinizmin kişisel sonuçları ile ilgili yapılan bazı çalışmaların neticesinde kişilerde göz ardı edilemeyecek fizyolojik sorunlarında olduğu tespit edilmiştir. Çalışan kişinin rahatsızlanmasıyla beraber işe gelememesi, işi bırakması veya kişiden verim alınamaması gibi organizasyona zarar verebilecek neticelerinde gerçekleşme ihtimali vardır (Kalağan, 2009).

Hizmet sektöründe çalışan bazı kişiler psikolojik, duygusal ve fiziksel sorunlar sonucunda sinir, endişe, umutsuzluk gibi hislere kapılırlar. Bu sorunların ortadan kalkması bazı zamanlarda olası değildir. Bu nedenle çalışan kişilerde sorunun ortadan kalkacağına dair bir umutsuzluk doğmaktadır. Bunu takiben işi gereği devamlı olarak insanlarla iletişim halinde olan çalışan kişiler tükenmişlik hissi yaşayabilirler. Bu bağlamda tükenmişlik, duyguların dışa vurumu ve bir sinizm sendromu olarak ifade edilir (Maslach ve Jackson, 1981).

Örgütsel sinizmin bir takım davranışsal sonuçları da vardır. Mishra ve Spreitzer (1998) yaptıkları çalışmanın neticesinde sinik kişilerin "örgüte meydan okuma" ve " sinkaflı kelimeler kullanmak" gibi eylemlerde bulanabileceğini belirtmişlerdir. Hatta bu harekete ek olarak örgütü sabote edebilme potansiyelleri de vardır. (Brandes vd., 2007).

2.7.2 Örgütsel Sonuçlar

Sinizmin örgütlerin çalışma performanslarını düşüren, örgüte madden ve manen hasar verebilecek pek çok sonucu vardır. Bu sonuçları iş tatminin azalması, örgütsel vatandaşlık davranışının azalması, örgüte olan bağlılığın azalması, örgütsel tükenmişliğin ve işe karşı yabancılaşmanın artması olarak açıklamak mümkündür (Abraham, 2000; Anderson ve Bateman, 1997; Eaton, 2000; James, 2005; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003; Naus, 2007; Wanous vd.,1994).

İş Tatmininin Azalması: İş tatmini, örgüt içerisinde var olan şartların (çalışma ortamı, yönetim şekli) veya örgütün performans üzerine kişiye verdiklerinin (maaş, güvenlik) gibi unsurların kişi tarafından algılanma şeklidir (Schneider ve Snyder, 1975).

İş tatmini, kişinin yaptığı iş hakkındaki negatif ve pozitif yönlü duygulardır. Farklı şekilde ifade edilecek olursa iş tatmini kişinin sahip olduğu işe karşı duygu ve düşüncelerinin bir araya gelmesidir (Arıkboğa, 2007).

Yapılan bazı çalışmalar neticesinde iş tatmini sağlayamayan kişilerde memnuniyetsizlik, hayal kırıklığı ve stres gibi duygular hissedilmektedir. Bunun akabinde kişinin örgütsel sinizm algısı arttıkça işinden tatmin olma seviyesinde düşmeler gözlemlenmiştir (Abraham, 2000; Eaton, 2000)

İş tatmini örgütsel sinizmle benzer bir şekilde bilişsel, davranışsal ve duygusal öğelerden oluşmaktadır. Kişinin örgütünden beklediklerini alamadığı durumlarda yaşadığı hayal kırıklığına bağlı olarak örgütsel sinizm ortaya çıkmaktadır. Örgütsel sinizm ortaya çıkarken onunla birlikte endişe, sinir, kandırılma hissi, hayal kırıklığı gibi hislerde gün yüzüne çıkar ve bu da iş tatminsizliğini doğurur. İş tatminini kişinin sahip olduğu işe karşı olan olumsuz hislerinin sonucu olduğunu varsayarsak, kişinin istihdam edildiği örgüte karşı olumsuz hisleri olan örgütsel sinizm kavramı ile benzerlik taşımaktadır (Torun, 2016).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Azalması: Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün belirlediği ödül dağıtım düzeninde göz ardı edilmesine rağmen, örgütün gereksinimlerini karşılamasına yardım eden ve gönüllü olarak yapılan kişisel davranışlardır. Örgütsel vatandaşlığı oluşturan beş ana unsur şu şekildedir (Organ, 1988).

I. Özgecilik, örgütle ilgili konularda birine destek olmaktır.
II. Sportmenlik, negatif olaylara karşı anlayışlı davranmaktır.
III. Vicdanlılık, beklenenden çok daha fazla rol davranışı oluşturmaktır.
IV. Nezaket, bir kusuru örtmek için çaba sarf etmektir.
V. Sivil erdem, örgütün devamlılığını korumak için yardımcı olmaktır

Örgütsel vatandaşlık davranışı kişilerin madden veya manen hiçbir beklenti içinde olmadan kendi rızalarıyla ortaya koyduğu ve belirli rol ihtiyaçlarından çok daha fazlasının gösterilmesini içeren davranış şeklidir (Abraham, 2000).

Bir organizasyonda örgütsel sinizmin oluşmasının ardından örgütsel vatandaşlığın geriye doğru gitmesi mümkündür. Sinik davranışlar sergileyen ve örgütün geleceğini

parlak görmeyen çalışanların işinin gerekliliklerini yerine getirmesi uzak bir ihtimal olarak nitelendirilir (Erkara, 2019).

Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki şaşırtıcı bir sonuç oluşturmamıştır. Örgütüne olumsuz duygular geliştiren bir sinik personelin ekstra bir sorumluluk alarak örgütü yararına bir şeyler yapması olası değildir. Yine sinik kişilerin şikayete karşı toleranslı oldukları bilinir. Bunun yanı sıra özgecilik kavramının sinik kişilerde rastlanan bir özellik olmadığını söylemek mümkündür. Çünkü sinik kişiler örgüt içindeki herkesin kişisel menfaatleri için çalıştığını düşünür ve başkalarına karşı yardım sever olmaktan kaçınırlar (Torun, 2016).

Örgüte Bağlılığın Azalması: Örgütsel bağlılık, çalışan kişinin örgütün hedef ve inançlarını benimsemesi ve kabul etmesidir. Aynı zamanda örgütün bu hedeflerine ulaşması için gayret göstermesi ve örgütün bir çalışanı olmaktan mutluluk duymasıdır (Hunt ve Morgan, 1994).

Örgütsel bağlılık üç farklı boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılıktır. Duygusal bağlılık aidiyet hissi ile açıklanabilir, yani kişinin çalıştığı örgüte kendini ait hissetmesidir. Devamlılık bağlığı ise kişinin örgütünden ayrılmadan önce kendisine ne gibi mali sorunlar çıkartabileceğini hesaplamasıdır. Son olarak normatif bağlılık ise kişinin kendisini örgütte çalışmak zorunda hissetmesidir. Bu üç boyutun ortak fikrine göre bağlılık, kişinin örgütü ile olan ilişkisini şekillendiren, örgütte kalma ya da ayrılma kararı almasında tesirleri olan psikolojik bir olgudur (Meyer ve Allen, 1991).

Örgütsel bağlılığın boyutları, örgütsel sinizm boyutları ile karşılaştırıldığında arada bazı farklar görülecektir. Bunlardan birincisi, bilişsel boyutta sinik olan bir çalışan içinde bulunduğu organizasyonun yaptırımlarının bütünlük ve dürüstlük olarak eksik olduğunu düşünür. Örgütsel bağlılıkta ise kişi kendi inançlarının ve hedeflerinin içinde bulunduğu organizasyon ile ortak noktalarının olup olmadığını araştırır. Davranışsal boyutta sinik kişiler çalıştıkları yerden istifa etmeyi akıllarından geçirebilir, fakat örgütsel bağlılığın davranışsal boyutunda ağır basan tutum çalışanın işinde devam etme isteğidir. Son boyut olan duygusal boyutta örgütsel sinizm yaşayan kişinin istihdam edildiği organizasyonu hor görmesi ve beklentilerinin karşılamadığını düşünmesi

olasıdır. Bunun yanı sıra istihdam edildiği organizasyona karşı herhangi bir bağlılık hissetmeyen çalışanın örgütü ile bir bütün olamaması normaldir (Dean vd., 1998).

Örgütsel bağlılık, çalışan kişinin kendi hedefleri ile örgütün hedeflerinin benzer olmasıyla ilgilidir. Bunun akabinde, örgütlerdeki çalışanların sinik tutumlar içerisinde olması bu amaçların gerçekleşmesinin önünde engel teşkil etmektedir. Örgüt içindeki sinizmin beraberinde çok sayıda olumsuz olayı meydana getirdiği bilinmekte olup bunlardan bir tanesi de çalışan devir hızının artmasıdır. Bir örgütte bağlılığın arttırılması isteniyorsa sinizm ile mücadele edebilmek için planlama yapılması ve uygulanması lazımdır (Altınöz, Çöp, Sığındı, 2011).

Tükenmişliğin Artması: Tükenmişlik kavramını ilk kez Freudenberger (1974) kullanmıştır. Bu tanıma göre bir organizasyondaki personelin ortak hedeflere yönelik çalışamaz duruma gelmesi tükenmişlik olarak adlandırılır.

Tükenmişlik kişiden kişiye değişen farklı semptomatik durumlar gösterebilmektedir. Tükenmişlik genellikle kişinin iş yerinde birinci yılını doldurmasının ardından ortaya çıkar. Tükenmişliğin en çarpıcı özelliği örgüt yönetiminin kişinin gözünde değersizleştirmesidir (Freudenberger, 1974).

Tükenmişlik özellikle hizmet sektörü çalışanlarında oldukça fazla görülen bir sinizm sendromudur. Tükenmişlik sendromunun dikkat çekici bir tarafı, kişilerde yükselme eğilimi gösteren duygusal bitkinlik hissidir. Duygusal kaynakları azalan kişiler kendilerini psikolojik olarak kötü hissetmektedirler (Maslach ve Jackson, 1981).

Cordes ve Dougherty (1993) tükenmişlik sendromunu oluşturan nedenleri üç farklı boyutta incelemiştir. Bunlardan birincisi iş ve rol özellikleridir. En dikkat çekici kısım olan bu boyutta müşteri ve personel iletişiminden ortaya çıkmaktadır. İkinci boyut örgütün özellikleridir. Bu boyutta işin yapısı ve ödül ve cezaların belirlenme şekli tartışılır. Son boyutta ise kişisel özellikler ön plandadır. Bu boyutta ise kişinin demografik özellikleri ön plandadır.

Tükenmişlik hissinin ortaya çıkış nedenleri ve sonrasında yarattığı etkiler farklılık göstermektedir. Bu etkiler kimi zaman fiziksel kimi zamansa duygusal olabilir. Tükenmişliğin ortaya çıkış nedenleri ise kişilerin kendisinden ve iş ortamından kaynaklı olarak iki farklı boyutta incelenir. Sonuç olarak kişilerde oluşan tükenmişlik

hissiyatının, kişinin iş performansına negatif yönde etki yapması beklenmektedir. Ayrıca tükenmişliğin sonuçlarının kimi zaman kişinin işi bırakmasıyla da sonuçlanabileceği bilinmektedir (Birdir ve Tepeci, 2003). Bu bilgilere dayanarak örgütsel vatandaşlığa neden olan etmenlerin benzer bir şekilde örgütsel sinizme de neden olabileceğini söylemek yanlış olmayacaktır (Torun, 2016).

Yabancılaşmanın Artması: İşe yabancılaşmayı kişinin yaptığı işe bir anlam ve ehemmiyet yükleyememesi, aynı zamanda da örgütün diğer paydaşları ile kurduğu iletişimden fayda görmemesidir. Bunun akabinde kişi kendisinin örgüt için bir anlamı olmadığını, yetersiz ve yalnız olduğunu düşünecek bunu takiben de geleceğe karamsar bakacaktır (Elma, 2003).

İşe yabancılaşmayı kişilerin içsel nedenlerine bağlı olarak, kendilerini çalışma ya da sosyal ortamdan soyutlaması olarak tanımlamak mümkündür. İşe yabancılaşma, örgütsel sinizmin bir parçasıdır ve örgütsel sinizmin davranışsal eğilimlerini de içinde barındırır (Dean vd., 1998).

Yapılan bazı çalışmalar neticesinde sinizmin artması sonucunda yabancılaşmanın da artacağı tespit edilmiştir (Abraham, 2000; Akpolat ve Oğuz, 2015; Koçoğlu, 2014; Özer ve Güllüce, 2019).

2.8 Örgütsel Sinizmin Yönetilmesi

Örgütsel sinizmin etkili bir şekilde yönetilmemesi sonucunda hem kişiler hem de örgüt zarar görebilir. Kişisel olarak sinizm kişinin öğrenmesi ve uygulamasına zarar verebilirken, örgütsel olarak da değişim yapabilme özgürlüğünün önüne geçer. Bu olumsuz tutumun engellemenin en önemli yollarından biri yönetim kademesinin farkındalığının yüksek olmasıdır. Bu farkındalık, sorunun ortadan kalkmasına yönelik planlı çalışmalar olmalı ve sinizmin baş edilemeyecek bir hale gelmesiyle örgüte verdiği zararı en aza indirgemelidir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Örgütsel değişim sinizmi ile baş etmek ve en alt seviyelere indirgeyebilmek için bazı yöntemler şu şekildedir (Reichers vd., 1997).

I. Kişileri, sonucunda kendilerine tesir edebilecek kararlara katmak.
II. Kişilerarası ilişkiyi ön plana çıkaran davranışları önemsemek ve ödüllendirmek.

III. Yaşanabilecek değişimlere karşı kişileri bilgilendirmek.
IV. Zamanın doğru kullanımının önemini anlatmak.
V. Kişilerin beklemedikleri değişiklikleri en aza indirgemek.
VI. Kişilerin ilgisini çekebilen ve güzel hitap eden sözcüler kullanmak, konuşmaları belirli bir mantık çerçevesine dayandırmak ve tekrar etmek.
VII. Geçmişte yaşananları unutmamak, yapılan yanlışları kabul edip düzeltmek ve özür dilemek.
VIII. Olumlu sonuçlanan değişimlerin doğru bir şekilde yayılması.
IX. Yaşanacak değişimi çalışanların bakış açısından anlayabilmek.
X. Çalışanların hislerini paylaşmasına imkan vermek.

Sinizm ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, aslında her kişinin içinde bir parça sinik tutumun olduğu söylenebilir. Burada dikkat çeken husus, sinizmin ne derecede olduğu ve ne kadar fazla kişide görüldüğüdür. Bu nedenle sinizmin oluşumunda etken olan nedenler saptanmalı ve baş etme konusunda doğru çalışmalar yapılmalıdır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

Sinizm ile ilgili yapılan araştırmalar neticesinde kişinin işi bırakmasına neden olan ruhsal değişimlerin maddi ve yönetim boyutları ön plana çıkmaktadır. Tanımı yapılan bu boyut kendi içerisinde üç unsura ayrılır. İlk unsur, iş bırakan bir çalışanın ardından yeni bir çalışan buluncaya kadar geçen zaman zarfında kurumun çalışan eksikliğinden dolayı yaşayacağı sorunlardan biri olan üretim kapasitesinin azalmasıdır. Sonraki unsurda ise iş bırakan çalışanın, yarım bıraktığı işleri tamamlaması için diğer çalışanlara fazladan iş verilir. Bunun sonucunda kapasitelerinden daha fazla iş yapan çalışanlarda ortaya çıkacak negatif hisler performans kaybına yol açacaktır. Son unsurda ise işi bırakan personelin bir domino etkisi yaratması muhtemeldir. Yani işi bırakan çalışanın ardından üst üste gelecek iş bırakma eylemleri sinizm kavramının örgütü ne kadar zora sokabileceğini belli eder. Tüm bunların akabinde, sinizmin önüne geçebilmek için yöneticiler çalışanlarının iş psikolojilerini belirli zamanlarda ölçmelidir. Ayrıca personelin örgüt ile arasındaki aidiyet hissini azaltacak ve kaygı düzeylerini yükseltecek her davranışa son verilmelidir (Uysal ve Yıldız, 2014).

2.9 Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Kavramının Tanımı

Örgütsel davranışların olumsuz yönlerine yönelik yapılan araştırmaların 1990'lı yılların başlaması ile dikkat çekici bir şekilde arttığı gözlemlenmiştir. Bir takım çalışmacılar bu durumun nedenini özellikle sanayi örgütlerinde hızla artan liberalleşmenin bir çıktısı olduğunu düşünmektedirler (Çetin ve Fıkırkoca, 2010).

Örgütler iş hayatının bir gereği olarak yeniliklere açık olmalıdır. Yeniliklere karşı açık olmak örgütün devamlılığı için önem teşkil eder. Çevresiyle bariz bir şekilde ilişki içinde olan örgütlerin, değişen ve gelişen dünyanın güncellemelerinden uzak kalması olası değildir. Örgütler bu değişimleri yakalamaya çalışırken, örgüt içinden veya dışından gelebilecek baskılarla karşılaşmaktadır. Bu baskılara karşı örgütün yapabileceği iki seçenek vardır. Bunlardan ilki baskılara boyun eğmek, diğeri ise baskılara karşı reaksiyon göstermektir. Bu davranışların gösterim şekli olaylara ve zamana göre değişir. Bazı zamanlarda bu tepkiler örgütün kurallarının ve normlarının çok ötesinde davranışlar olabilmektedir (Demir, 2009).

Üretkenlik karşıtı davranışların gerek kişilere gerekse örgütlere karşı tehlike yaratan bir kavram olduğunu söylemek mümkündür. Çalışanların ortaya koyduğu performansın bazen düşüş yaşadığı ve bu durumunda örgütün çalışma şeklini sekteye uğrattığı bilinmektedir. Buna ek olarak örgütün var olma nedenleriyle örtüşmeyecek hal ve hareketlerin görülmesi de olasıdır. Sonuç olarak örgütün değer ve inançlarıyla bağdaşmayan ve kasti bir biçimde yapılan bu hareketlere üretkenlik karşıtı davranışlar adı verilmiştir (Polatçı, Özçalık ve Cindiloğlu, 2014).

Örgütlerde karşılaşılan üretkenlik karşıtı davranışlar hakkında farklı tanımlar yapılmıştır. Öcel ve Aydın (2010)'a göre üretkenlik karşıtı davranışlar iş şartlarının getirdiği bir stresin sonucudur. Bu davranışın sergilenmesinde bireysel farklarında büyük bir önemi vardır. Sackett (2002)' e göre, üretkenlik karşıtı iş davranışları kuruluşun meşru menfaatlerine uymayan kasten yapılan davranışlardır.. Bu davranışlar kimi zaman açık bir şekilde kimi zamansa dolaylı yoldan yapılmaktadır (Fox, Spector ve Mıles, 2001).

Üretkenlik karşıtı davranışlar, kişinin çalıştığı kuruma veya çalışma arkadaşlarına zarar verme isteğiyle yapılan davranışlardır. Bu davranışlar sorumluluktan kaçma, verilen işi doğru yapmama, darp, hakaret etme, çalma ve sabote etme gibi zarar veren davranışlardan oluşur. Hakaret etme ve darp kişiye yönelik davranışlarken,

verilen işi doğru yapmama, sorumluktan kaçma, çalma ve sabote etme ise örgüte yönelik davranışlardır (Spector ve Fox, 2002).

Yapılan araştırmalar neticesinde üretkenlik karşıtı iş davranışlarını üç farklı yönden incelemenin mümkün olduğu söylenebilir. İlk bakış açısı kişinin güvenlikle ilgili alınan tüm önlemleri isteyerek ihlal etmesidir. İkinci bakış açısı kişinin iş ortamına yönelik suç teşkil eden ve ahlak anlayışına uymayan hareketlerdir. Son bakış açısında ise kişinin yalan söyleme eğilimi içinde olduğu (örneğin rahatsız olmadığı halde rahatsızlık izni alması) davranışlar olarak söylenebilir (Sezici, 2015).

Üretkenlik karşıtı davranışlar, bir örgüte olumsuz etki eden tutumlar olarak akılda kalır. Bunun yanı sıra, üretkenlik karşıtı davranışın örgüte kesinlikle zarar verip vermeyeceği konusunda da kesin bir yargıya ulaşılmamıştır. Yine benzer bir şekilde ortaya konan bir iş davranışının üretim karşıtı davranış sayılabilmesi için ne gibi kıstasların gerektiği konusunda bir fikir mutabakatı yoktur (Öcel, 2010).

Spector ve Fox (2005)'a göre üretkenlik karşıtı davranışların odak noktası, kişinin kasti bir şekilde zarar verme arzusu içinde olmasıdır. Yani davranışın üretkenlik karşıtı sayılması için bilinçli bir şekilde örgüte zarar verme maksadıyla yapılması gereklidir. Örnekle açıklamak gerekirse, bir çalışanın bir işi tamamlamak isteyip de başaramaması üretkenlik karşıtı davranış değildir. Çünkü kişi örgüte kasti bir şekilde zarar vermek istememiştir. Bu davranışın nedeni kişinin iş yetkinliğine ulaşamamasıdır.

Marcus ve Schuler (2004)'e göre ortaya konan bir davranışın üretkenlik karşıtı olup olmadığını idrak etmek için üç tane kriter vardır. Bunlar:

I. Kişinin gösterdiği davranışı bilinçli bir şekilde yapması gerekir. Kişinin şanssızlığına bağlı olarak yaşanan durumlar bu tanımın dışındadır.
II. Davranışın sonucunda olumsuzluk ortaya çıkmasa bile, zarar verme potansiyeli olmalıdır.
III. Kişinin gösterdiği davranışlar kanunlara aykırı olmalıdır.

Üretkenlik karşıtı davranışların tanımını yapan tüm tanımların ortak fikrine göre bu davranışlar, direkt veya endirekt şekilde örgütün çalışma şekline ve demirbaşlarına zarar veren davranışlardır. Bu davranışların kanun ve ahlaka uymayan bir çalışan davranışı olduğu bilinmektedir (Özüren, 2017).

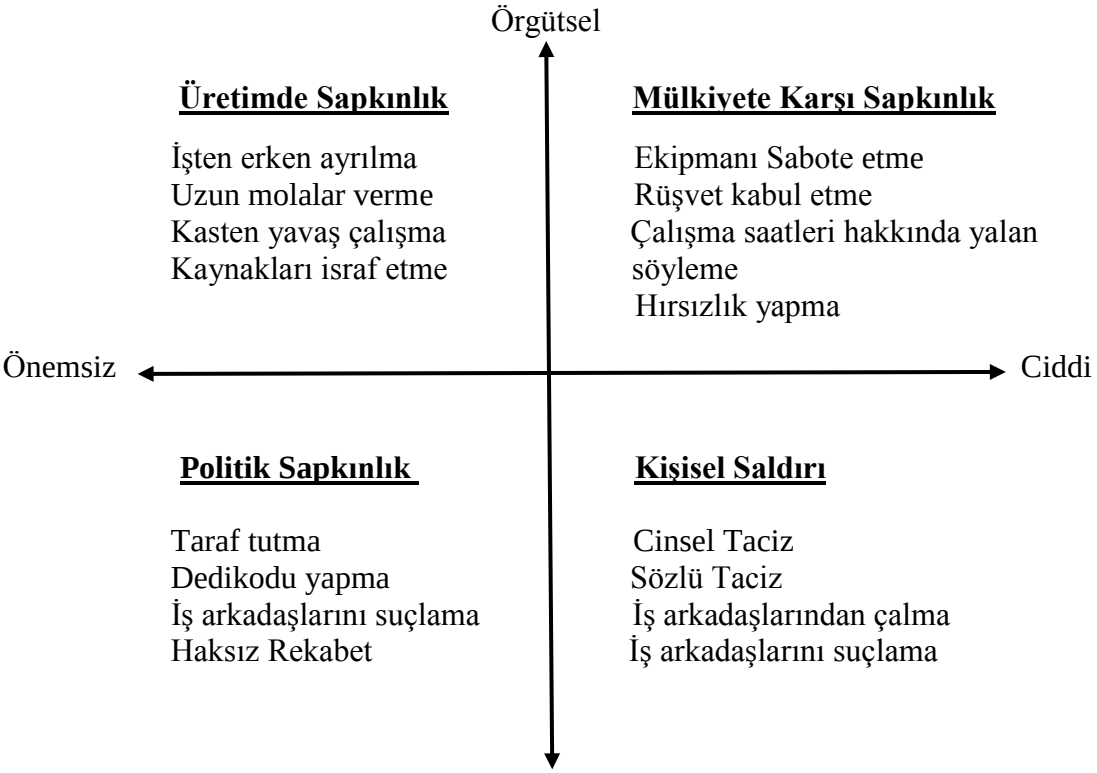
2.10 Üretkenlik Karşıtı Davranış Boyutları

Üretkenlik karşıtı davranışların, kişiye ve örgüte yönelik tutumlardan oluştuğu bilinmektedir. Bunun yanı bu boyutların tanımı bir takım araştırmacılar tarafından daha farklı şekillerde de yapılmıştır (Behrem, 2017).

2.10.1 Robinson-Bennett Modeli

Sapma kavramını ilk defa Robinson ve Bennett (1995) kullanmıştır. Üretkenlik karşıtı davranışları sapkın davranışlar olarak görmek mümkündür. Bu bağlamda araştırmacılar bu kavramı daha net anlayabilmek için bir tipoloji oluşturmuşlardır. Bu tipoloji aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.

Şekil 1: Sapkın İş Davranışları Tipolojisi



Kaynak: Robinson ve Bennett, 1995.

Bu şekle göre sapma davranışlarının iki ana maddeden oluştuğu görülmektedir. Dikey eksende yer alan örgütsel ve bireysel ifadeleri sapma davranışının odak noktasına

dikkat çekerken, yatay eksende yer alan önemsiz ve ciddi ifadeleri ise sapmanın gücüne değinmektedir. Bunun akabinde sapma davranışının üretimde sapkınlık, mülkiyete karşı sapkınlık, politik sapkınlık ve kişisel saldırı gibi dört ayrı başlıktan oluştuğunu söylemek mümkündür (Özkan, 2017).

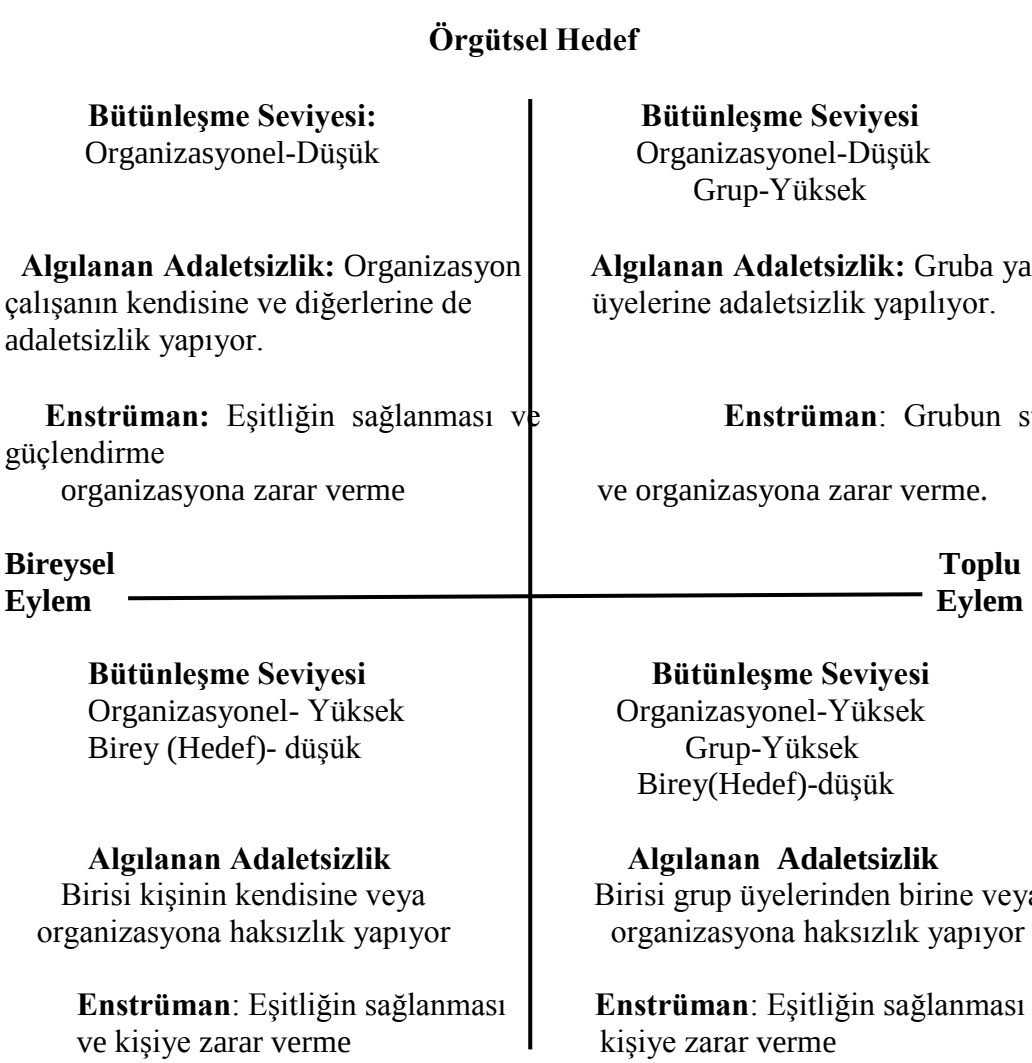
Üretimde sapkınlık, çalışanın kendisine tebliğ edilen emirlere uymayarak üretimin kalitesini bozmasıdır. Üretimde sapkınlığın örgüte olan zararının fazla olmadığı ve zaten beklenen bir durum olduğu için önceden tahmin edilen miktarlarda aksaklık yaşattığı bilinir. Bu durum, örgütün kaynaklarının boşa kullanılmasına, üretimin daha uzun vadede ortaya çıkmasına ve kalitenin bozulmasına yol açar. Mülkiyette sapkınlık, çalışanların kendilerine ait olmayan örgüt demirbaşlarına zarar vermesi olarak açıklanabilir. Politik sapkınlık, çalışan kişinin örgütten hizmet alan birine, diğer hizmet alanlara göre olumlu ya da olumsuz olanak sağlayacak, zor duruma düşürücü davranışlar sergilemesidir. Son olarak kişisel saldırı ise bir çalışanın örgütte yer alan diğer insanlara yönelik saldırgan eylemleridir. Bu eylemler örgütün saygınlığına zarar veren oldukça önemli bir bireysel sapkınlık şeklidir (Özüren, 2017).

2.10.2 Kelloway Modeli

Örgüt içerisinde çalışanlar istediklerinin olması için bazı zamanlarda protesto yapabilirler. Bu protestonun, çalma, saldırma ve zarar verme gibi üretkenlik karşıtı davranışlardan meydana geldiği söylenebilir. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının bir tür protesto biçimi olarak algılanabilmesi için araştırmacılar bir model oluşturmuşlardır. Bu model, bireysel eylem- organizasyonel hedef, toplu eylem-organizasyonel hedef, bireysel eylem-bireysel hedef ve toplu eylem-bireysel hedef olarak dört biçimden oluşmaktadır. Bireysel eylem- organizsayonel hedef modeli, örgütü hedef alan erken ayrılma, sabote etme ve yavaş çalışma gibi zararlı davranışları içerir. Toplu eylem-organizasyonel hedef modeli, kişilerin örgüte karşı birlikte hareket etmesi olarak değerlendirilir. Bu hareketler, uzun öğlen arası verme, çalma, ağır çalışma gibi görece daha küçük çaplı üretkenlik karşıtı davranışlardır. Bireysel eylem- bireysel hedef modelinde ise kişinin şiddet göstermesi veya saldırgan olmasından bahsedilmektedir. Bu tür davranışlar kişi haksızlığa uğradığını hissettiğinde, çevresine bir izlenim vermek istediğinde, başkalarını bir davranış sergilemeye zorlaması gerektiğinde ve risk arz edebilecek bir eylem içerisinde olduğunda ortaya çıkar. Son olarak toplu eylem-bireysel

hedef modelinde ise genellikle kişiye mobbing uygulanması ve zorbalıkta bulunulduğu anlatılmaktadır (Kelloway, Francis, Prosser ve Cameron, 2010).

Şekil 2: Kelloway'ın Üretkenlik Karşıtı Davranış Boyutları



Kaynak: Kelloway vd.,2010

Bu model üretkenlik karşıtı davranışları bir protesto şekli olarak kabul görmesi için yapılmıştır. Araştırmacılar, bu modelin daha sonraki araştırmacılara rehber olma niteliği taşıması arzusu içindedirler. Bu model ortaya çıkarılırken, hedefin niteliği ve

üretkenlik karşıtı davranışı ortaya çıkaracak eylemin kalitesini de önemsemişlerdir (Kelloway vd., 2010).

2.10.3 Baron-Neuman Modeli

Üretkenlik karşıtı davranışların kapsamı altında olan iş yaşamındaki saldırganlık biçimleri üç değişik grupta ele alınır. Bunlar sözel-fiziki, aktif-pasif ve dolaylı-dolaysız şeklinde açıklanabilir (Baron ve Neuman,1996).

Tablo 2 : Baron ve Neuman'ın Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Modeli

Fiziksel Aktif Sözlü Pasif		Dolaylı-Dolaysız Boyut	
		Dolaysız	*Dolaylı*
Fiziksel	*Aktif*	Silahla yaralama, öldürme tecavüz, cinsel saldırı Düşmanca tavırlarla dik bakma Düşmanca mimikler yapma Çalışma arkadaşlarıyla çatışma	Çalma Kundaklama Hedef birey tarafından ihtiyaç duyulan kaynağa zarar verme
	Pasif	İşle ilgili toplantılara geç geç kalma Hedef birey içeri girmez odayı terk etme Kasten yavaş çalışma İhtiyaç duyulan kaynakları vermeyi reddetme Hedef bireyin kendini ifade ifade etmesini engelleme	Hedef bireyin yaptığı toplantılara gecikme Hedef bireyin refahını korumada başarısız olma Önemli sorunlarla ilgili bireyleri oyalama Hedef bireye verilecek zammı reddetme
Sözlü	*Aktif*	Tehdit etme Bağırıp çağırma Cinsel taciz yapma Aşağılama,alay etme kaba sözlerle iğneleme Haksız yere sert eleştiler yapma	Hatalar için başkasını suçlama Dedikodu çıkarma/yayma Hedef bireyi başkalarına küçümseme Başkalarını hedef bireye karşı kışkırtma
	Pasif	Telefonlara kasten cevap	Bilginin ulaştırılmasını

vermeme	ihmal etme
Hedef bireylerle konuşmama	Hedef birey hakkındaki
Beddua etme, lanet okuma	dedikoduları yalanlamama
Hedef bireyin isteklerini	Olası tehlikelere karşı
reddetme	hedef bireyi koruma
Zor zamanlarda düşük ilgi	Hedef birey için önem arz
Gösterme	bilgileri sağlamayı ihmal
	etme

Kaynak: Baron ve Neuman (1996); Neuman ve Baron (2005); Doğan ve Kılıç, (2014).

Fiziksel saldırganlık kişiye bedensel olarak zarar verme amacıyla yapılan saldırılardır. Sözlü saldırganlık, kişiye direkt olarak bir eylemin yapılmaması ama bunun yerine sözler aracılığıyla yıkıcı bir etki oluşturulmaya çalışılmasıdır. Dolaysız saldırgan davranış ise hedefteki kişiye doğrudan zarar verme amacıyla yapılan saldırılardır. Son olarak dolaylı saldırıma şekli ise hedef kişiye aracılarla zarar verme isteğidir. Örneğin hedef kişinin önemsediği nesnelere ya da insanlara zarar verme gibi davranışlardır (Baron ve Neuman, 1996).

2.10.4 Spector Modeli

Spector vd (2006)' ne göre üretkenlik karşıtı davranışları bireysel ve örgüte yönelik olmak üzere iki farklı bakış açısından değerlendirmek mümkündür. Bunu yaparkende beş alt maddeden yararlanılabilir. Bunlar: hırsızlık, geri çekilme, sabotaj, üretimden sapma ve kötüye kullanma olarak ifade edilebilir.

Hırsızlık: Neuman ve Baron (1998)' a göre hırsızlığı pek çok kişi saldırgan bir davranış olarak tanımlamayacaktır. Hatta hırsızlık bu kişiler tarafından gelir yaratan bir eylem olarak görülür. Fakat örgüt içerisinde hırsızlık, kasti bir biçimde zarar verme ve saldırma davranışıdır. Bu tanım, çalınan eşyanın kişi tarafından kullanılma veya satılma niyeti yoksa geçerli olacaktır. Bunun nedeni, kişinin çaldığı eşya sonucunda örgütün ekonomik bir zarara uğrayabileceğini ve bu eşyayı kullanabilecek kişilere rahatsızlık verebilme ihtimalinin olduğunu düşünmesidir.

Hırsızlığın örgütler için büyük bir sorun teşkil ettiği bilinmektedir. Bir takım araştırmacılara göre hırsızlık davranışı, sabotaj ile benzer bir şekilde örgüte zarar verme amacıyla yapılan bir saldırı biçimidir (Spector vd., 2006).

Geri Çekilme : Geri çekilme, kişinin çalışması gereken süreden daha az çalışması anlamına gelmektedir. Kişiler bu eylemi işe geç gelerek, erken ayrılarak ya da

belirlenen zaman aralığından daha uzun sürede molalar vererek yaparlar. Bazı zamanlarda ise geri çekilmenin nedenleri olarak yoğun stres, sağlıksal ve psikolojik sorunlar, kültür, iş- aile çatışması gibi farklı nedenler sıralanabilir. Geri çekilme davranışı kişinin örgüte direkt zarar verme isteğinden ziyade olumsuz olaylardan kendini kaçırma teşebbüsüdür. Kişi kendisine stres, tatminsizlik, adaletsizlik ve diğer olumsuz duyguları yaşatacak nedenlerden kaçmak ister (Spector vd., 2006).

Sabotaj: Sabotaj, örgütün sahip olduğu mülklere isteyerek zarar verme veya yok etmek olarak tanımlanabilir (Spector vd., 2006). İş yerinde görülen sabotaj, kişinin amaçları uğruna örgütün işleyiş ve düzenine olumsuz etkileri olacak davranışlar sergilemesidir. Kişilerin güçsüzlük, hayal kırıklığı, can sıkıntısı, işin kolaylaştırılması, ve adil olunmaması gibi nedenlere bağlı olarak sabote edici davranışlar gösterebileceği bilinmektedir.Aynı zamanda yapılan son araştırmalara göre sabotajın, kişinin etrafında olup bitenlere verdiği tepkilerden kaynaklanan rasyonel bir davranış çeşidi olduğu saptanmıştır (Ambrose, Seabright ve Schminke, 2002).

Üretimden Sapma : Çalışanın işinin gerekliliklerini istenen düzeyde gerçekleştirmemesi olarak tanımlanabilir. Bu davranış sergilenirken kişi çalışıyormuş gibi davranabilir, işini bilerek yanlış yapıyor olabilir veya sık sık hatalar yapabilmektedir. Yapılan bazı araştırmalar sonucunda, üretim sapması ve sabotajın kişilerden ziyade örgütlere yönelik bir davranış şekli olduğunu ortaya konmuştur. Fakat üretim sapması sabotajdan daha az göze çarpan bir davranış olduğu için fark edilmesi daha zor olacaktır (Spector vd., 2006).

Kötüye Kullanma: Örgüt içindeki diğer kişileri yok sayma, olumsuz fikirlerde bulunma ve tehdit etme gibi davranışları kötüye kullanma olarak tanımlayabiliriz. Kişi bu şekilde davranarak karşısındaki kişinin verimli bir şekilde çalışmasını engellemenin yanı sıra bedensel ve ruhsal tahribatlarda oluşturabilir (Spector vd., 2006). Berkowitz (1998)' e göre stresi meydana getiren etmenler ve diğer olumsuz olayların bir araya gelmesiyle kişinin duygu durumu kötü bir yönde etkileneektir. Bu durumda kişide saldırganlık gibi etkilere neden olmaktadır. Saldırganlık davranışı ise maruz kalan kişiye hem fiziksel hemde psikolojik sorunlara neden olabilecek stresörleride içinde barındırır.

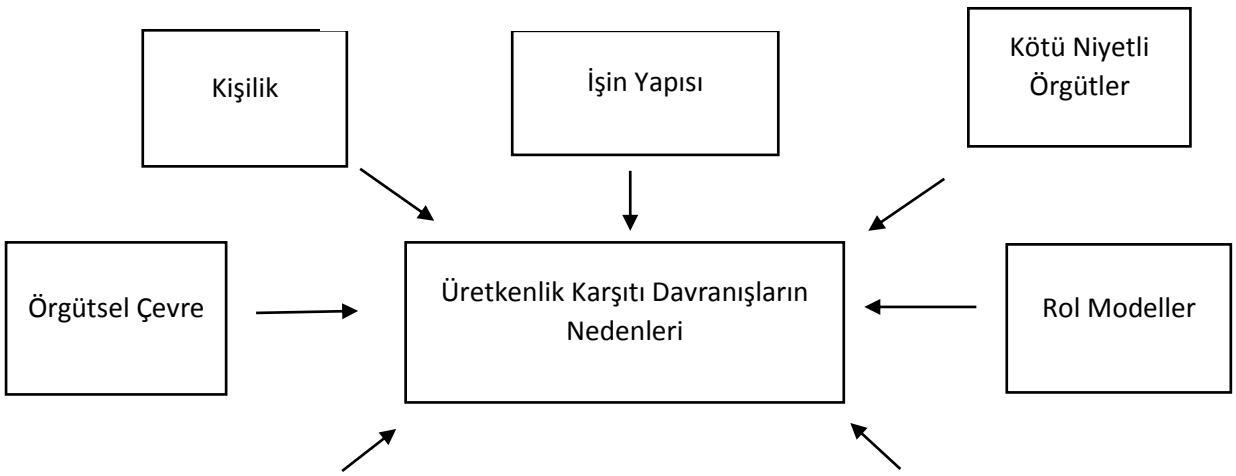
2.11 Üretkenlik Karşıtı Davranışların Nedenleri

Çalışanlar pek çok farklı nedenden dolayı istihdam edildikleri örgütte üretkenlik karşıtı davranışlar sergileyebilirler. Bu nedenlerden en çarpıcı olanı, örgütün üretkenlik karşıtı davranışları onaylaması ve gerçekleşmesi için motive etmesidir. Toplumlar genellikle dürüst ve hilekar olmayan kişileri severken, örgütlerin bazıları ise hedefe ulaşabilmek için dürüst olmayan ve hilekar kişileri sevebilmektedir (Appelbaum, Laconi ve Matousek, 2007). Coccia (1998)' a göre bu tarz örgütler toksik örgütler olarak bilinmekte olup, çalışanlarda, verim düşüklüğü, kararsızlık, memnuniyetsizlik ve yoğun stres gibi negatif etkiler yaratmaktadır.

(Appelbaum, Deguire ve Lay, 2005)'a göre üretkenlik karşıtı davranışların bir başka nedeni olarak ise çalışanın kendisine sapkın rol modeli seçmesidir. Sosyal öğrenme teorisine göre bir örgüt veya herhangi bir topluluktaki sapkın rol modeli olan kişi ya da kişiler, diğer insanları da kendisi gibi sapkın davranışlarda bulunmaya itecektir. Bir diğer neden ise işin yapısı ve kurumun işlevsel çerçevesidir. Bunun nedeni operasyonel ortamın çalışanda üretkenlik karşıtı davranış oluşturmak için iyi bir neden olmasıdır. Yani çalışanın ahlak anlayışı yüksek olsa bile yaptığı işe bağlı olarak üretkenlik karşıtı davranışlar sergilemesi olasıdır (Appelbaum vd., 2005).

Henle (2005)'e göre üretkenlik karşıtı davranışların bir başka nedeni ise duruma bağlı davranışlardır ve örgütsel çevrenin üretkenlik karşıtı davranışlar oluşturabileceğini öne sürmüştür. Son neden ise kişi temelli bakış açısıdır. Bu bakış açısına göre eylemler içinde bulunulan ortamlara göre değil, kişiliğe göre ortaya çıkar. Yani, üretkenlik karşıtı davranış sergileyen kişilerin risk alan, A tipi kişiliğe sahip olan ve negatif duygulanıma sahip kişiler olacaktır (Henle, Giacalone ve Jurkiewicz, 2005).

Şekil 3: Üretkenlik Karşıtı Davranış Nedenleri





Kaynak: Dirican, 2013

2.12 Üretkenlik Karşıtı Davranışların Sonuçları

Üretkenlik karşıtı davranışların sonucunda örgütlerin zarar gördüğü bilinen bir gerçektir. Bu davranışların odak noktasında kimi zaman örgütler, kimi zamansa diğer çalışanlar yer alabilir. Fakat sergilenen herhangi bir üretkenlik karşıtı davranışın odak noktasında örgüt yerine çalışanlar olsa bile, sonunda zarar gören yine örgütün kendisi olacaktır. Bunun nedeni ise kişilere karşı uygulanan üretkenlik karşıtı davranışların da örgüt içindeki çalışma ortamını ve düzenini bozabilmesidir (Bülbül, 2013).

Örgütlerde yaşanan üretkenlik karşıtı davranışlar üç farklı şekilde karşılanmaktadır. Bazı davranışlar affedilmekte, bazı davranışlara yaptırımlar uygulanmakta ve son olarak bazı davranışların farkına bile varılamamaktadır. Örgütlerin küçük çaplı olarak nitelendirdiği üretkenlik karşıtı davranışlarından sonra bile oldukça yüklü miktarda zarara uğradıkları bilinir. Üretkenlik karşıtı davranışların yıkıcı etkisi sonucunda; bu alan sadece örgüt ve paydaşlarını bağlayan bir konu olmaktan çıkıp, araştırmacıların ve diğer toplulukların tartıştığı ortak bir payda haline gelmiştir. Bunun nedeni ise bir örgütte yaşanan negatif olayların etkisinin sadece işverenlere değil, kişinin kendisi ve topluma riayet etmesidir (Karaeminoğulları, 2006).

Özüren (2017)' e göre üretkenlik karşıtı davranışların sonucunda kişilerde iş saatlerine uymama, demirbaşlara zarar verme, uzun aralar verme, kaynakları boşa harcama gibi negatif davranışlar görülebilir. Bu davranışlar örgütlere oldukça fazla zararlar vermektedir. Öyle ki örgütlerin gerek maddi gerekse zaman yönünden kayıp yaşaması bu gibi durumlarda oldukça sık görülür. Bunların akabinde örgütlerin ortaya koydukları ürünün kalitesi düşeceği için hizmet alanlardan negatif yönlü geri dönüş alacaklardır. Bu durum ise örgütün saygınlığına zarar verebilmektedir (Özüren, 2017).

Örgütlerin bulundukları pazarda, rekabetçi bir biçimde var olabilmeleri için eksiksiz bir planlamayla çalışması ve mevcut kar marjlarını koruması gerekmektedir.

Bunların gerçekleştirilmesi sırasında ise en önemli aktörler çalışanlardır. Çalışanların üretkenlik karşıtı davranış geliştirmesi durumu ise örgütlerin menfaatlerine uymayan ve hedeflerinden saptıran bir etkendir. Çalışanların bu tutumları sonrasında örgütlerin çok ciddi boyutlarda maddi kayıplar yaşayacağı tahmin edilir (Örenlili ve Çekmecelioğlu, 2018).

Kişiye psikolojik bakımdan da zarar verebilen üretkenlik karşıtı davranışlar vardır. Örneğin, kişinin bir eşyasının çalınmasının ya da yaşadığı bir taciz olayının bırakacağı olumsuz etkiler oldukça fazladır. Yaşadığı bu olumsuz olaylar neticesinde kişi örgütüne güven duymayı bırakır ve örgütün adil olmadığını düşünür. Bununla beraber çalışanın motivasyonu düşecek ve iş hayatındaki huzuru bozulacaktır. Ayrıca, çalışanların iş bırakması sonucunda da oluşabilecek bazı negatif sonuçlar vardır. Çalışanlar işten ayrıldıkça örgüt için önem arz eden deneyimli ve bilgili kişi sayısı azalacaktır. Bunların sonucunda örgütün dışarıya kötü bir intiba bırakması ve donanımlı personelleri bünyesine katmakta zorluk yaşaması olasıdır (Özüren, 2017).

Harper (1990)' a göre çalışanlardan bazıları dolandırıcılık, kundaklama, örgütten para çalma, dolandırıcılık, devamsızlık gibi üretkenlik karşıtı davranışlar sergilemişlerdir. Bu davranışlarının sonucu ise 6 ila 200 milyar dolar arasında değişen büyük bir miktar olmuştur (Lau, Au ve Ho, 2003).

Bu tarz davranışlar örgütlerin dışarıdan ne şekilde göründüklerine ve halkla ilişkilere harcanan para miktarına da tesir etmektedir. Bunun yanı sıra yüklü miktarda tazminat ödemeleri, pazarlamanın güçleşmesi, sigorta kayıpları gibi etkenlerde örgütlere milyarlarca dolar kaybettirmektedir (Gültaş ve Tüzüner, 2017).

Üretkenlik karşıtı davranışların sonuçları ve yarattığı tahribatlar örgütten örgüte değişebilmektedir. Daha ufak çapta olan üretkenlik karşıtı davranışların devamlı hale gelmesi bir süre sonra oldukça yüksek seviyede hasarlar oluşturabilir. Daha büyük çapta olan üretkenlik karşıtı davranışlar ise ilk andan itibaren örgüte ciddi boyutlu hasarlar verebilmektedir (Bülbül, 2013).

Örgütlerde görülen üretkenlik karşıtı davranışların fazla sayıda zararlar yarattığı bilinmektedir. Bu zararlarda kendi içlerinde görünen ve görünmeyen zararlar olarak ikiye ayrılır. Örneğin, bir örgütün üretkenlik karşıtı davranışlar nedeniyle üretim

kapasitesinin azalması sonucunda, örgütün saygınlığı zedelenecek ve maddi kayıp yaşayacaktır. Benzer bir şekilde bu davranışların kişilerin ruhsal dengeleri üzerinde de olumsuz yönde etkilerinin olduğu bilinmektedir. Örgüt içerisinde saldırıya uğrayan bir çalışanın fiziksel olarak zarar görmesiyle beraber zihinsel olarak zarar görmesi kaçınılmaz bir gerçektir (Bowling ve Gruys, 2010).

2.13 Üretkenlik Karşıtı Davranışların Önlenmesi

Örgütsel boyutta üretkenlik karşıtı davranışların önlenmesi, örgütsel kontrol ile sağlanabilir. Örgütsel kontrolde amaç, zarar verici davranışları önce izlemeyi, sonra gün yüzüne çıkarmayı hemen akabinde cezalandırmayı ve son olarak ise bu davranışları azaltmaktır. Bu işleyiş pek çok yönetimsel araçları da içinde barındırır. Bunlar: fiziksel kontrol, gözetleme, normlar, düzenlemeler, teftiş ve disiplindir (Seçer ve Seçer, 2007).

Gültaç ve Erigüç (2019)'a göre üretkenlik karşıtı iş davranışlarını önlemenin pek çok yolu vardır. İlk olarak çalışanlar arasında güven ortamına dayanan iletişim ön plana çıkarılmalıdır. Bu sayede fikirlerini net bir şekilde ortaya koyan çalışanların ortaya çıkacaktır ve dolayısıyla örgütsel muhalefetin ortaya çıkması engellenecektir. Diğer bir yol ise hiyerarşik düzen göz ardı edilmeden çalışanın değişimlere ve alınacak kararlara dahil edilmesidir. Son yol ise iş yetkinliği olmamasından dolayı ortaya çıkan örgütsel sessizliğin engellenmesidir.

Çalışanlarda oluşabilecek sessizliğin sonucunda üretkenlik karşıtı davranışlar oluşmaması için yapılması gereken hareketler vardır. Çalışanlardan geribildirim almak, karar verme süreçlerine dahil etmek, düşüncelerin şeffaf biçimde ortaya konmasını sağlaması için gerekli ortam hazırlanmak bunlardan bazılarıdır. Bunun yanında işverenlerin adil bir yönetim şekli belirlemesi ve çalışanlarda güvensizlik duygusu oluşturabilecek eylemlerden kaçınması gerekmektedir. Son olarak ise örgütler çalışanlarına açık bir biçimde iş tanımlarını, örgütün normlarını ve prosedürlerini anlatmalıdır (Örenlili ve Çekmeceliğlu, 2018).

Seçer ve Seçer (2007)'e göre örgütler kişileri işe almadan önce yapacağı testlerle kişilerin üretkenlik karşıtı davranış oluşturmaya ne kadar yatkın olduğunu incelenmelidir. Bu testlerden yola çıkarak kişilerin ne denli güvenilir ve dürüst oldukları saptanabilir. Bu testler, gelecekte yaşanacak olumsuz olayları tahmin etmek açısından da önem arz eder.

Örgütlerde adalet algısını doğru geliştirmek üretkenlik karşıtı davranışların önlenmesinde büyük pay sahibidir. Örgüt içi dağıtılacak ödül ve cezaların adil olması yani kişilere göre değişmemesi beklenir. Aynı durum başarının ödüllendirilmesinde de geçerlidir. Bu sebeple örgütlerin adalet algısının herkes için eşit olması gerekmektedir (Gültaç ve Erigüç, 2019).

BÖLÜM 3.YÖNTEM

Bu bölümde, araştırma modeli, evren ve örneklem, veriler ve toplanması, verilerin çözümlenmesi ve yorumlanması yer alacaktır.

3.1 Araştırma Modeli

Bu araştırmada örgütsel sinizmin üretkenlik karşıtı davranış oluşturmadaki etkisi incelenmiştir. Aynı zamanda araştırma bağımlı ve bağımsız değişkenlerden oluşmaktadır.



Bağımsız değişken örgütsel sinizm, bağımlı değişken ise üretkenlik karşıtı davranışlardır.

3.2 Araştırmanın Hipotezleri

Bu araştırmanın hipotezleri şu şekildedir:

H_1: Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri cinsiyet gruplarına göre farklılık göstermektedir.

H_2: Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri medeni durum gruplarına göre farklılık göstermektedir.

H_3: Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri unvan gruplarına göre farklılık göstermektedir.

H_4: Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.

H_5: Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri eğitim durumu gruplarına göre farklılık göstermektedir.

H_6: Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri mesleki kıdem gruplarına göre farklılık göstermektedir.

H_7: Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri kurumdaki kıdem gruplarına göre farklılık göstermektedir.

H_8: Katılımcıların üretkenlik karşıtı davranışları düzeyleri cinsiyet gruplarına göre farklılık göstermektedir.

H_9: Katılımcıların üretkenlik karşıtı davranışları düzeyleri medeni durum gruplarına göre farklılık göstermektedir.

H_{10}: Katılımcıların üretkenlik karşıtı davranışları düzeyleri unvan gruplarına göre farklılık göstermektedir.

H_{11}: Katılımcıların üretkenlik karşıtı davranışları düzeyleri yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.

H_{12}: Katılımcıların üretkenlik karşıtı davranışları düzeyleri eğitim durumu gruplarına göre farklılık göstermektedir.

H_{13}: Katılımcıların üretkenlik karşıtı davranışları düzeyleri mesleki kıdem gruplarına göre farklılık göstermektedir.

H_{14}: Katılımcıların üretkenlik karşıtı davranışları düzeyleri kurumdaki kıdem gruplarına göre farklılık göstermektedir.

H_{15}: Örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{16}: Örgütsel sinizm düzeyinin üretkenlik karşıtı davranışlar üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{17}: Örgütsel sinizmin alt boyutlarının üretkenlik karşıtı davranışlar üzerinde etkisi vardır.

3.3 Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini Kocaeli Üniversitesi'nde çalışan 2338 akademik ve 2062 idari personel olmak üzere toplamda 4400 kişi oluşturmaktadır. Evrenin tamamına ulaşmak mümkün olamayacağı için kolayda örnekleme yöntemiyle 276 kişi çalışmaya katılmış ve örneklemi oluşturmuştur. Alanyazın incelendiğinde geçerlilik ve güvenilirlik araştırmalarında örneklem büyüklüğünün, ölçekte yer alan soru sayısının 5 ile 10 katı aralığında olacak şekilde belirlenmesinin gerekli olduğu görülmüştür (Akgül, 2005; akt. Topçu vd., 2013). Bu araştırmada kullanılan ölçeklerdeki toplam soru sayısı 30 olduğu olduğundan dolayı, çalışmaya katılan 276 kişilik örneklem grubu yukarıdaki tanıma uymaktadır.

3.4 Veriler ve Toplanması

Araştırmanın verileri, içinde bulunulan Covid-19 pandemisine bağlı olarak yüz yüz görüşme yapılamaması nedeniyle online anket tekniğiyle toplanmıştır.

Anket formu, Kocaeli Üniversitesi'nin gerekli mercilerinden izin alındıktan sonra mail, internet tabanlı mesajlaşma uygulamaları ve Kocaeli Üniversitesi'nin elektronik belge yönetim sistemi üzerinden katılımcılara ulaştırılmıştır.

3.5 Araştırmada Kullanılan Ölçme Araçları

Bu araştırmada ölçülmek istenilen değişkenlere göre üç farklı ölçme aracı kullanılmıştır. Bunlar: Demografik Bilgi Formu, Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ) ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Ölçeğidir (ÜKDÖ) .

3.5.1 Demografik Bilgi Formu

Demografik bilgi formunda katılımcılara cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim düzeyi unvan, mesleki kıdem ve kurumdaki kıdemi anlamaya yönelik sorular sorulmuştur.

3.5.2 Örgütsel Sinizm Ölçeği

Bu tez çalışmasında örgütsel sinizmi ölçmek maksadıyla Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen "Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek Brandes (1997) tarafından geliştirilen 14 maddelik örgütsel sinizm ölçeğinin yeniden düzenlenmiş şeklidir. Bu ölçeğin Türkçe uyarlamasının geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını Karacaoğlu ve İnce (2012) yapmıştır. Bu ölçekte örgütsel sinizm üç boyutta incelenmiştir ve 13 soru kullanılmıştır. Ölçekte yer alan ilk beş soru bilişsel boyutu,

sonraki dört soru duygusal boyutu ve son dört soru ise davranışsal boyutu ölçmektedir. Örgütsel sinizm ölçeğinin güvenilirliğini ölçmek için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ve madde-toplam puan korelasyonları kullanılmıştır. Örneklemin tümünün alfa katsayı tüm ölçek için 0,91 olarak bulunmuştur. Alt boyutlar incelendiğinde ise duygusal boyut için 0,94, bilişsel boyut için 0,87 ve son olarak davranışsal boyut için 0,82 şeklinde bulunmuştur. Bu değerlerin tümünün 0,70 üzeri olması istenilen değere ulaşıldığının göstergesidir. Bununla birlikte madde toplam puan korelasyonlarının 0,30 değerinin üstünde olması Türkçe formunun geçerliliği ve güvenilirliğini desteklemektedir. (Karacaoğlu ve İnce, 2012).

Bu tez çalışmasında örgütsel sinizm ölçeğinin güvenilirlik düzeyi hesaplanmıştır. Güvenirlik belirlemede çeşitli teknik ve formüller geliştirilmiş olmakla birlikte, Likert tipi verilerde Cronbach alfa katsayısının kullanılmasının uygun olduğu belirtilmektedir. Cronbach alfa katsayısının $0.60 \leq \alpha < 0.80$ arasında oldukça güvenilir, $0.80 \leq \alpha < 1.00$ arasında olmasının ise ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu gösterdiği belirtilmektedir (Erefe 2002, Özdamar 2004, Kalaycı 2005). Araştırma kapsamında 13 maddeden oluşan örgütsel sinizm ölçeğine ait güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, ölçeğe ait Cronbach's Alpha değerinin 0,930 olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu değer ölçeğin güvenilirliğinin çok yüksek düzeyde olduğunu gösterir. 4 maddeden oluşan duygusal alt boyutuna ait güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, alt boyuta ait Cronbach's Alpha değerinin 0,968 olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu değer alt boyutun güvenilirliğinin çok yüksek düzeyde olduğunu gösterir. 4 maddeden oluşan bilişsel alt boyutuna ait güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, alt boyuta ait Cronbach's Alpha değerinin 0,841 olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu değer alt boyutun güvenilirliğinin çok yüksek düzeyde olduğunu gösterir. 5 maddeden oluşan davranışsal alt boyutuna ait güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, alt boyuta ait Cronbach's Alpha değerinin 0,805 olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu değer alt boyutun güvenilirliğinin çok yüksek düzeyde olduğunu gösterir.

Tablo 3: Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi

Ölçek	**Cronbach's Alpha**	**Madde Sayısı**
Duygusal	0,968	4
Bilişsel	0,841	4
Davranışsal	0,805	5

Örgütsel Sinizm	0,930	13

3.5.3 Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Ölçeği

Üretkenlik karşıtı davranışlar ölçeğinin geliştirilmesine ilk olarak 1975 yılında başlanmıştır. Ölçeğin son şekli Spector ve arkadaşları (2006) tarafından verilmiştir. İlk etapta 45 madde olarak belirlenen ölçek daha sonra 33 maddeye indirgenmiştir. Üretkenlik karşıtı davranışlar ölçeğinin Türkçe uyarlaması Öcel (2010) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin Türkçe formunda 32 soru kullanılmıştır. Bu ölçeğin güvenilirlik çalışması yapıldığında Cronbach Alfa içtutarlılık katsayısı 0.97 olarak bulunmuştur. Bunun yanı sıra dört hafta arayla yapılan test-tekrar test güvenilirliği 0.92 ve ölçeğin tek numaralı maddeleri ile çift numaralı maddeleri arasındaki korelasyon hesaplanarak bulunan iki yarım güvenilirlik katsayısı da 0.95 olarak bulunmuştur. Geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin sonuçları göz önünde bulundurulursa ölçeğin Türkçe formunun dört faktörden oluşan geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğunu belirtmek mümkündür (Öcel, 2010).

Bu tez çalışmasında, Bektaş (2020) tarafından üretkenlik karşıtı davranışlar ölçeğinin aslına sadık kalarak revize edilmiş, 17 sorudan oluşan bir ölçek kullanılmıştır. Ölçek ilk olarak 19 sorudan oluşturulmuş olup daha sonra örneklem grubuna uygun olmadığı gerekçesiyle 2 soru çıkartılmış ve 17 soruluk son halini almıştır. Ölçeğin ilk versiyonunda ilk 7 soru kişiler arası üretkenlik karşıtı davranışları belirlemek için sonraki 12 soruda kişi-örgüt arası üretkenlik karşıtı davranışları belirlemek için kullanılmıştır. Çalışmanın 17 soruluk halinin güvenilirlik analizi yapıldığında güvenilirlik düzeyinin 0.84 olduğu ve yeteri kadar güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Yapılan faktör analizi sonucunda kişiler arası üretkenlik karşıtı davranışlar ve kişi örgüt arası üretkenlik karşıtı davranışlar olmak üzere iki alt boyut tespit edilmiştir. Ayrıca, çalışmanın KMO örneklem yeterlilik katsayısı 0.83 olarak bulunmuş olup, faktör yapısının ortaya konması açısından yeterli olduğu görülmüştür. Faktör yapılarının ne düzeyde anlamlı olduğunu tespit edebilmek için yapılan Bartlet testinin sonucuna göre ise ($p=0,01, p<0,05$) olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre elde edilen boyutların yapısal olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Kişiler arası üretkenlik karşıtı davranışlar alt boyutunda iç tutarlılık 0.80 ve açıklanan varyans ise %31 olarak hesaplanmıştır. Kişi

örgüt arası üretkenlik karşıtı davranışlar boyutunun ise iç tutarlılığı 0.79 ve açıklanan varyansı da %16 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla bu ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik düzeylerinin sağlandığı tespit edilmiş ve toplam açıklanan varyansın %47 olduğu söylenmiştir. Bu ölçeğin üretkenlik karşıtı davranışlar ölçeğinin aslı ve Türkçe uyarlaması Öcel (2010) tarafından yapılmış ölçekle benzer yapısal özelliklerde olduğu saptanmıştır (Bektaş, 2020).

Bu tez çalışması kapsamında üretkenlik karşıtı davranışlar ölçeğinin güvenilirlik analizi tekrar yapılmıştır. 17 maddeden oluşan üretkenlik karşıtı davranışlar ölçeğine ait güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, ölçeğe ait Cronbach's Alpha değerinin 0,762 olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu değer ölçeğin güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğunu gösterir. 7 maddeden oluşan bireyler arası üretkenlik karşıtı davranışlar alt boyutuna ait güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, alt boyuta ait Cronbach's Alpha değerinin 0,709 olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu değer alt boyutun güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğunu gösterir. 10 maddeden oluşan birey-örgüt arası üretkenlik davranışları alt boyutuna ait güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, alt boyuta ait Cronbach's Alpha değerinin 0,652 olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu değer alt boyutun güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğunu gösterir

Tablo 4: Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi

Ölçek	**Cronbach's Alpha**	**Madde Sayısı**
Bireyler Arası Üretkenlik Karşıtı Davranışlar	0,709	7
Birey-Örgüt Arası Üretkenlik Davranışları	0,652	10
Üretkenlik Karşıtı Davranışlar	0,762	17

3.6 Verilerin Çözümlenmesi ve Yorumlanması

Bu araştırmada toplanan veriler, istatistiksel çözümlemelere tabi tutulmak için SPSS 26 istatistik programına yüklenmiştir. Bunun akabinde anket sonuçlarını doğru değerlendirebilmek için güvenilirlik analizleri yapıldıktan sonra ilk olarak verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için normallik testi yapılmıştır. Daha sonra gruplar arası farklılıkların anlamlılık gösterip göstermediğini belirlemek için Bağımsız Örneklem T-testi ve Anova testi yapılmıştır. Gruplar arası farkın kaynağını belirlemek için Scheffe Testi yapılmıştır. Son aşamada ise değişkenler arasındaki

ilişkiyi belirlemek için korelasyon, etkiyi belirlemek için ise regresyon analizi yapılmıştır.

BÖLÜM 4. BULGULAR VE YORUMLAR

4.1 Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde araştırma sonucunda elde edilen verilerin analizine ait ortaya çıkan bulgular ve yorumlar sunulmuştur.

4.1.1 Katılımcıların Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulgular

Tablo 5: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

Demografik	Grup	n	%
Cinsiyet	Erkek	137	49,6
	Kadın	139	50,4
Medeni Durum	Evli	203	73,6
	Bekâr	73	26,4
Yaş	33 yaş ve altı	26	9,4
	34-41 yaş	60	21,7
	42-49 yaş	89	32,2
	50 yaş ve üzeri	101	36,6

Eğitim Durumu	Lise	12	4,3
	Ön Lisans	27	9,8
	Lisans	91	33,0
	Yüksek Lisans	38	13,8
	Doktora	108	39,1
Unvan	Akademik Personel	133	48,2
	İdari Personel	143	51,8
Mesleki Kıdem	0-5 yıl	19	6,9
	6-10 yıl	36	13,0
	11-15 yıl	35	12,7
	16-20 yıl	52	18,8
	21 yıl ve üzeri	134	48,6
Kurumdaki Kıdem	0-5 yıl	32	11,6
	6-10 yıl	38	13,8
	11-15 yıl	47	17,0
	16-20 yıl	55	19,9
	21 yıl ve üzeri	104	37,7
	Toplam	**276**	**100,0**

Katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımları incelendiğinde; katılımcıların %49,6'sının erkek, %50,4'ünün kadın, %73,6'sının evli, %26,4'ünün bekâr, %9,4'ünün 33 yaş ve altı, %21,7'sinin 34-41 yaş, %32,2'sinin 42-49 yaş ve 36,6'sının 50 yaş ve üzeri olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların %4,3'ünün lise, %9,8'inin ön lisans, %33,0'ının lisans, %13,8'inin yüksek lisans, %39,1'inin doktora mezunun olduğu, %48,2'sinin akademik personel, %51,8'inin idari personel olarak çalıştığı belirlenmiştir. Mesleki kıdemlerine göre dağılımları incelendiğinde; %6,9'unun 0-5 yıl, %13,0'ının 6-10 yıl, %12,7'sinin 11-15 yıl, %18,8'inin 21 yıl ve üzeri olduğu, kurumdaki kıdemlerine göre dağılımları incelendiğinde ise; %11,6'sının 0-5 yıl, %13,8'inin 6-10 yıl, %17,0'ının 11-15 yıl, %19,9'unun 16-20 yıl ve %37,7'sinin 21 yıl ve üzeri olduğu belirlenmiştir.

4.1.2 Katılımcıların Örgütsel Sinizm Düzeylerine Ait Bulgular

Araştırmanın bu bölümde örgütsel sinizme ait, betimsel istatistikleri, demografik özelliklere göre farklılıklarının belirlenmesine ait bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 6: *Örgütsel Sinizm Düzeylerine Ait Normallik Testi Sonuçları*

Ölçek	**Kolmogrov-Smirnov**			**Merkezi Eğilim Ölçümleri**			
	Statistic	**Sd**	**p**	$\bar{x}$	**Medyan**	**Çarpıklık**	**Basıklık**
Duygusal	0,190	276	0,000	2,19	2,00	0,972	0,334
Bilişsel	0,086	276	0,000	2,91	3,00	0,244	-0,027
Davranışsal	0,099	276	0,000	2,56	2,50	0,480	0,403

Örgütsel Sinizm Genel	0,099	276	0,000	2,58	2,46	0,740	0,657

Elde edilen verilerin dağılımlarının belirlenmesinde merkezi eğilim ölçümlerinden aritmetik ortalama, medyan, çarpıklık ve basıklık katsayıları kullanılmıştır. Medyan ile aritmetik ortalama değerinin birbirine yakın ya da eşit olması ile çarpıklık ve basıklık değerlerinin ±2 sınırları içerisine düşmesi nedeniyle elde edilen verilerin dağılımının normal dağılımdan geldiği belirlenmiştir. (George ve Mallery 2010).

Tablo 7: *Katılımcıların Örgütsel Sinizm Ortalamalarına İlişkin Bulgular*

Alt Boyutlar	$\bar{X}$	**s.s.**
Duygusal	2,19	1,09
Bilişsel	2,91	0,86
Davranışsal	2,56	0,80
Örgütsel Sinizm Genel	2,58	0,78

Örgütsel sinizm düzeyleri ortalamaları incelendiğinde ölçeğin genel ortalamasının ($\bar{x}$=2,58±0,78) olduğu belirlenmiştir. Alt boyut ortalamaları incelendiğinde; duygusal ortalamasının ($\bar{x}$=2,19±1,09), bilişsel ortalamasının ($\bar{x}$=2,91±0,86) ve davranışsal ortalamasının ($\bar{x}$=2,56±0,80) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 8: *Örgütsel Sinizmin Cinsiyet Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları*

Ölçek	**Cinsiyet**	**n**	$\bar{X}$	**s.s**	**t**	**sd**	**p**
Duygusal	Erkek	137	2,03	1,01	-2,435	274	**0,016***
	Kadın	139	2,35	1,14			
Bilişsel	Erkek	137	2,81	0,80	-2,049	274	**0,041***
	Kadın	139	3,02	0,90			
Davranışsal	Erkek	137	2,46	0,76	-2,007	274	**0,046***
	Kadın	139	2,65	0,83			
Örgütsel Sinizm Genel	Erkek	137	2,46	0,72	-2,538	274	**0,012***
	Kadın	139	2,70	0,83			

*p<0,05

H_1: Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri cinsiyet gruplarına göre farklılık göstermektedir.

Örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan t-testi sonucuna göre; duygusal düzeylerinin cinsiyet gruplarına göre farkı istatistiksel olarak %95 güvenilirlik

düzeyinde anlamlılık gösterdiği saptanmıştır. (t= -2.435; p=0.016; p<0.05). Kadınların ($\bar{X}$=2,35) algılanan duygusal düzeyleri erkeklere ($\bar{X}$=2,03) göre daha fazladır. Bilişsel düzeylerinin cinsiyet gruplarına göre farkı istatistiksel olarak %95 güvenilirlik düzeyinde anlamlılık gösterdiği saptanmıştır. (t= -2.049 p=0.041; p<0.05). Kadınların ($\bar{X}$=3,02) algılanan bilişsel düzeyleri erkeklere ($\bar{X}$=2,81) göre daha fazladır. Davranışsal düzeylerinin cinsiyet gruplarına göre farkı istatistiksel olarak %95 güvenilirlik düzeyinde anlamlılık gösterdiği saptanmıştır. (t= -2.007 p=0.046; p<0.05). Kadınların ($\bar{X}$=2,65) algılanan davranışsal düzeyleri erkeklere ($\bar{X}$=2,46) göre daha fazladır. Örgütsel sinizm genel düzeylerinin cinsiyet gruplarına göre farkı istatistiksel olarak %95 güvenilirlik düzeyinde anlamlılık gösterdiği saptanmıştır. (t= -2.538 p=0.012; p<0.05). Kadınların ($\bar{X}$=2,70) algılanan örgütsel sinizm genel düzeyleri erkeklere ($\bar{X}$=2,46) göre daha fazladır. Sonuçlar incelendiğinde Örgütsel Sinizmin cinsiyete göre farklılaştığı belirlenmiş olup H_1 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 9: *Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Medeni Durum Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları*

Ölçek	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	s.s	t	sd	p
Duygusal	Evli	203	2,07	1,00	-3,219	274	**0,001***
	Bekâr	73	2,54	1,25			
Bilişsel	Evli	203	2,86	0,81	-1,639	274	0,102
	Bekâr	73	3,05	0,98			
Davranışsal	Evli	203	2,50	0,73	-1,958	274	0,051
	Bekâr	73	2,71	0,97			
Örgütsel Sinizm Genel	Evli	203	2,51	0,70	-2,680	274	**0,008***
	Bekâr	73	2,79	0,95			

*p<0,05

H_2: Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri medeni durum gruplarına göre farklılık göstermektedir.

Örgütsel sinizm düzeylerinin medeni durum gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan t-testi sonucuna göre; duygusal düzeylerinin medeni durum gruplarına göre farkı istatistiksel olarak %95 güvenilirlik düzeyinde anlamlılık gösterdiği saptanmıştır. (t= -3.219; p=0.001; p<0.05).

Bekârların ($\bar{X}$=2,54) algılanan duygusallık düzeyleri evlilere ($\bar{X}$=2,07) göre daha fazladır. Örgütsel sinizm genel düzeylerinin medeni durum gruplarına göre farkı istatistiksel olarak %95 güvenilirlik düzeyinde anlamlılık gösterdiği saptanmıştır. (t= -2.680; p=0.008; p<0.05). Bekârların ($\bar{X}$=2,79) algılanan örgütsel sinizm genel düzeyleri evlilere ($\bar{X}$=2,51) göre daha fazladır. Sonuçlar incelendiğinde örgütsel sinizmin medeni duruma göre farklılaştığı belirlenmiş olup H_2 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 10: *Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Unvan Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları*

Ölçek	Kurumdaki Pozisyon	n	$\bar{X}$	s.s	t	sd	p
Duygusal	Akademik Personel	133	2,18	1,02	-0,170	274	0,865
	İdari Personel	143	2,20	1,15			
Bilişsel	Akademik Personel	133	2,94	0,89	0,528	274	0,598
	İdari Personel	143	2,89	0,83			
Davranışsal	Akademik Personel	133	2,64	0,80	1,602	274	0,110
	İdari Personel	143	2,48	0,80			
Örgütsel Sinizm Genel	Akademik Personel	133	2,61	0,80	0,652	274	0,515
	İdari Personel	143	2,55	0,77			

*p<0,05

H_3: Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri unvan gruplarına göre farklılık göstermektedir.

Örgütsel sinizm düzeylerinin unvan gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan t-testi sonucuna göre; örgütsel sinizm düzeylerinin unvan gruplarına göre farkı anlamlılık göstermediği saptanmıştır. (p>0.05). Sonuçlar incelendiğinde örgütsel sinizmin unvan gruplarına göre farklılaşmadığı belirlenmiş olup H_3 hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 11: *Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları*

Ölçek	Yaş	n	$\bar{X}$	s.s	F	p	Scheffe
Duygusal	33 yaş ve altı	26	2,23	1,43	1,414	0,239	
	34-41 yaş	60	2,38	1,18			
	42-49 yaş	89	2,24	1,02			
	50 yaş ve üzeri	101	2,03	0,98			
Bilişsel	33 yaş ve altı	26	2,79	0,94	1,519	0,210	
	34-41 yaş	60	3,10	0,86			
	42-49 yaş	89	2,91	0,86			

	50 yaş ve üzeri	101	2,83	0,82			
Davranışsal	33 yaş ve altı	26	2,75	0,97	4,997	**0,002***	(2-4)
	34-41 yaş	60	2,85	0,81			
	42-49 yaş	89	2,49	0,73			
	50 yaş ve üzeri	101	2,39	0,77			
Örgütsel Sinizm Genel	33 yaş ve altı	26	2,61	0,96	2,636	0,050	
	34-41 yaş	60	2,80	0,85			
	42-49 yaş	89	2,58	0,72			
	50 yaş ve üzeri	101	2,45	0,73			

*p<0,05

H_4: Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.

Örgütsel sinizm düzeylerinin yaş gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan Anova testi sonucuna göre; davranışsal düzeylerinin yaş gruplarına göre farkı istatistiksel olarak %95 güvenilirlik düzeyinde anlamlılık gösterdiği saptanmıştır. (F= 4.997; p=0.002; p<0.05). 34-41 yaşındakilerin ($\bar{X}$=2,85) davranışsal düzeyleri 50 yaş ve üzerindekilere ($\bar{X}$=2,39) göre daha fazladır. Gruplar arasındaki farkın kaynağı post-hoc testlerinden Scheffe testi ile belirlenmiştir. Sonuçlar incelendiğinde örgütsel sinizmin yaş gruplarına göre farklılaştığı belirlenmiş olup H_4 hipotezi davranışsal alt boyut öznelinde desteklenmiştir.

Tablo 12: *Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Eğitim Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları*

Ölçek	**Eğitim Durumu**	**n**	$\bar{X}$	**s.s**	**F**	**p**	**Scheffe**
Duygusal	Lise	12	1,60	0,93	1,818	0,126	
	Ön Lisans	27	1,93	1,17			
	Lisans	91	2,16	1,09			
	Yüksek Lisans	38	2,39	1,12			
	Doktora	108	2,28	1,05			
Bilişsel	Lise	12	2,40	0,84	2,616	**0,036***	(1-4)
	Ön Lisans	27	2,71	0,85			(1-5)
	Lisans	91	2,83	0,86			
	Yüksek Lisans	38	3,09	0,63			
	Doktora	108	3,02	0,90			
Davranışsal	Lise	12	2,29	0,82	2,032	0,090	
	Ön Lisans	27	2,38	0,64			
	Lisans	91	2,45	0,79			
	Yüksek Lisans	38	2,60	0,89			

	Doktora	108	2,70	0,80			
Örgütsel Sinizm Genel	Lise	12	2,12	0,75	2,716	**0,030***	(1-5)
	Ön Lisans	27	2,37	0,67			(2-5)
	Lisans	91	2,51	0,78			
	Yüksek Lisans	38	2,72	0,71			
	Doktora	108	2,70	0,81			

*p<0,05

H_5: Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri eğitim durumu gruplarına göre farklılık göstermektedir.

Örgütsel sinizm düzeylerinin eğitim durumu gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan Anova testi sonucuna göre; bilişsel düzeylerinin eğitim durumu gruplarına göre farkı istatistiksel olarak %95 güvenilirlik düzeyinde anlamlılık gösterdiği saptanmıştır. (F= 2.616; p=0.032; p<0.05). Lise mezunlarının ($\bar{X}$=2,40) bilişsel düzeyleri yüksek lisans ($\bar{X}$=2,83) ve doktora ($\bar{X}$=3,02) mezunlarına göre daha azdır. Örgütsel sinizm genel düzeylerinin eğitim durumu gruplarına göre farkı istatistiksel olarak %95 güvenilirlik düzeyinde anlamlılık gösterdiği saptanmıştır. (F= 2.616; p=0.032; p<0.05). Doktora mezunlarının ($\bar{X}$=2,70) örgütsel sinizm genel düzeyleri lise ($\bar{X}$=2,12) ve ön lisans ($\bar{X}$=2,37) mezunlarına göre daha fazladır. Gruplar arasındaki farkın kaynağı post-hoc testlerinden Scheffe testi ile belirlenmiştir. Sonuçlar incelendiğinde Örgütsel Sinizmin eğitim durumu gruplarına göre farklılaştığı belirlenmiş olup H_5 hipotezi örgütsel sinizm genelinde desteklenmiştir.

Tablo 13: *Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Mesleki Kıdem Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları*

Ölçek	Mesleki Kıdem	n	$\bar{X}$	s.s	F	p	Scheffe
Duygusal	0-5 yıl	19	1,67	1,11	2,615	**0,036***	(1-2)
	6-10 yıl	36	2,37	1,25			(1-3)
	11-15 yıl	35	2,49	1,29			(1-4)
	16-20 yıl	52	2,34	0,95			
	21 yıl ve üzeri	134	2,08	1,00			
Bilişsel	0-5 yıl	19	2,39	0,97	3,789	**0,005***	(1-2)
	6-10 yıl	36	3,02	0,60			(1-3)
	11-15 yıl	35	3,23	0,98			(1-4)
	16-20 yıl	52	3,02	0,94			(1-5)
	21 yıl ve üzeri	134	2,83	0,79			
Davranışsal	0-5 yıl	19	2,28	1,01	2,930	**0,021***	(1-2)

	6-10 yıl	36	2,78	0,77			(1-3)
	11-15 yıl	35	2,81	0,83			
	16-20 yıl	52	2,61	0,83			
	21 yıl ve üzeri	134	2,45	0,74			
Örgütsel Sinizm Genel	0-5 yıl	19	2,13	0,92	4,096	**0,003***	(1-2)
	6-10 yıl	36	2,75	0,68			(1-3)
	11-15 yıl	35	2,87	0,92			(1-4)
	16-20 yıl	52	2,68	0,80			
	21 yıl ve üzeri	134	2,48	0,71			

*p<0,05

H_6: Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri mesleki kıdem gruplarına göre farklılık göstermektedir.

Örgütsel sinizm düzeylerinin mesleki kıdem gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan Anova testi sonucuna göre; duygusal düzeylerinin mesleki kıdem gruplarına göre farkı istatistiksel olarak %95 güvenilirlik düzeyinde anlamlılık gösterdiği saptanmıştır. (F= 2.615; p=0.036; p<0.05). 0-5 yıl süreyle meslekte çalışanların ($\bar{X}$=1,67) duygusal düzeyleri 6-10 yıl ($\bar{X}$=2,37), 11-15 yıl ($\bar{X}$=2,49) ve 16-20 yıl ($\bar{X}$=2,34) süreyle meslekte çalışanlara göre daha azdır. Bilişsel düzeylerinin mesleki kıdem gruplarına göre farkı istatistiksel olarak %95 güvenilirlik düzeyinde anlamlılık gösterdiği saptanmıştır. (F= 3.789; p=0.005; p<0.05). 0-5 yıl süreyle meslekte çalışanların ($\bar{X}$=2,39) bilişsel düzeyleri 6-10 yıl ($\bar{X}$=3,02), 11-15 yıl ($\bar{X}$=3,23), 16-20 yıl ($\bar{X}$=3,02) ve 21 yıl ve üzeri ($\bar{X}$=2,83) süreyle meslekte çalışanlara göre daha azdır. Davranışsal düzeylerinin mesleki kıdem gruplarına göre farkı istatistiksel olarak %95 güvenilirlik düzeyinde anlamlılık gösterdiği saptanmıştır. (F= 2.930; p=0.021; p<0.05). 0-5 yıl süreyle meslekte çalışanların ($\bar{X}$=2,28) davranışsal düzeyleri 6-10 yıl ($\bar{X}$=2,78) ve 11-15 yıl ($\bar{X}$=2,81) süreyle meslekte çalışanlara göre daha azdır. Örgütsel sinizm genel düzeylerinin mesleki kıdem gruplarına göre farkı istatistiksel olarak %95 güvenilirlik düzeyinde anlamlılık gösterdiği saptanmıştır. (F= 4.096; p=0.003; p<0.05). 0-5 yıl süreyle meslekte çalışanların ($\bar{X}$=2,13) örgütsel sinizm genel düzeyleri 6-10 yıl ($\bar{X}$=2,75), 11-15 yıl ($\bar{X}$=2,87) ve 16-20 yıl ($\bar{X}$=2,68) süreyle meslekte çalışanlara göre daha azdır. Gruplar arasındaki farkın kaynağı post-hoc testlerinden Scheffe testi ile belirlenmiştir. Sonuçlar incelendiğinde örgütsel sinizmin mesleki kıdem gruplarına göre farklılaştığı belirlenmiş olup H_6 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 14: *Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Kurumdaki Kıdem Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları*

Ölçek	Kurumdaki Kıdem	n	$\bar{X}$	s.s	F	p	Scheffe
Duygusal	0-5 yıl	32	1,91	1,23	1,581	0,179	
	6-10 yıl	38	2,47	1,23			
	11-15 yıl	47	2,30	1,10			
	16-20 yıl	55	2,26	0,95			
	21 yıl ve üzeri	104	2,09	1,03			
Bilişsel	0-5 yıl	32	2,54	1,09	2,252	0,064	
	6-10 yıl	38	3,11	0,61			
	11-15 yıl	47	3,02	0,93			
	16-20 yıl	55	2,95	0,82			
	21 yıl ve üzeri	104	2,89	0,81			
Davranışsal	0-5 yıl	32	2,43	0,98	2,700	**0,031***	(1-2)
	6-10 yıl	38	2,89	0,77			(5-2)
	11-15 yıl	47	2,62	0,83			
	16-20 yıl	55	2,60	0,76			
	21 yıl ve üzeri	104	2,42	0,74			
Örgütsel Sinizm Genel	0-5 yıl	32	2,31	1,02	2,562	**0,039***	(1-2)
	6-10 yıl	38	2,85	0,69			(5-2)
	11-15 yıl	47	2,67	0,80			
	16-20 yıl	55	2,63	0,71			
	21 yıl ve üzeri	104	2,50	0,74			

*p<0,05

H_7: Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri kurumdaki kıdem gruplarına göre farklılık göstermektedir.

Örgütsel sinizm düzeylerinin kurumdaki kıdem gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan Anova testi sonucuna göre; davranışsal düzeylerinin kurumdaki kıdem gruplarına göre farkı istatistiksel olarak %95 güvenilirlik düzeyinde anlamlılık gösterdiği saptanmıştır. (F= 2.700; p=0.031; p<0.05). 6-10 yıl süreyle meslekte olanların ($\bar{X}$=2,89) davranışsal düzeyleri 0-5 yıl ($\bar{X}$=2,43) ve 21 yıl ve üzeri ($\bar{X}$=2,42) süreyle kurumda çalışanların göre daha fazladır. Örgütsel sinizm genel düzeylerinin kurumdaki kıdem gruplarına göre farkı istatistiksel olarak %95 güvenilirlik düzeyinde anlamlılık gösterdiği saptanmıştır. (F= 2.562; p=0.039; p<0.05). 6-10 yıl süreyle meslekte olanların ($\bar{X}$=2,85) örgütsel sinizm genel düzeyleri 0-5 yıl ($\bar{X}$=2,31) ve 21 yıl ve üzeri ($\bar{X}$=2,50) süreyle kurumda çalışanların göre daha fazladır. Gruplar arasındaki farkın kaynağı post-hoc testlerinden Scheffe testi ile

belirlenmiştir. Sonuçlar incelendiğinde örgütsel sinizmin kurumdaki kıdeme göre farklılaştığı belirlenmiş olup H_7 hipotezi desteklenmiştir.

4.1.3 Katılımcıların Üretkenlik Karşıtı Davranışları Düzeylerine Ait Bulgular

Araştırmanın bu bölümde üretkenlik karşıtı davranışlarına ait, betimsel istatistikleri, demografik özelliklere göre farklılıklarının belirlenmesine ait bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 15: *Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Düzeylerine Ait Normallik Testi Sonuçları*

Ölçek	Kolmogrov-Smirnov			Merkezi Eğilim Ölçümleri			
	Statistic	Sd	p	$\bar{x}$	Medyan	Çarpıklık	Basıklık
Bireyler Arası Üretkenlik Karşıtı Davranışlar	0,228	276	0,000	1,30	1,14	1,145	0,946
Birey-Örgüt Arası Karşıtı Üretkenlik Davranışlar	0,144	276	0,000	1,47	1,40	1,004	0,730
Üretkenlik Karşıtı Davranışları Genel	0,137	276	0,000	1,40	1,29	0,874	0,448

Elde edilen verilerin dağılımlarının belirlenmesinde merkezi eğilim ölçümlerinden aritmetik ortalama, medyan, çarpıklık ve basıklık katsayıları kullanılmıştır. Medyan ile aritmetik ortalama değerinin birbirine yakın ya da eşit olması ile çarpıklık ve basıklık değerlerinin ±2 sınırları içerisine düşmesi nedeniyle elde edilen verilerin dağılımının normal dağılımdan geldiği belirlenmiştir. (George ve Mallery 2010).

Tablo 16: *Katılımcıların Üretkenlik Karşıtı Davranışları Ortalamalarına İlişkin Bulgular*

Alt Boyutlar	$\bar{X}$	s.s.
Bireyler Arası Üretkenlik Karşıtı Davranışlar	1,30	0,40
Birey-Örgüt Arası Üretkenlik Karşıtı Davranışlar	1,47	0,39
Üretkenlik Karşıtı Davranışları Genel	1,40	0,34

Üretkenlik karşıtı davranışları düzeyleri ortalamaları incelendiğinde ölçeğin genel ortalamasının ($\bar{x}$=1,40±0,34) olduğu belirlenmiştir. Alt boyut ortalamaları incelendiğinde; bireyler arası üretkenlik karşıtı davranışlar ortalamasının

($\bar{x}$=1,30±0,40), birey-örgüt arası üretkenlik karşıtı davranışları ortalamasının ($\bar{x}$=1,47±0,39) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 17: *Katılımcıların Üretkenlik Karşıtı Davranış Düzeylerinin Cinsiyet Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları*

Ölçek	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	s.s	t	df	p
Bireyler Arası Üretkenlik Karşıtı Davranışlar	Erkek	137	1,36	0,45	2,412	274	**0,017***
	Kadın	139	1,25	0,34			
Birey-Örgüt Arası Üretkenlik Karşıtı Davranışlar	Erkek	137	1,50	0,44	1,191	274	0,235
	Kadın	139	1,44	0,34			
Üretkenlik Karşıtı Davranışları Genel	Erkek	137	1,44	0,37	1,983	274	**0,048***
	Kadın	139	1,36	0,30			

*p<0,05

H_8: Katılımcıların üretkenlik karşıtı davranışları düzeyleri cinsiyet gruplarına göre farklılık göstermektedir.

Üretkenlik karşıtı davranışları düzeylerinin cinsiyet gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan t-testi sonucuna göre; bireyler arası üretkenlik karşıtı davranışlar düzeylerinin cinsiyet gruplarına göre farkı istatistiksel olarak %95 güvenilirlik düzeyinde anlamlılık gösterdiği saptanmıştır. (t= 2.412; p=0.017; p<0.05). Erkeklerin ($\bar{X}$=1,36) algılanan bireyler arası üretkenlik karşıtı davranışlar düzeyleri kadınlara ($\bar{X}$=1,25) göre daha fazladır. Üretkenlik karşıtı davranışları genel düzeylerinin cinsiyet gruplarına göre farkı istatistiksel olarak %95 güvenilirlik düzeyinde anlamlılık gösterdiği saptanmıştır. (t= 1.983; p=0.048; p<0.05). Erkeklerin ($\bar{X}$=1,44) algılanan üretkenlik karşıtı davranışları genel düzeyleri kadınlara ($\bar{X}$=1,36) göre daha fazladır. Sonuçlar incelendiğinde üretkenlik karşıtı davranışların cinsiyete göre farklılaştığı belirlenmiş olup H_8 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 18: *Üretkenlik Karşıtı Davranış Düzeylerinin Medeni Durum Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları*

Ölçek	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	s.s	t	sd	p
Bireyler Arası Üretkenlik Karşıtı Davranışlar	Evli	203	1,28	0,39	-1,306	274	0,193
	Bekâr	73	1,36	0,44			
Birey-Örgüt Arası Üretkenlik Karşıtı Davranışlar	Evli	203	1,46	0,39	-0,825	274	0,410
	Bekâr	73	1,50	0,41			
Üretkenlik Karşıtı	Evli	203	1,39	0,33	-1,196	274	0,233

Davranışları Genel	Bekâr	73	1,44	0,36

*p<0,05

H_9: Katılımcıların üretkenlik karşıtı davranışları düzeyleri medeni durum gruplarına göre farklılık göstermektedir.

Üretkenlik karşıtı davranışları düzeylerinin medeni durum gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan t-testi sonucuna göre; üretkenlik karşıtı davranışları düzeylerinin medeni durum gruplarına göre farkı anlamlılık göstermediği saptanmıştır. (p>0.05). Sonuçlar incelendiğinde üretkenlik karşıtı davranışların medeni durum gruplarına göre farklılaşmadığı belirlenmiş olup H_9 hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 19: *Üretkenlik Karşıtı Davranış Düzeylerinin Unvan Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları*

Ölçek	Kurumdaki Pozisyon	n	$\bar{X}$	s.s	T	sd	p
Bireyler Arası Üretkenlik Karşıtı Davranışlar	Akademik Personel	133	1,31	0,45	0,239	274	0,811
	İdari Personel	143	1,30	0,36			
Birey-Örgüt Arası Üretkenlik Karşıtı Davranışlar	Akademik Personel	133	1,50	0,40	1,186	274	0,237
	İdari Personel	143	1,44	0,38			
Üretkenlik Karşıtı Davranışları Genel	Akademik Personel	133	1,42	0,37	0,918	274	0,359
	İdari Personel	143	1,38	0,31			

*p<0,05

H_{10}: Katılımcıların üretkenlik karşıtı davranışları düzeyleri unvan gruplarına göre farklılık göstermektedir.

Üretkenlik karşıtı davranışları düzeylerinin unvan gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan t-testi sonucuna göre; üretkenlik karşıtı davranışları düzeylerinin unvan gruplarına göre farkı anlamlılık göstermediği saptanmıştır. (p>0.05). Sonuçlar incelendiğinde Üretkenlik karşıtı davranışların unvan gruplarına göre farklılaşmadığı belirlenmiş olup H_{10} hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 20: *Üretkenlik Karşıtı Davranış Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları*

Ölçek	Yaş	n	$\bar{X}$	s.s	F	p	Scheffe

Bireyler Arası Üretkenlik Karşıtı Davranışlar	33 yaş ve altı	26	1,31	0,28	1,665	0,177	
	34-41 yaş	60	1,34	0,38			
	42-49 yaş	89	1,36	0,47			
	50 yaş ve üzeri	101	1,23	0,37			
Birey-Örgüt Arası Üretkenlik Karşıtı Davranışlar	33 yaş ve altı	26	1,44	0,31	2,735	**0,044***	(2-4)
	34-41 yaş	60	1,56	0,43			(3-4)
	42-49 yaş	89	1,51	0,42			
	50 yaş ve üzeri	101	1,39	0,35			
Üretkenlik Karşıtı Davranışları Genel	33 yaş ve altı	26	1,39	0,24	2,945	**0,033***	(2-4)
	34-41 yaş	60	1,46	0,34			(3-4)
	42-49 yaş	89	1,45	0,39			
	50 yaş ve üzeri	101	1,33	0,30			

*p<0,05

H_{11}: Katılımcıların üretkenlik karşıtı davranışları düzeyleri yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.

Üretkenlik karşıtı davranışların düzeylerinin yaş gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan Anova testi sonucuna göre; birey-örgüt arası üretkenlik davranışlar düzeylerinin yaş gruplarına göre farkı istatistiksel olarak %95 güvenilirlik düzeyinde anlamlılık gösterdiği saptanmıştır. (F= 2.735; p=0.044; p<0.05). 50 yaş ve üzerindekilerin ($\bar{X}$=1,39) birey-örgüt arası üretkenlik davranışlar düzeyleri 34-41 yaş ($\bar{X}$=1,56) ve 42-49 yaşındakilere ($\bar{X}$=1,51) göre daha azdır. Üretkenlik karşıtı davranışları genel düzeylerinin yaş gruplarına göre farkı istatistiksel olarak %95 güvenilirlik düzeyinde anlamlılık gösterdiği saptanmıştır. (F= 2.735; p=0.044; p<0.05). 50 yaş ve üzerindekilerin ($\bar{X}$=1,33) Üretkenlik karşıtı davranışları genel düzeyleri 34-41 yaş ($\bar{X}$=1,46) ve 42-49 yaşındakilere ($\bar{X}$=1,45) göre daha azdır. Gruplar arasındaki farkın kaynağı post-hoc testlerinden Scheffe testi ile belirlenmiştir. Sonuçlar incelendiğinde üretkenlik karşıtı davranışların yaş gruplarına göre farklılaştığı belirlenmiş olup H_{11} desteklenmiştir.

Tablo 21: *Üretkenlik Karşıtı Davranış Düzeylerinin Eğitim Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları*

Ölçek	**Eğitim Durumu**	**n**	$\bar{X}$	**s.s**	**F**	**p**
Bireyler Arası Üretkenlik Karşıtı Davranışlar	Lise	12	1,25	0,31	1,941	0,104
	Ön Lisans	27	1,32	0,38		
	Lisans	91	1,23	0,32		
	Yüksek Lisans	38	1,27	0,22		
	Doktora	108	1,38	0,51		
Birey-Örgüt Arası	Lise	12	1,27	0,23	2,005	0,094

Karşıtı Üretkenlik Davranışlar	Ön Lisans	27	1,39	0,32		
	Lisans	91	1,44	0,39		
	Yüksek Lisans	38	1,47	0,37		
	Doktora	108	1,54	0,42		
Üretkenlik Karşıtı Davranışları Genel	Lise	12	1,26	0,25	2,276	0,061
	Ön Lisans	27	1,36	0,24		
	Lisans	91	1,35	0,31		
	Yüksek Lisans	38	1,39	0,27		
	Doktora	108	1,47	0,40		

*p<0,05

H_{12}: Katılımcıların üretkenlik karşıtı davranışları düzeyleri eğitim durumu gruplarına göre farklılık göstermektedir.

Üretkenlik karşıtı davranışları düzeylerinin eğitim durumu gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan Anova testi sonucuna göre; Üretkenlik karşıtı davranışların eğitim durumu gruplarına farklılaşmadığı belirlenmiş olup H_{12} hipotezi desteklenmemiştir. ($p>0.05$). Bu analizin sonucu Tablo 21 adıyla aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 22: *Üretkenlik Karşıtı Davranış Düzeylerinin Mesleki Kıdem Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları*

Ölçek	**Mesleki Kıdem**	**n**	$\bar{X}$	**s.s**	**F**	**p**
Bireyler Arası Üretkenlik Karşıtı Davranışlar	0-5 yıl	19	1,18	0,22	1,399	0,235
	6-10 yıl	36	1,39	0,39		
	11-15 yıl	35	1,39	0,41		
	16-20 yıl	52	1,28	0,35		
	21 yıl ve üzeri	134	1,28	0,44		
Birey-Örgüt Arası Karşıtı Üretkenlik Davranışlar	0-5 yıl	19	1,33	0,30	1,892	0,112
	6-10 yıl	36	1,59	0,39		
	11-15 yıl	35	1,51	0,38		
	16-20 yıl	52	1,50	0,41		
	21 yıl ve üzeri	134	1,44	0,39		
Üretkenlik Karşıtı Davranışları Genel	0-5 yıl	19	1,27	0,24	2,136	0,077
	6-10 yıl	36	1,51	0,32		
	11-15 yıl	35	1,46	0,34		
	16-20 yıl	52	1,41	0,33		

21 yıl ve üzeri	134	1,37	0,35	

*p<0,05

H_{13}: Katılımcıların üretkenlik karşıtı davranışları düzeyleri mesleki kıdem gruplarına göre farklılık göstermektedir.

Üretkenlik karşıtı davranışları düzeylerinin mesleki kıdem gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan Anova testi sonucuna göre; Üretkenlik karşıtı davranışların mesleki kıdem gruplarına göre farklılaşmadığı belirlenmiş olup H_{13} hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 23 :*Üretkenlik Karşıtı Davranış Düzeylerinin Kurumdaki Kıdem Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları*

Ölçek	Kurumdaki Kıdem	n	$\bar{X}$	s.s	F	p	Scheffe
Bireyler Arası Üretkenlik Karşıtı Davranışlar	0-5 yıl	32	1,21	0,24	1,485	0,207	
	6-10 yıl	38	1,43	0,42			
	11-15 yıl	47	1,29	0,42			
	16-20 yıl	55	1,32	0,41			
	21 yıl ve üzeri	104	1,28	0,42			
Birey-Örgüt Arası Üretkenlik Karşıtı Davranışlar	0-5 yıl	32	1,37	0,35	2,645	**0,034***	(1-2)
	6-10 yıl	38	1,62	0,38			(5-2)
	11-15 yıl	47	1,46	0,34			
	16-20 yıl	55	1,53	0,41			
	21 yıl ve üzeri	104	1,42	0,41			
Üretkenlik Karşıtı Davranışları Genel	0-5 yıl	32	1,30	0,27	2,835	**0,025***	(1-2)
	6-10 yıl	38	1,54	0,33			(3-2)
	11-15 yıl	47	1,39	0,32			(5-2)
	16-20 yıl	55	1,44	0,33			
	21 yıl ve üzeri	104	1,37	0,36			

*p<0,05

H_{14}: Katılımcıların üretkenlik karşıtı davranışları düzeyleri kurumdaki kıdem gruplarına göre farklılık göstermektedir.

Üretkenlik karşıtı davranışları düzeylerinin kurumdaki kıdem gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan Anova testi sonucuna göre; birey-örgüt arası üretkenlik davranışlar düzeylerinin kurumdaki kıdem gruplarına göre farkı istatistiksel olarak %95 güvenilirlik düzeyinde anlamlılık gösterdiği saptanmıştır. (F= 2.645 p=0.034; p<0.05). 6-10 yıl ($\bar{X}$=1,62) kurumda çalışanların birey-örgüt arası üretkenlik davranışlar düzeyleri 0-5 yıl ($\bar{X}$=1,37) ve 21 yıl ve üzeri ($\bar{X}$=1,42) kurumda çalışanlara göre daha fazladır. Üretkenlik karşıtı davranışları genel düzeylerinin kurumdaki kıdem gruplarına göre farkı istatistiksel olarak %95

güvenilirlik düzeyinde anlamlılık gösterdiği saptanmıştır. (F= 2.835; p=0.025; p<0.05). 6-10 yıl ($\bar{X}$=1,54) kurumda çalışanların üretkenlik karşıtı davranışları düzeyleri 0-5 yıl ($\bar{X}$=1,30), 11-15 yıl ($\bar{X}$=1,39) ve 21 yıl ve üzeri ($\bar{X}$=1,37) kurumda çalışanlara göre daha fazladır. Gruplar arasındaki farkın kaynağı post-hoc testlerinden Scheffe testi ile belirlenmiştir. Sonuçlar incelendiğinde üretkenlik dışı davranışların kurumdaki kıdeme göre farklılaştığı belirlenmiş olup H_{14} hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 24: *Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Ölçeğinin Birbirleri Arasındaki İlişki*

Değişkenler	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Duygusal	1	,721**	,573**	,910**	,218**	,261**	,283**
Bilişsel		1	,493**	,883**	,230**	,264**	,291**
Davranışsal			1	,766**	,179**	,258**	,262**
Örgütsel Sinizm				1	,246**	,303**	,325**
Bireyler Arası Üretkenlik Karşıtı Davranışlar					1	,461**	,800**
Birey-Örgüt Arası Üretkenlik Davranışları						1	,901**
Üretkenlik Karşıtı Davranışlar							1

H_{15}: Örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi için Pearson korelasyon analizi yapılmış olup, yapılan korelasyon analizi sonucuna göre; Örgütsel sinizm ölçeği üretkenlik karşıtı davranışlar ölçeği arasında (r=325) pozitif yönlü düşük seviyede bir ilişki olduğu belirlendiğinden Örgütsel Sinizm ile Üretkenlik Dışı Davranışlar arasında anlamlı bir farklılık belirlenmiş olup **H_{15}** hipotezi desteklenmiştir. Bu sonuç eğer örgütsel sinizm ölçek düzeyinde bir artış olursa katılımcıların bireyler arası üretkenlik karşıtı davranışlar, birey-örgüt arası üretkenlik davranışları alt boyutları ve üretkenlik karşıtı davranışlar ölçek düzeylerinde de artış olacağı anlamına gelmektedir.

Tablo 25: *Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Düzeyine Göre Yordanmasına Ait Regresyon Analizi Sonuçları*

Değişken	**β**	**Standart Hata**	**t**	**p**	**F**	**F anlamlılık**

Sabit	1,037	0,067	15,511	0,000	32,433	**0,000[a]**
Örgütsel Sinizm	0,141	0,025	5,695	0,000		

*p<0.05

Düzeltilmiş R^2=0,103
Durbin Watson= 1,837
Bağımsız Değişken: Örgütsel Sinizm
Bağımlı Değişken: Üretkenlik Karşıtı Davranışlar

H_{16}: Örgütsel sinizm düzeyinin üretkenlik karşıtı davranışlar üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Regresyon analizi varsayımları incelendiğinde yordayıcı (bağımsız değişken) değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ilişkinin anlamlı (F(1,275)=32.433 p=0,000 p<0.05) olduğu belirlenirken Durbin Watson değerinin 2'ye yakın olması gerekliliği şartlarını sağladığı belirlenmiştir.

Örgütsel sinizm düzeylerinin (t=5.695 p=0,000 p<0.05) üretkenlik karşıtı davranışlar üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu %95 güven düzeyinde belirlenmiştir.

Örgütsel sinizm değişkeni üretkenlik karşıtı davranışlar düzeyinin 0,103'ünü açıkladığı belirlenmiştir (R^2=0,106). Örgütsel bağlılık ölçeğinin %90,7'sini modele dâhil edilmeyen değişkenler tarafından açıklanmaktadır.

Regresyon analizi sonucuna regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir.

Üretkenlik Karşıtı Davranışlar =1,037+0,141*Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizm düzeyinde bir birimlik artışın üretkenlik karşıtı davranışlar düzeyinde 0,141'lik bir artışa neden olacağı belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre Örgütsel Sinizm ile Üretkenlik Dışı Davranışlar arasında anlamlı bir farklılık belirlenmiş olup **H_{16}** desteklenmiştir.

Tablo 26: *Örgütsel Sinizmin Duygusal, Bilişsel, Davranışsal Düzeylerinin Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Düzeyine Göre Yordanmasına Ait Regresyon Analizi Sonuçları*

Değişken	**β**	**Standart Hata**	**t**	**p**	**VIF**	**F**	**F anlamlılık**
Sabit	1,012	0,081	12,448	0,000**			
Duygusal	0,029	0,028	1,057	0,291	2,396	10,848	**0,000[a]**
Bilişsel	0,063	0,033	1,982	0,048*	2,124		
Davranışsal	0,055	0,030	1,844	0,066	1,519		

R=0,327
Düzeltilmiş R^2=0,097
Durbin Watson= 1,834
Bağımsız: Duygusal, Bilişsel, Davranışsal
Bağımlı: Üretkenlik Karşıtı Davranış

H_{17}: Örgütsel sinizmin alt boyutlarının üretkenlik karşıtı davranışlar üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Regresyon analizi varsayımları incelendiğinde yordayıcı (bağımsız değişken) değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ilişkinin anlamlı ($F(3,275)=10.848$ $p=0,000$ $p<0.01$) olduğu belirlenirken, çoklu bağıntı probleminin tespiti için VIF değerlerinin 10'un altında olması gerekliliği ve otokorelasyon durumunun olmaması için Durbin Watson değerinin 2'ye yakın olması gerekliliği şartlarını sağladığı belirlenmiştir.

Bilişsel değişkeninin ($t=1.982$ $p=0,048$ $p<0.05$) üretkenlik karşıtı davranışlar üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu %95 güven düzeyinde belirlenmiştir. Duygusal ve davranışsal değişkenlerinin ($p>0.05$) üretkenlik karşıtı davranışlar üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı belirlenmiştir.

Bağımsız değişkenlerin üretkenlik karşıtı davranışların 0,327'sini açıkladığı belirlenmiştir (R^2=0,097). Üretkenlik karşıtı davranışların %67,3'ünün modele dâhil edilmeyen değişkenler tarafından açıklanmaktadır.

Regresyon analizi sonucuna regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir.

Üretkenlik Karşıtı Davranış =1,012+0,063*Bilişsel

Bilişsel düzeyinde bir birimlik artışın üretkenlik karşıtı engelde 0,063'lük bir artışa neden olacağı belirlenmiştir. Buradan yola çıkarak **H_{17}** hipotezinin bilişsel alt boyutu öznelinde desteklendiği belirlenmiştir.

4.2 Yorumlar

Bu çalışma sonucunda elde edilen bulgular bu bölümde tartışılmış ve yorumlanmıştır. Bu araştırmanın örneklemini Kocaeli Üniversitesi'nde çalışan 276 akademik ve idari personel oluşturmuştur. Katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin üretkenlik karşıtı davranışlar oluşturmadaki etkisi incelenmiştir. Aynı zamanda çalışma sonucunda elde edilen bulgular ilgili alanyazındaki diğer çalışmalarla karşılaştırılmıştır.

Bu araştırmanın sonuçları incelendiğinde araştırmaya katılan kişilerin örgütsel sinizm ortalamalarının orta düzeyde olduğu belirlenmiş olup, katılımcıların kurumlarına yönelik örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında katılımcıların örgütsel sinizm algılarının cinsiyet gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Kadınların örgütsel sinizm düzeylerinin bilişsel, duygusal ve davranışsal alt boyutları da dahil olmak üzere, genel örgütsel sinizm düzeylerinin erkeklerden daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Kadın çalışanların daha fazla sinizm göstermesinin nedenini dışarıdan gelebilecek tehlikelere karşı bir savunma mekanizması geliştirme arzusu içinde olmaları şeklinde olmalarıyla açıklanabilir. Lobnikar ve Pagon (2004)'a göre kadın çalışanlar iş yerlerinde daha fazla mağduriyet yaşayan taraftır ve bu nedenden dolayı onları koruyan kurallara güvenmezler. Araştırmacılar bu durumdan dolayı kadın çalışanların daha fazla sinizm oluşturduklarını söylemişlerdir.

Bu sonuç Nartgün ve Kartal (2013) öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerine yönelik yaptıkları çalışma ile benzerlik göstermiştir. Bu çalışmanın sonucuna göre kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlerden daha fazla sinizm oluşturduğu tespit edilmiştir.

Erbil (2013) Kuşadası'nda bulunan otel işletmelerinde çalışan kişilerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek için yaptığı çalışma sonucunda erkek çalışanların sinizm oluşturmada daha geri planda olduklarını tespit etmiştir. Bir başka ifadeyle örgüt içerisindeki kadın çalışanların daha fazla sinizm yarattıkları tespit edilmiştir.

Yukarıdaki çalışmaların aksine Yavuz ve Bedük (2016) Konya ilinde bulunan bir kamu bankasının farklı şubelerinde yaptıkları çalışma sonucunda kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha fazla sinizm oluşturduğuna yönelik anlamlı bir sonuca rastlamamışlardır.

İlgili alanyazında cinsiyetin örgütsel sinizm üzerinde herhangi bir anlamlı etkisinin olmadığını tespit eden çalışmalarda mevcuttur. Kalağan ve Güzeller (2010) öğretmenlerin sinizm düzeylerini algılamaya yönelik yaptıkları çalışmada cinsiyetin örgütsel sinizmin oluşmasında herhangi bir etkisi olmadığını tespit etmişlerdir. Bu çalışmaya göre bir öğretmenin kadın veya erkek olmasının sinizm düzeyine tesirinin olmadığı saptanmıştır.

Tokgöz ve Yılmaz (2008) Eskişehir ve Alanya'da bulunan 17 otel işletmesinde çalışan 346 personel üzerinde yaptıkları çalışma sonucunda cinsiyetin, sinizm oluşumunda herhangi bir etkisi olmadığını tespit etmişlerdir.

Bu çalışmanın bir diğer sonucuna göre katılımcıların medeni durumunun örgütsel sinizmin geneli ve duygusal alt boyutu ile anlamlı bir ilişkisinin olduğu saptanmıştır. Buna göre bekar çalışanların algılanan sinizm düzeylerinin evli çalışanlara göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Bunun nedenini bekar bireylerin örgüt içerisinde karşılaştıkları sorunlara tepkisiz kalmamaları ve daha az sorumluluk altında olmalarıyla açıklanabilir. Pelit ve Pelit (2014)'e göre örgütlerdeki evli bireylerin daha az sinik tutum içerisinde olmalarının nedeni sorumluluk duygularıdır. Bu kişilerin sorumlu oldukları bir aileleri olduğu için daha az sinizm üretmektedirler.

Bu sonuç Delken (2004)'in çağrı merkezinde çalışan kişilerin sinizm düzeylerini belirlemek için yaptığı çalışma ile benzerlik göstermektedir. Bu çalışmanın sonucuna göre bekar kişilerin evli kişilere göre daha fazla sinizm içinde oldukları ortaya çıkmıştır.

Kahveci ve Demirtaş (2015) Rize ilinde ilkokul, ortaokul ve liselerde görev alan 2219 öğretmenin örgütsel sinizm düzeyini belirlemek için yaptıkları çalışma neticesinde yukarıdaki çalışmalarla paralellik gösterecek sonuçlara ulaşmışlardır. Bu çalışmaya göre bekar öğretmenler duygusal boyutta evli öğretmenlere göre daha fazla miktarda sinizm oluşturmaktadırlar.

Amasralı ve Aslan (2017) ortaokul ve liselerde görev yapan matematik öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek üzerine yaptıkları çalışmaya 272 kişi katılmıştır. Bu çalışmanın sonucuna göre ortaokul ve liselerde görev yapan bekar matematik öğretmenlerinin tüm boyutlarda örgütsel sinizm düzeylerinin evli öğretmenlerden daha fazla olduğunu tespit edilmiştir.

İlgili alanyazında çalışanların medeni durumlarının örgütsel sinizm üzerinde herhangi bir etkisi olmadığını tespit eden çalışmalarda vardır. Kalağan ve Güzeller (2010) öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlemek için yaptıkları çalışma sonucunda kişinin medeni durumunun örgütsel sinizm oluşturmada herhangi bir etkisi olmadığını tespit etmişlerdir.

Araştırmanın sonucuna göre çalışanların unvan gruplarının örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığı görülmüştür. Katılımcıların akademik ya da idari personel olmasının sinizm üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı söylenebilir. Kalay, Oğrak ve Nişancı (2015) bir kamu üniversitesinde akademik ve idari personellerin mobbing, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm düzeylerinin belirlemek için yaptıkları çalışmanın sonucunda örgütsel sinizmin unvan gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmadığını tespit etmişlerdir. Bu sonuca göre çalışanın akademik veya idari personel olmasının sinizm düzeyi ile bir ilişkisinin olmadığı söylenebilir.

Çakıcı ve Doğan (2014) bir kamu üniversitesinin meslek yüksekokullarında yaptığı çalışmada örgütsel sinizmin iş performansına olan etkisini araştırmışlardır. Bu çalışmaya 116 akademik 68 idari personel katılmıştır. Çalışmada örgütsel sinizmin unvan gruplarına olan etkisi bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlarda incelenmiş olup anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Alanyazın incelendiğinde bu tez çalışması ve yukarıdaki diğer çalışmaların sonuçlarına zıtlık gösteren çalışmalarda mevcut olduğu görülmüştür. Anaş (2016) İstanbul ilinde eğitim veren 3 vakıf üniversitesinde yaptığı çalışmaya toplamda 177 akademik ve idari personel katılmıştır. Bu çalışmanın sonucuna göre akademik personellerin, idari personellere göre sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırmanın sonuçları incelendiğinde yaş değişkeninin örgütsel sinizmin davranışsal alt boyutu üzerinde anlamlı bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Yaş aralığı 34-41 olan bireylerin 50 yaş ve üzerinde olan bireylerden daha fazla sinizm oluşturduğu tespit edilmiştir. Bu sonucu yaşı daha genç olan çalışanların kariyer hedeflerini gerçekleştirme adına daha fazla sinik tutumlar sergilemesiyle açıklamak mümkün olabilir. Mirvis ve Kanter (1991) yaşı daha genç olan kişilerin istihdam edildiği organizasyondan ve genel olarak hayatın kendisinden beklentilerinin daha yüksek seviyede olması sebebiyle daha fazla sinizm oluşturduklarını söylemişlerdir.

İlgili alanyazında çalışmanın bu sonucunu destekleyen araştırmalar mevcuttur. Ergen (2015) öğretmenlerin sinizm düzeylerini belirlemek için yaptığı çalışma sonucunda öğretmenlerin yaş değişkeni ile sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farka rastlamıştır.

Kahveci ve Demirtaş (2015) yaptıkları çalışma neticesinde örgütsel sinizmin davranışsal boyutunun yaş ile anlamlı bir şekilde ilişkisinin olduğunu söylemişlerdir. Bu araştırmanın sonucuna göre öğretmenlerde yaş ilerledikçe sinizm algısının azaldığı sonucuna varılmıştır.

Kanter ve Mirvis (1991) bir örgütte yaptıkları çalışmada yaşların dağılımlarına göre sinizm oluşturma düzeylerini incelemiştir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre 18- 24 yaş arasındakilerin %54'ü, 25-30 yaş aralığında olanların %48'i, 35-54 yaş arasındakilerin %45'i ve son olarak 55 yaş üstündeki kişilerin %56'sının sinik tutumlar sergilediği bulunmuştur. Bu sonuçlara göre gençlerde örgütsel sinizm düzeyinin daha yüksek olduğu tespit edilmiş olup, kişilerin yaşı arttıkça örgütsel sinizm düzeylerinin azalacağı tespit edilmiştir.

Bu araştırmanın sonucuna göre katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri eğitim durumuna göre örgütsel sinizmin geneli ve bilişsel boyutunda farklılık göstermektedir. Eğitim düzeyi arttıkça sinizmin bilişsel boyutta ve örgütsel sinizmin genelinde arttığı tespit edilmiştir. Bu sonuca göre çalışanların eğitim düzeyi arttıkça sinizmi ortaya çıkaran davranışların fazlalaştığı söylenebilir. Bunun nedeninin eğitim seviyesi yüksek çalışanların örgüt içerisindeki olayları daha fazla sorgulaması ya da bu olaylara karşı eleştirel bir yaklaşımda bulunma eğilimlerinin daha yüksek olması ile açıklamak mümkün olabilir. Mirvis ve Kanter (1991)'e göre kişinin eğitim seviyesi düştükçe kabullenme eşiğinin de bununla paralel olarak düşeceği bilinmektedir. Bu nedenle eğitim seviyesi daha düşük kişilerin daha az örgütsel sinizm meydana getirmesi beklenmektedir.

Tokgöz ve Yılmaz (2008) Eskişehir ve Alanya' da bulunan toplam 17 otel işletmesinde istihdam edilen 346 çalışanın sinizm düzeylerini belirlemek için yaptığı çalışma sonucunda çalışanların eğitim düzeyi arttıkça bununla beraber sinizminde artacağını tespit etmiştir.

Kalağan ve Güzeller (2010) yaptıkları çalışma neticesinde eğitim durumu ile sinizm düzeyleri arasında anlamlı ve olumlu bir fark tespit etmişlerdir. Buna göre katılımcıların eğitim seviyesi yükseldikçe sinizm düzeyleri de beraberinde yükselecektir.

İlgili alanyazın incelendiğinde bu çalışmanın ve yukarıdaki diğer çalışmaların sonuçlarına zıtlık gösteren çalışmalarda bulunmuştur. Erdost vd. (2007) örgütsel sinizm kavramı ve ölçeklerini Anadolu bölgesinde yer alan bir firmada test etmek için yaptıkları çalışmaya beyaz ve mavi yakalı çalışanlar katılmıştır. Bu çalışmanın sonucunda eğitim düzeyi daha düşük olan kişilerin eğitim düzeyi yüksek olanlardan daha fazla sinizm oluşturduklarını tespit etmişlerdir.

Aktuna (2020) İstanbul ve Antalya'da bulunan konaklama işletmelerinde çalışan 715 kişinin sinizm düzeylerini belirlemek için bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmaya ilkokul, ortaöğretim, lise, lisans ve lisansüstü eğitim seviyesine sahip çalışanlar katılmıştır. Bu çalışmanın sonucuna göre; çalışanların eğitim düzeyinin arttıkça sinizm düzeylerinin de azaldığını tespit etmiştir.

Altınöz vd., (2011) Ankara ilinde bulunan dört ve beş yıldızlı otellerde çalışan 210 kişinin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek için yaptıkları çalışma neticesinde eğitim seviyesi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık tespit etmişlerdir. Bu çalışmanın sonucuna göre çalışanların eğitim seviyesi arttıkça sinizm gösterme eğilimlerinin azaldığı tespit edilmiştir.

Bu araştırmanın sonuçlarına göre mesleki kıdem ile örgütsel sinizmin geneli ve tüm alt boyutları arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Çalışmanın sonucuna göre kişilerin mesleki kıdemleri ile beraber sinizm düzeylerinin de yükseldiğini söylemek mümkündür. Bunun nedenini ise kişinin mesleğinde geçirdiği yılların artması ile beraber olaylara karşı olumlu yaklaşım tarzından uzaklaşması ile açıklayabilmek mümkündür. Delken (2004)'e göre kişilerin mesleklerinde geçirdikleri zamanla doğru orantılı olarak daha fazla negatif durumlarla karşılaşırlar. Zaman içerisinde olaylara bakış açısında iyi yönden kötü yöne doğru bir takım değişiklikler olabilmektedir. İlgili alanyazın incelendiğinde bu sonuçla benzer araştırmalara rastlanmıştır.

Lobnikar ve Pagon (2004) polis memurları üzerine yaptıkları çalışmada mesleki kıdem düzeyi ile örgütsel sinizm arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki saptamıştır. Buna göre mesleki kıdemi daha fazla olan bir polis memurunun, mesleki kıdemi daha düşük bir polis memuruna göre daha fazla örgütsel sinizm oluşturduğunu tespit etmişlerdir.

Altınöz vd. (2011) yaptıkları çalışma sonucunda kişinin örgütsel sinizm düzeyi ile mesleki kıdemi arasında anlamlı bir fark tespit etmişlerdir. Bu çalışmanın sonucuna göre bir çalışanın mesleki kıdemi ile beraber örgütsel sinizm düzeyinin de arttığı tespit edilmiştir. Sinizm düzeyindeki bu artışın özellikle kişinin mesleğinde geçirdiği 11-15 yıl aralığında ortaya çıktığı saptanmıştır.

Fındık ve Eryeşil (2012) Konya ilinde faaliyet gösteren bir firmada çalışanların örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek için 120 kişilik örneklem grubunda bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışmanın sonucuna göre bir çalışanın mesleki kıdemi arttıkça sinizm düzeyinin de aynı oranda arttığı tespit edilmiştir.

İlgili alanyazın incelendiğinde az da olsa yukarıdaki çalışmaların sonuçlarına benzer olmayan sonuçlara rastlanmıştır. Kalağan ve Güzeller (2010) öğretmenler üzerine yaptıkları çalışma neticesine göre mesleki kıdem ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir fark tespit etmiştir. Buna göre mesleki kıdemi az olan öğretmenlerin örgütsel sinizm oluşturma potansiyeli daha fazla görülmüştür. Araştırmacılar bunun nedenini meslek hayatına yeni başlayan öğretmenlerin idealist bir tutum sergileme ve yeniliklere bağlı değişimlere daha açık olmasıyla ilgili olduğunu söylemişlerdir. Fakat öğretmenlerin kurumun politikalarını ve yönetim şeklini gördükçe negatif yönlü tutum gösterme ihtimali olduğunu ve bunun sonucunda örgütsel sinizm oluşturabileceklerini söylemişlerdir. Mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenlerin kurumlarını ve işleyişlerini daha iyi tanıdıkları için örgütsel sinizm gösterme ihtimallerinin düşük olduğunu belirtmişlerdir.

Bu araştırmanın sonuçlarından bir diğerine göre kurumdaki kıdem ile örgütsel sinizmin genel düzeyi ve davranışsal alt boyutu ile arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir**.** Çalışmanın sonucuna göre kurumdaki kıdemi 6-10 yıl arasında olan çalışanlar diğer çalışanlara (0-5 yıl ve 21 yıl ve üzeri) göre daha fazla düzeyde sinizm oluşturmaktadırlar. Bunun nedenini ise 0-5 yıl arası kurum kıdemine sahip kişilerin olumsuz olaylara karşı daha fazla tolerans gösterebilmeleriyle açıklanabilir. Bu kişiler karşılaştıkları olumsuz olaylar karşısında örgütsel sinizm gibi negatif tutumlar sergilemek yerine bu durumun geçici bir süreç olduğunu düşünüp sinizmden kaçınabilirler. Kurumda geçirilen belirli bir süreden sonra bu durumun geçici olmadığını anlayan kişilerin sinizm tutumlarının yükselmesi olasıdır. 21 yıl ve üzeri

kurum kıdemine sahip kişilerin ise gerek mesleki doygunluğa ulaşmaları gerekse kurum içindeki dengelerin ve olayların işleyiş şekillerine hakim olmasıyla beraber karşılaştıkları olumsuz tutumlar karşısında doğal bir savunma mekanizması geliştirmesi ve bununla beraber sinizm düzeylerinin de 6-10 yıl arası kurum kıdemine sahip kişilerden düşük olması öngörülebilir bir sonuçtur.

Gün (2018) öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek için Ankara ilinde bulunan dört devlet üniversitesinde yaptığı çalışmaya 392 öğretim elemanı katılmıştır. Bu çalışmanın sonucuna örgütsel sinizmin davranışsal boyutu ile kurumda geçirilen süre arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Çalışmanın sonucuna göre işe yeni başlamış öğretim elemanlarının kurumda daha uzun süredir bulunan öğretim elemanlarına göre sinizm düzeyleri davranışsal boyutta daha fazla olduğu saptanmıştır.

Çankaya (2018) bir kamu hastanesinde çalışan personellerin örgütsel sinizm düzeylerini tespit edebilmek adına bir çalışma yürütmüştür. Çalışmaya katılan 386 kişi bu araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Elde edilen sonuçlara göre çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri ile kurumdaki kıdemleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Hastanede çalışan bir personelin kurumdaki kıdemiyle beraber aynı anda örgütsel sinizm düzeyinin de arttığı tespit edilmiştir.

Nartgün ve Kartal (2013) öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek için yaptığı çalışmaya Bolu ilinde çalışan 90 öğretmen katılmıştır. Bu çalışmanın sonucuna göre kurumdaki kıdemin, örgütsel sinizmin geneli ve tüm alt boyutları ile herhangi bir anlamlı ilişkisinin olmadığı saptanmıştır.

Bu araştırmaya katılan kişilerin üretkenlik karşıtı davranış ortalamaları incelendiğinde katılımcıların ortalamalarının çok düşük düzeyde olduğu belirlenmiş olup, bu kişilerin kurumlarında yüksek düzeyde üretkenlik karşıtı davranış sergilemediği tespit edilmiştir.

Araştırmanın üretkenlik karşıtı davranışlar ile ilgili diğer sonuçları yorumlandığında ise cinsiyet gruplarının, üretkenlik karşıtı davranışların kişiler arası alt boyutu ve genel düzeyinde anlamlı bir fark oluşturduğu tespit edilmiştir. Çalışmanın sonucuna göre erkekler hem genel düzeyde hem de kişiler arası düzeyde daha fazla

üretkenlik karşıtı davranışlar göstermektedirler. Bu sonucu erkek çalışanların kadın çalışanlara göre olumsuz reaksiyon gösterme eğilimlerinin zaman zaman daha fazla olması ile açıklamak mümkün olabilir. Bal (2019)'a göre erkek çalışanlar toplumsal cinsiyet rollerinin bir çıktısı olarak kadınlara çalışanlara göre olumsuz duygu ve düşüncelerini dile getirme konusunda daha az çekimserdirler.

Öcel ve Aydın (2010) üretkenlik karşıtı davranışların cinsiyet gruplarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için yürüttükleri çalışmaya kamu ve özel sektörde çalışan 400 kişi katılmıştır. Bu araştırmanın sonucuna göre üretkenlik karşıtı davranışların genel düzeyi ile cinsiyet grupları arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Erkek çalışanların kötüye kullanma, çalma, sabotaj gibi üretkenlik karşıtı davranışları kadınlara göre daha fazla meydana getirdiği tespit edilmiştir.

Sezici (2015) üretkenlik karşıtı iş davranışları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemek için bir kamu ünivesitesinde 228 kişilik bir örneklem grubu ile bir çalışma yürütmüştür. Bu çalışmanın sonucuna göre erkeklerin geri çekilme ve üretimden sapma gibi üretkenlik karşıtı davranışları kadınlardan daha fazla sergilediği saptanmıştır.

Behrem (2017) yaptığı çalışmada Kırıkkale ilinde faaliyet gösteren bir enerji firmasında çalışan 201 kişilik örneklem grubu ile yaptığı çalışma neticesinde, katılımcıların cinsiyet grupları ile üretkenlik karşıtı davranışlar oluşturma düzeyleri arasında bir anlamlılık tespit etmiştir. Bu çalışmanın sonucuna göre erkek çalışanlar, kadın çalışanlara göre daha fazla üretkenlik karşıtı davranışlar sergilemektedirler.

Bazı çalışmalarda ise kadın çalışanların daha fazla üretkenlik karşıtı davranışlar oluşturduğuna rastlanmıştır. Özüren (2017) bir tekstil işletmesinde çalışan 534 kişinin üretkenlik karşıtı davranışlar düzeyini belirlemek için yaptığı çalışma sonucunda, cinsiyet grupları ile üretkenlik karşıtı davranışlar oluşturma düzeyi arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Bu çalışmanın sonucuna göre kadın çalışanlar, erkek çalışanlardan daha fazla üretkenlik karşıtı davranışlar sergilemektedirler.

Yukarıdaki çalışmaların aksine cinsiyet grupları ile üretkenlik karşıtı davranışlar arasında herhangi bir ilişki tespit edememiş çalışmalarda mevcuttur. Ödemiş (2011) İstanbul ilinde bulunan makine mühendisleri odasına kayıtlı 378 kişilik bir örneklemden

oluşan topluluğun üretkenlik karşıtı davranışlar oluşturma düzeylerini incelemiştir. Bu çalışmanın sonucuna göre cinsiyet değişkeni ile üretkenlik karşıtı davranışlar arasında herhangi bir anlamlı ilişki bulunamamıştır.

Araştırmanın bir diğer sonucuna göre üretkenlik karşıtı davranışlar ile katılımcıların medeni durumları arasında bir anlamlılığa rastlanmamıştır**.** Yani kişinin bekar veya evli olmasının üretkenlik karşıtı davranışlar ortaya koymasında herhangi bir etkisi yoktur**.**

Bülbül (2013) havacılık sektöründe çalışan kişilerin üretkenlik karşıtı davranışlar oluşturma eğilimlerini incelemek için 152 kişiden oluşan bir örneklem grubu ile bir çalışma yürütmüştür. Bu çalışmanın sonucuna göre çalışanların medeni durumları ile üretkenlik karşıtı davranışlar sergileme eğilimleri ile arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Baysal (2018) bir kamu üniversitesinde çalışan 219 akademik personelin örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar sergileme eğilimlerini incelemek üzere bir çalışma yürütmüştür. Çalışmanın sonucuna göre kişinin medeni durumu ile üretkenlik karşıtı davranışlar sergileme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

Tüfekçi (2016) Bursa ilinde bulunan bir sanayi işletmesinde çalışan kişilerin örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar sergileme eğilimlerini incelemek için 104 kişiden oluşan bir örneklem grubu ile bir çalışma yürütmüştür. Bu çalışmanın sonucuna göre bir kişinin medeni durumunun üretkenlik karşıtı davranışlar sergileme eğilimi ile herhangi bir anlamlı ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

İlgili alan yazın incelendiğinde yukarıdaki çalışmaların aksi yönünde sonuçlara rastlanan çalışmalara da rastlanmıştır. Behrem (2017) yaptığı çalışma sonucuna kişinin medeni durumunun ile üretkenlik karşıtı davranışlar gösterme eğilimi ile anlamlı bir ilişkisinin olduğunu tespit etmiştir. Çalışmanın sonucuna göre bekar çalışanlar evli çalışanlardan daha fazla üretkenlik karşıtı davranışlar sergilemektedirler. Bunun nedenini ise bekarların daha düşük seviyede sorumluluğa sahip olması şeklinde açıklamıştır.

Bu çalışmanın bir diğer sonucuna göre katılımcıların unvan grupları ile üretkenlik karşıtı davranışlar oluşturma eğilimleri arasında herhangi bir anlamlı ilişkiye rastlanmamıştır. Bu çalışma özelinde kişinin akademik ya da idari personel olmasının üretkenlik dışı davranışlar sergilemede herhangi bir etkisinin olmadığı söylenebilir. İlgili alan yazın incelendiğinde bu sonuçla paralellik gösterecek çok fazla çalışma bulunamamıştır.

Baysal (2018) bir kamu üniversitesinde çalışan 219 akademik personelin demografik özelliklerinin örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar sergileme periyodları bakımından herhangi bir farklılığa sahip olup olmadığını incelemek için bir çalışma gerçekleştirmiştir. Bu çalışmanın sonucuna göre 219 akademik personelden 58 tanesinin bir idari görevi olduğu tespit edilmiştir. Çalışmanın sonucuna göre katılımcıların unvan grupları ile üretkenlik karşıtı davranışlar oluşturma sıklıkları arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

Bu araştırmadan elde ettiğimiz sonuçlardan farklı şekilde sonuçlarda elde eden çalışmalar da mevcuttur. Bal (2019) kamu sektöründe örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı davranışlar üzerine yaptığı çalışmaya 419 kişi katılmıştır. Bu çalışmanın sonucuna göre unvan grupları ile üretkenlik karşıtı davranışlar arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır. Bu çalışmanın sonucuna göre eğitim-öğretim alanında çalışan kişiler idari ve teknik hizmet alanlarında çalışan kişilerden daha az miktarda üretkenlik karşıtı davranışlar sergilemektedirler.

Dirican (2013) devlet üniversitelerinde görev yapan akademik personeller üzerine yürüttüğü çalışmaya 612 öğretim elemanı katılmıştır. Bu çalışmanın sonucuna göre öğretim elemanlarının unvan gruplarının, üretkenlik karşıtı davranışlar oluşumunda anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Kurumda araştırma görevlisi olarak çalışan kişilerin diğer öğretim elemanlarından daha fazla düzeyde üretkenlik karşıtı davranışlar sergilediği belirlenmiştir.

Araştırmanın bir diğer sonucu katılımcıların yaş değişkenleri ile üretkenlik karşıtı davranışlar oluşturma eğilimleri arasında hem üretkenlik karşıtı davranışların geneli hem de birey-örgüt arası düzeyde anlamlı bir fark olduğuna işaret etmektedir. 50 yaş ve üzeri olan katılımcıların genel üretkenlik karşıtı davranış düzeyleri ve birey-örgüt arası üretkenlik karşıtı davranış düzeylerinin diğer yaş gruplarındaki katılımcılardan

daha az olduğu tespit edilmiştir. Yani kişinin yaşı yükseldikçe göstermiş olduğu üretkenlik karşıtı davranışlarda azalacaktır. Bu sonucun kişinin yaşının ilerlemesiyle beraber iş tecrübesi kazanmasıyla bağlantısının olabileceği düşünülmektedir. Yaşı ilerleyen çalışan daha fazla iş tecrübesine sahip olacak ve bu durumda onun kuruma olan faydasını arttıracaktır. Kuruma olan faydası ile orantılı olarak değer görmesi muhtemel olan çalışanın, örgütüne karşı olan aidiyet duygusunun yüksek olması bekleneceğinden üretkenlik karşıtı davranışlar sergilemesi olası gözükmemektedir. Behrem (2017) genç çalışanların örgüt içerisinde kendisini bir başına hissetmesi ve örgütlerine karşı duyduğu aitlik hissiyatının düşük olmasına bağlı olarak daha fazla üretkenlik karşıtı davranışlar sergileyeceklerini söylemiştir. İlgili alan yazın incelendiğinde bu çalışma ile paralel sonuçlar gösteren çalışmalarda mevcuttur.

Dirican (2013) öğretim elemanlarının üretkenlik karşıtı davranışları üzerine yaptığı çalışma sonucunda yaş değişkeninin üretkenlik karşıtı davranışlar oluşturmasında anlamlı bir etkisi olduğunu tespit etmiştir. Bu çalışmanın sonucuna göre yaşı 21-30 yaş aralığında değişen öğretim elemanlarının, bu yaş aralığından daha büyük yaşa sahip öğretim elemanlarına göre daha fazla üretkenlik karşıtı davranışlar gösterdiğini tespit etmiştir. Öğretim elemanlarını yaşı yükseldikçe daha az düzeyde üretkenlik karşıtı davranışlar oluşturmaktadırlar.

Özüren (2017) bir tekstil işletmesinde istihdam edilen 534 kişinin nepotizm algılarının üretkenlik karşıtı davranışlar oluşturmadaki etkisini araştırmıştır. Bu çalışmanın sonucuna göre yaş aralığı 21-30 olan çalışanlar diğer çalışanlardan daha fazla düzeyde üretkenlik karşıtı davranışlar sergilemektedirler. Bir başka ifadeyle genç çalışanlar üretkenlik karşıtı davranışlar gösterme konusunda daha öndedir.

Güldü (2014) kamu kuruluşlarında görev yapan 180 kadın çalışanın örneklem grubunu oluşturduğu çalışmasında, katılımcıların üretkenlik karşıtı davranışlar oluşturma eğilimlerini incelemiştir. Bu çalışma sonucunda yaş değişkeni ile üretkenlik karşıtı davranışlar arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bir başka ifadeyle genç yaştaki çalışanların üretkenlik karşıtı davranışlar gösterme eğilimleri daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Yukarıdaki çalışmalardan farklı sonuçlara ulaşan çalışmalarda alanyazında mevcuttur. Tüfekçi (2016) bir sanayi kuruluşunda yaptığı çalışmada katılımcıların

üretkenlik karşıtı davranışlar oluşturma eğilimlerini incelemiştir. Bu çalışmaya 104 beyaz yakalı personel katılmış ve araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Çalışmanın sonucuna göre yaş değişkeni ile üretkenlik karşıtı davranışlar arasında herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Araştırmanın bir diğer sonucuna göre katılımcıların eğitim durumlarının üretkenlik karşıtı davranışlar ile olan ilişkisi incelendiğinde herhangi bir anlamlı sonuca ulaşılamamıştır. Bu çalışmanın sonucuna göre katılımcıların eğitim düzeyinin üretkenlik karşıtı davranış oluşturmada bir neden oluşturmadığı saptanmıştır. Lau vd. (2003) yaptıkları çalışma sonucunda bu bulguyu destekler bir sonuca ulaşmışlardır. Araştırmanın sonucuna göre eğitim durumunun üretkenlik karşıtı davranışlar oluşturmada bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir

Kırbaşlar (2013) çalışanların etik iklim algılarının, üretkenlik karşıtı davranışlara ve örgütsel güven algısına olan etkisini incelediği çalışmaya 387 kişi katılmıştır. Bu araştırmanın sonucuna göre eğitim durumun üretkenlik karşıtı davranışlar oluşturmada herhangi bir etkisinin olmadığı saptanmıştır.

Alanyazında eğitim durumunun üretkenlik karşıtı davranışlar oluşturmada etkisinin tespit edildiği çalışmalarda vardır. Tüfekçi (2016) yaptığı çalışma neticesinde eğitim durumu ile üretkenlik karşıtı davranışlar arasında bir ilişkiye rastlamıştır. Bu çalışmanın sonucuna göre kişilerin eğitim düzeyleri yükseldikçe daha fazla üretkenlik karşıtı davranışlar gösterdiği tespit edilmiştir.

Özüren (2017) yaptığı çalışmada katılımcıların nepotizm algılarının üretkenlik karşıtı davranışlar oluşturmadaki etkisini araştırdığı çalışmada eğitim durumu ile üretkenlik karşıtı davranışlar arasında istatistiksel bir ilişki tespit etmiştir. Çalışmanın sonucuna göre eğitim seviyesi yüksek olan katılımcıların daha fazla üretkenlik karşıtı davranışlar oluşturdukları görülmüştür.

Behrem (2017) enerji sektöründe faaliyet gösteren bir firmada yürüttüğü çalışmaya 201 kişi katılmıştır. Bu çalışmanın sonucunda da diğer çalışmalarda olduğu gibi eğitim durumunun üretkenlik karşıtı davranışlar üzerinde bir etkisi olduğu saptanmıştır. Daha yüksek eğitim seviyesine sahip kişiler, eğitim seviyesi daha düşük olan kişilere göre daha fazla üretkenlik karşıtı davranışlar sergilemektedirler.

Araştırmanın bir diğer sonucuna göre katılımcıların mesleki kıdemlerinin üretkenlik karşıtı davranışlar oluşturmadaki etkisi incelenmiş olup herhangi bir anlamlı sonuca rastlanmamıştır**.** Alan yazın incelendiğinde bu sonuçla paralellik gösteren çalışmalara da rastlanmıştır.

Tüfekçi (2016) Bursa ilinde bulunan bir sanayi kuruluşunda 104 kişilik bir örneklem gruba ile çalışma yürütmüştür. Bu araştırmanın sonucuna göre çalışmaya katılan kişilerin mesleki kıdemleri ile üretkenlik karşıtı davranışlar oluşturma eğilimleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Kırbaşlar (2013) İstanbul ve İzmir ilinde bulunan ve farklı sektörlerde faaliyet gösteren 10 adet işletmede 387 kişilik bir örneklem grubunun etik iklim algılarının örgütsel güven algısı ve üretkenlik karşıtı davranışlar ile olan etkisini incelemişlerdir. Bu çalışmanın sonucuna göre mesleki kıdem değişkeninin üretkenlik karşıtı davranışlar oluşturmada anlamlı bir etkisi olmadığı bulunmuştur.

Ödemiş (2011) yaptığı çalışmada Türkiye Makine Mühendisleri Odası İstanbul şubesine kayıtlı mühendislerle yaptığı çalışmaya 274 kişi katılmıştır. Bu çalışmanın sonucuna göre katılımcıların mesleki kıdemleri ile üretkenlik karşıtı davranışlar sergileme eğilimleri arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Bunun akabinde yapılan K kare testinin sonucunda ise üretkenlik karşıtı davranışların alt boyutlarından biri olan işi yanlış yapma ile mesleki kıdem arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

İlgili alanyazında bu çalışmanın sonucuna ve yukarıdaki örnek çalışmaların sonucuna benzerlik göstermeyen çalışmalarda mevcuttur. Baysal (2018) bir kamu üniversitesinde çalışan 219 akademik personelin üretkenlik karşıtı davranışlar oluşturma eğilimlerini incelediği çalışma sonucunda mesleki kıdemin üretkenlik karşıtı davranışlar ile anlamlı bir ilişkisi olduğunu tespit etmiştir. Bu çalışmanın sonucuna göre mesleki kıdemleri 6-19 yılları arasında değişen katılımcılar 20 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip çalışanlara göre daha fazla üretkenlik karşıtı davranışlar sergilemişlerdir.

Araştırmanın bir diğer sonucuna göre kurumdaki kıdemleri 6-10 yıl arasında olan çalışanların birey-örgüt arası üretkenlik karşıtı davranışlar düzeyi 0-5 yıl ve 21 yıl ve üzeri kurum kıdemine sahip çalışanlara göre daha fazladır**.** Ayrıca yine kurumdaki kıdemleri 6-10 yıl arasında olan çalışanların üretkenlik karşıtı davranışlar genel düzeyi

0-5 yıl, 11-15 yıl ve 21 yıl ve üzeri kurum kıdemine sahip olan çalışanlardan daha fazladır. Bunun nedeninin kurumdaki çalışma süreleri 0-5 yıl arasında olan kişilerin örgütten beklentilerinin karşılanmaması durumunda dahi olumsuz davranışlar sergilememesi ile açıklanabilir. Bu bireyler beklentileri henüz karşılanmasa bile daha sonra karşılanacağını düşünerek üretkenlik karşıtı davranışlardan kaçınırlar. Kurum kıdemleri 6-10 yıl arasında olan bireyler bir noktandan sonra beklentilerinin karşılanmayacağını düşünerek üretkenlik karşıtı davranışlar sergileyebilirler. Belirli bir noktadan sonra kurum içi kıdemi çok fazla olan bireylerin iç dinamiklere ve kurumun işleyiş şekline daha fazla hakim olacağı için beklentilerini buna göre şekillendirecektir. Bu durum kurum kıdemi yüksek olan kişilerin, üretkenlik karşıtı davranış düzeylerinin, 6-10 yıl arası kurum kıdemine sahip kişilere göre daha düşük olmasına neden olabilir.

Baysal (2018) bir kamu üniversitesinde çalışan akademik personellerin örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar gösterme eğilimleri üzerine yaptığı çalışma neticesinde katılımcıların kurumdaki kıdemleri ile üretkenlik karşıtı davranışlar gösterme eğilimleri arasında anlamlı bir fark tespit etmiştir. Çalışmanın sonucuna göre aynı kurumda 6-9 yıl aralığında çalışan kişilerin 10 yıl ve üzeri çalışan kişilerden daha fazla üretkenlik karşıtı davranışlar sergilediği tespit edilmiştir.

Özüren (2017) bir tekstil işletmesinde yürüttüğü çalışmada nepotizm uygulamalarının çalışanların üretkenlik karşıtı davranışlar sergilemesine ne düzeyde etki ettiğini araştırmıştır. Çalışmanın sonucuna göre kurumdaki kıdem ile üretkenlik karşıtı davranışlar arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır. Katılımcıların kurumdaki kıdemleri arttıkça üretkenlik karşıtı davranışlar gösterme eğilimlerinin de arttığı görülmüştür.

Bektaş (2020) yaptığı çalışma neticesinde üretkenlik karşıtı davranışlar düzeyi ile kurumdaki kıdem arasında anlamlı bir fark tespit etmiştir. Bu çalışmanın sonucuna göre bu araştırmaya katılan kişilerin genel üretkenlik karşıtı davranışlar düzeyi ve bireyler arası üretkenlik karşıtı davranışlar düzeylerinin kurumdaki kıdemleri ile arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Kurum kıdemi 0-5 yıl ve 6- 10 yıl aralığında değişen bireylerin genel üretkenlik karşıtı davranışlar düzeyi ve bireyler arası üretkenlik karşıtı davranışlar düzeyi 11-15 yıl ve 15 yıl ve üzeri kurum kıdemine sahip

kişilerden daha düşüktür. Birey-örgüt arası üretkenlik davranışlar ile kurumdaki kıdem arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda örgütsel sinizm ölçeğinin geneli ve tüm alt boyutları ile üretkenlik karşıtı davranışlar ölçeğinin geneli ve tüm alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yani örgütsel sinizmin artmasıyla beraber üretkenlik karşıtı davranışlarında beraberinde artacağı söylenebilir. Bu sonucu örgütlere uzun ve kısa vadede mutlaka zarar veren ve olumsuz bir tutum olan örgütsel sinizmin negatif getirilerinden biri olarak açıklamak mümkün olabilir. Örgüt içindeki çalışanların maruz kaldıkları olumsuz bir takım olaylardan sonra örgütsel sinizm oluşturmaları ve buna bağlı olarak da üretkenlik karşıtı davranışlarının artması mümkün olabilmektedir. Kurnaz ve Kökalan (2020)'a göre çalışanların örgütsel sinizminin artması ile doğru orantılı olarak üretkenlik karşıtı davranışları da artacaktır. Bu araştırmacılara göre örgütsel sinizmin bilişsel alt boyutu ile üretkenlik karşıtı davranışlar arasında bir ilişki yoktur. Fakat duygusal alt boyutta, duygu ve hislerin yükselmesiyle beraber üretkenlik karşıtı davranışlar da yükselirken, davranışsal alt boyutta örgüte yönelik hareket ve davranışların yükselmesiyle üretkenlik karşıtı davranışlarda yükseldiği tespit edilmiştir.

Bektaş (2020) yaptığı çalışmada örgütsel sinizm ile üretkenlik karşıtı davranışlar arasında negatif yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Alt boyutlar incelendiğinde ise sadece duygusal sinizm alt boyutu ile üretkenlik karşıtı davranışlar ve bireyler arası üretkenlik karşıtı davranışlar arasında pozitif yönde korelasyona rastlanmıştır.

Bal (2019) kamu sektöründe çalışan kişilerin örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarını incelediği çalışma sonucunda örgütsel sinizm ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında zayıf düzeyde pozitif yönlü bir ilişki tespit etmiştir.

Araştırmanın regresyon sonucuna göre ise örgütsel sinizmin genel düzeyi ve bilişsel alt boyutunun üretkenlik karşıtı davranışlar üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür. Bektaş (2020) yaptığı çalışma neticesinde örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki etkiyi incelemiş ve anlamlı bir sonuca ulaşamamıştır.

Bal (2019) kamu sektöründe çalışan kişilerin örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarını incelediği çalışmasında bu iki değişken arasındaki etkiyi

anlayabilmek için regresyon analizi yapmıştır. Bu analizin sonucuna göre örgütsel sinizm ile üretkenlik karşıtı davranışlar arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir.

BÖLÜM 5. SONUÇ

5.1 Özet

Bu çalışmada örgütsel sinizmin üretkenlik karşıtı davranışlar oluşturmadaki etkisi incelenmiştir. Ayrıca, örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı davranışlar oluşumunda demografik özelliklerin etkisi göz önünde bulundurulmuştur.

Çalışmanın evrenini Kocaeli Üniversitesi'nde çalışan 4400 akademik ve idari personel oluşturmuştur. Örneklem grubu ise çalışmaya katılan 276 kişiden meydana gelmektedir. Katılımcıların örgütsel sinizm algılarının üretkenlik karşıtı davranışlar oluşturmadaki etkisini tespit etmek amacıyla, kişilerden ilk olarak demografik bilgi formu (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, unvan, mesleki kıdem, kurumdaki kıdem) daha sonra ise örgütsel sinizm ölçeği ve üretkenlik karşıtı davranışlar ölçeğinin doldurulması talep edilmiştir.

Anketler, Kocaeli Üniversitesi'nin gerekli mercilerinden izin alındıktan sonra kişilere mail, elektronik tabanlı mesajlaşma uygulamaları ve Kocaeli Üniversitesi'nin elektronik belge yönetim sistemi aracılığıyla ulaştırılmıştır. Çalışma Covid-19 pandemi sürecine denk geldiği için üniversite personellerinin büyük çoğunluğu iş yerlerinden uzak bir şekilde evlerinden çalışmaktaydı, bu nedenle örneklemin ana kütleyi yeterince temsil edememesi çalışmanın en büyük sınırlılığını oluşturmaktadır.

Yapılan analizler sonucunda, katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin demografik değişkenlerden olan cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, mesleki kıdem ve kurumdaki kıdeme göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Yine aynı

analizler sonucunda katılımcıların üretkenlik karşıtı davranışlar gösterme eğilimlerinin demografik değişkenlerden olan cinsiyet, yaş, kurumdaki kıdeme göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Son olarak örgütsel sinizmin alt boyutları dahil olmak üzere genelinin, üretkenlik karşıtı davranışlar ve alt boyutları ile anlamlı bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir.

5.2 Yargı

Bu araştırmada elde edilen sonuçlara göre katılımcıların demografik özelliklerinden cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, mesleki kıdem ve kurumdaki kıdemleri ile örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Cinsiyet gruplarının örgütsel sinizm düzeyine göre farklılığı incelendiğinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Buna göre kadın katılımcıların örgütsel sinizmin tüm alt boyutları ve genelinde daha fazla sinik tutum gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Medeni durumun örgütsel sinizm düzeyinde anlamlı bir fark yarattığı tespit edilmiştir. Çalışmanın sonucuna göre bekar çalışanların algılanan örgütsel sinizm genel düzeyleri evli çalışanlara göre daha fazladır ($p<0,05$).

Katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin unvan gruplarına göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$).

Katılımcıların yaşlarının örgütsel sinizm düzeylerindeki farklılığına bakıldığında davranışsal düzeylerinin yaş gruplarına göre anlamlı bir fark oluşturduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Gruplar arası farkı incelemek için yapılan Scheffe testi sonucunda 34-41 yaş arasındaki katılımcıların davranışsal düzeylerinin 50 yaş ve üzerindekilere göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların eğitim durumlarının örgütsel sinizmin genel düzeyi ve bilişsel alt boyutunda anlamlı bir fark oluşturduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Gruplar arası farkı belirlemek için yapılan Scheffe testinin sonucuna göre lise mezunlarının bilişsel alt boyuttaki örgütsel sinizm düzeyleri yüksek lisans ve doktora mezunlarına göre daha azdır. Örgütsel sinizmin genel düzeyinde de doktora mezunlarının sinizm düzeyi lise ve ön lisans mezunlarından daha azdır.

Katılımcıların mesleki kıdemlerinin örgütsel sinizmin tüm alt boyutları ve genel düzeyi ile anlamlı bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Katılımcıların kurumdaki kıdemlerinin örgütsel sinizmin davranışsal alt boyutu ve genel düzeyinde anlamlı bir fark oluşturduğu saptanmıştır.($p<0,05$). Gruplar arası farkı belirlemek için yapılan Scheffe testinin sonucuna göre kurumdaki kıdemi 6-10 yıl arası olan çalışanlar 0-5 yıl ve 21yıl ve üzeri kurum kıdemine sahip çalışanlardan davranışsal alt boyutta daha fazla sinizm oluşturmaktadır. Örgütsel sinizmin genel düzeyinde ise yine 6-10 yıl kurum kıdemine sahip olan kişiler 0-5 yıl ve 21 yıl ve üzeri kurum kıdemine sahip kişilerden daha fazla sinizm oluşturmaktadır.

Katılımcıların demografik özelliklerinin üretkenlik karşıtı oluşturmadaki farklılıkları incelendiğinde cinsiyet, yaş kurumdaki kıdem ile anlamlı bir fark oluşturduğu tespit edilmiştir. Medeni durum, eğitim durumu, unvan ve mesleki kıdemin üretkenlik karşıtı davranışlar oluşturma ile herhangi bir anlamlı ilişkisi olmadığı bulunmuştur.

Katılımcıların cinsiyet gruplarının üretkenlik karşıtı davranışların kişiler arası alt boyutu ve genel düzeyinde anlamlı bir fark oluşturduğu tespit edilmiştir. Erkek çalışanların kadın çalışanlara göre her iki boyutta da daha fazla üretkenlik karşıtı davranışlar oluşturduğu görülmüştür ($p<0,05$).

Katılımcıların medeni durumlarının üretkenlik karşıtı davranışlar oluşturmada herhangi bir anlamlı etkisinin olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların unvan gruplarının üretkenlik karşıtı davranışlar oluşturmada herhangi bir anlamlı etkisinin olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların yaş gruplarının üretkenlik karşıtı davranışların geneli ve birey-örgüt arası alt boyutunda anlamlı bir fark oluşturduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Gruplar arası farkı bulmak için yapılan Scheffe testinin sonucuna göre 50 yaş ve üzerindeki katılımcıların hem birey-örgüt arası alt boyutta hem de üretkenlik karşıtı davranışların genelinde üretkenlik karşıtı davranışlar düzeyi 34-41 ve 42-49 yaş aralığındakilere göre daha azdır.

Katılımcıların eğitim durumlarının üretkenlik karşıtı davranışlar oluşturmada herhangi bir anlamlı etkisinin olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların mesleki kıdemlerinin üretkenlik karşıtı davranışlar oluşturmada herhangi bir anlamlı etkisinin olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların kurumdaki kıdemlerinin üretkenlik karşıtı davranışların geneli ve birey-örgüt arası alt boyutunda anlamlı bir fark oluşturduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Gruplar arası farkı belirlemek için yapılan Scheffe testinin sonucuna göre 6-10 yıl arası kurum kıdemine sahip olan kişilerin birey-örgüt arası üretkenlik karşıtı davranışlar düzeyi 0-5 yıl ve 21 yıl ve üzeri kurum kıdemine sahip kişilerden daha fazladır. Üretkenlik karşıtı davranışların genel düzeyinde de 6-10 yıl arası kurum kıdemine sahip kişilerin üretkenlik karşıtı davranış düzeyleri 0-5 yıl, 11-15 yıl ve 21 yıl üzeri kurum kıdemine sahip kişilerden daha fazladır.

Araştırmanın korelasyon sonucuna göre örgütsel sinizm ile üretkenlik karşıtı davranışlar arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Araştırmanın regresyon sonucuna göre örgütsel sinizmin genel boyutunun üretkenlik karşıtı davranışlara anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Alt boyutlara bakıldığında ise örgütsel sinizmin bilişsel alt boyutunun üretkenlik karşıtı davranışlar ile anlamlı bir etkisinin olduğu fakat duygusal ve davranışsal alt boyutlarının anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Araştırmada belirlenen hipotezlerin sonuçları tablo 27 adıyla aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 27: Hipotezlerin Değerlendirilmesi

H_1: Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri cinsiyet gruplarına göre farklılık göstermektedir.	Desteklendi
H_2: Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri medeni durum gruplarına göre farklılık göstermektedir.	Desteklendi
H_3: Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri unvan gruplarına göre farklılık göstermektedir.	Desteklenmedi
H_4: Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.	Desteklendi
H_5: Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri eğitim durumu gruplarına göre farklılık göstermektedir.	Desteklendi
H_6: Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri mesleki kıdem gruplarına göre farklılık göstermektedir.	Desteklendi

H_7: Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri kurumdaki kıdem gruplarına göre farklılık göstermektedir.	Desteklendi
H_8: Katılımcıların üretkenlik karşıtı davranışları düzeyleri cinsiyet gruplarına göre farklılık göstermektedir.	Desteklendi
H_9: Katılımcıların üretkenlik karşıtı davranışları düzeyleri medeni durum gruplarına göre farklılık göstermektedir.	Desteklenmedi
H_{10}: Katılımcıların üretkenlik karşıtı davranışları düzeyleri unvan gruplarına göre farklılık göstermektedir.	Desteklenmedi
H_{11}: Katılımcıların üretkenlik karşıtı davranışları düzeyleri yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.	Desteklenmedi
H_{12}: Katılımcıların üretkenlik karşıtı davranışları düzeyleri eğitim durumu gruplarına göre farklılık göstermektedir.	Desteklenmedi
H_{13}: Katılımcıların üretkenlik karşıtı davranışları düzeyleri mesleki kıdem gruplarına göre farklılık göstermektedir.	Desteklenmedi
H_{14}: Katılımcıların üretkenlik karşıtı davranışları düzeyleri kurumdaki kıdem gruplarına göre farklılık göstermektedir.	Desteklendi
H_{15}: Örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklendi
H_{16}: Örgütsel sinizm düzeyinin üretkenlik karşıtı davranışlar üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklendi
H_{17}: Örgütsel sinizmin alt boyutlarının üretkenlik karşıtı davranışlar üzerinde etkisi vardır.	Desteklendi

5.3 Öneriler

Günümüzde örgütlerin hemen hemen hepsi değişen dünya ve çevre şartlarına bağlı olarak kendisini yenilemekte ve aynı zamanda da geliştirmeye çalışmaktadır. Bu yenileme ve gelişme süreçlerinden, örgütlerin temel yapı taşları olan insanlarda etkilenebilmektedir. Bir örgütün verimli bir şekilde performans göstermesinin en temel gereksinimlerinden biride insan kaynağını doğru kullanmasıdır. İnsan kaynağını doğru kullanamayan veya etkili bir şekilde yönetemeyen örgütler sorun yaşayabilmektedir.

Örgütsel sinizm, örgütün insan kaynağını doğru kullanamama ve yeterli verim alamama nedenlerinden biridir. Örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında örgütlerin ve kişilerinde payı vardır. Kurumun verdiği sözleri tutmaması ya da adaletten eksik olması

durumunda kişilerin örgütsel sinizm düzeyleri yükselecektir. Benzer bir şekilde bir çalışanın örgütte bulunan diğer insanlara karşı olumsuz hislere sahip olması da örgütsel sinizmi meydana getirebilmektedir. Bundan yola çıkarak örgütsel sinizm içinde olan kişilerin kendilerine fizyolojik ve psikolojik olarak zararlar verebildiği gibi örgütüne de dolaylı ya da dolaysız yoldan zarar verdiği bilinmektedir.

Örgütüne karşı olumsuz hisler içerisinde olan çalışanlar örgütlerine ya da örgüt içerisinde bulunan diğer kişilere karşı bir takım olumsuz davranışlar sergileyebilmektedirler. Bu davranışlar, üretkenlik karşıtı davranışlar olup örgüte kısa veya uzun vadede mutlaka zarar veren eylemlerden oluşmaktadırlar. Üretkenlik karşıtı davranışlar kişinin örgütte yaşadığı stres yaratan durumlara bağlı olarak ortaya çıkan çoğu zaman kasıtlı bir şekilde yapılmış davranışlardır.

Bu tez çalışmasında örgütsel sinizmin üretkenlik karşıtı davranışlar oluşturmadaki etkisi incelenmek istenmiş olup bu amaçla Kocaeli Üniversitesi'nde çalışan 276 akademik ve idari personel üzerinde bir çalışma yürütülmüştür. Çalışmanın sonucunda örgütsel sinizm ile üretkenlik karşıtı davranışlar arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Bu araştırmanın sonuçlarına dayandırılarak bir takım öneriler vermek mümkün olacaktır. İlk olarak bir kişinin örgütte çalışmaya başlamadan önce örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı davranış oluşturma potansiyelinin belirlenmesi açısından bireylere bu değişkenleri ölçen testler uygulanabilir. Bu sayede bireylere ilişkin bir fikir elde edilerek işe alım sürecine bu testlerin sonuçlarına göre yön verilebilir. Bir diğer yandan kurumlarda örgütsel sinizmin önüne geçebilmek için adalet algısının iyi tahsis edilmesi gerekmektedir. Bu da örgüt içerisinde yaşanan olaylardan sonra ödüllerin ve cezaların hakkaniyetli bir şekilde verilmesi ile sağlanabilir.

Örgütlerde yönetim kademesinde bulunan kişilerin daha dikkatli olması ve çalışanları rahatsız etmeyecek bir şekilde davranışlarını gözlemlemesi önem arz etmektedir. Bu davranış sayesinde ortaya çıkma ihtimali olan sinizm tehlikelerinin önüne geçilebilir. Yine benzer bir şekilde yönetim kademesinde bulunan kişilerin, çalışanlarının sorunlarını göz ardı etmemesi ve bu sorunlar hakkında iletişime açık olması gerekmektedir. Sorunlarının dinlendiğini ve önemsendiğini anlayan çalışanlar olumsuz tutum ve davranışlardan kaçınacaktır. Çalışanlara eğitim durumlarına ve

kapasitelerine göre görev vermek de bu önerilere dahil edilebilir. Aynı zamanda çalışanların yaptıkları işten tatmin olmalarının sağlanması ve bir takım ruhunun oluşturulması da önem arz etmektedir. Ayrıca çalışanların görev tanımlarının net olması da hem onların görevlerinin ne olduğunu açıkça bilip yerine getirmeleri konusunda hem de olası karışıklıklar ve kaytarmalardan kaçınmaları konusunda önem arz eder. Bu sayede yöneticinin çalışan verimini daha yakından takip edebilir.

Kurum içerisinde yaşanacak değişimlerden ya da yapılacak yeniliklerden haberdar olan ve fikirleri alınan çalışanların örgütsel sinizm ve örgütsel sinizme bağlı olarak ortaya çıkabilecek, üretkenlik karşıtı davranışlar gibi olumsuz tutumlardan uzaklaşacağı bilinmektedir.

Son olarak gelecek araştırmacılara bir takım öneriler verebilmek mümkündür. Bu çalışmada örgütsel sinizmin bilişsel alt boyutu ile üretkenlik karşıtı davranışların birey-örgüt arası alt boyutu arasında düşük yönlü pozitif bir ilişki belirlenmiştir. Gelecek araştırmalarda bu örgütsel sinizmin bilişsel alt boyutunun üretkenlik karşıtı davranışların birey-örgüt arası alt boyutu üzerindeki etkisini ölçmek için çalışmalar yapılabilir.

Bu çalışmaya katılan kişilerin aynı kurumda çalıştığı bilinmektedir. Bu iki değişken arasındaki ilişkinin birden fazla üniversitede incelenmesi durumunda sonuçların daha farklı olacağını söylemek mümkündür. Gelecek çalışmalarda farklı üniversitelerden katılımcıların da araştırmaya dahil edilmesi sonuçları karşılaştırma imkanı doğması açısından önemli olabilir.

EK'LER

Demografik Bilgi Formu

Açıklama: Lütfen aşağıdaki sorularda yer alan seçeneklerden size uygun olan bir tanesini işaretleyiniz.

Cinsiyetiniz

☐ Kadın ☐ Erkek

Medeni Durumunuz

☐ Evli ☐ Bekar

Yaş Aralığınız

☐ 33 Yaş ve altı ☐ 34-41 yaş arası ☐ 42-49 yaş arası ☐ 50 ve üzeri

Öğrenim Durumunuz

☐ Lise ☐ Ön Lisans ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora

Çalıştığınız Kurumdaki Unvanınız

☐ Akademik Personel ☐ İdari Personel

Şu an Yaptığınız Mesleği Kaç Yıldır Yapıyorsunuz

☐ 0-5 Yıl ☐ 6-10 Yıl ☐ 11-15 Yıl ☐ 16-20 Yıl ☐ 21 Yıl ve Üzeri

Kaç Yıldır Aynı Kurumda Çalışıyorsunuz

☐ 0-5 Yıl ☐ 6-10 Yıl ☐ 11-15 Yıl ☐ 16- 20 Yıl ☐ 21 Yıl ve Üzeri

Örgütsel Sinizm Ölçeği

Açıklama: Aşağıda örgütsel sinizm ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum					
Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır					
Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım					
Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.					
Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az bir benzerlik görüyorum					
Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim					
Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim					
Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşarım					
Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar					

Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım					
Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız					
Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm					

Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Ölçeği

	Mevcut işinizde belirtilen durumların her birini ne kadar sıklıkla yaptınız.	**Hiçbir zaman**	**Yılda bir veya iki kere**	**Ayda bir veya iki kere**	**Haftada bir veya iki kere**	**Her gün**
1	İşyerinde hiç kimseyle dalga geçmem	( )	( )	( )	( )	( )
2	İşyerinde birilerine kırıcı sözler söylediğim olmuştur	( )	( )	( )	( )	( )
3	İşyerinde etnik, dini veya ırkçı söylemlerde pek bulunmam	( )	( )	( )	( )	( )
4	İşyerinde birilerine hakaret ettiğim pek olmamıştır	( )	( )	( )	( )	( )
5	İşyerinde birilerine arada kötü bir şakalar yaptığım olmuştur	( )	( )	( )	( )	( )
6	İşyerinde kaba davranışlar sergilediğim olmuştur	( )	( )	( )	( )	( )
7	İşyerinde bir kimseyi herkesin içinde utandırdığım olmuştur	( )	( )	( )	( )	( )

8	Bana ait olmaya iş yerindeki bir eşyayı (araç, gereç mal) izinsiz aldığım olmuştur	( )	( )	( )	( )	( )
9	Gün içinde çalışırken hayal kurup, düşüncelere dalarak zaman geçirdiğim olmuştur	( )	( )	( )	( )	( )
10	İşyerindeki mola zamanlarına pek uyduğum söylenemez	( )	( )	( )	( )	( )
11	İşe izinsiz geç geldiğim olmuştur	( )	( )	( )	( )	( )
12	İş ortamını zaman zaman kirlettiğim oldu	( )	( )	( )	( )	( )
13	Yöneticimin talimatlarına uymayı bazen göz ardı edebilirim	( )	( )	( )	( )	( )
14	Bilinçli olarak, çalışmam gereken hızdan daha yavaş çalıştığım olmuştur	( )	( )	( )	( )	( )
15	İşyerinin özel bilgilerini, yetkisi olmayan insanlarla pek paylaşmam	( )	( )	( )	( )	( )
16	İşyerinde sigara içip veya alkol aldığım olmuştur	( )	( )	( )	( )	( )
17	Bazen işim için gerekenden daha az çaba sarf ettiğimi düşünüyorum	( )	( )	( )	( )	( )

KAYNAKÇA

Abaslı, K. (2018). *Örgütsel Dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm ilişkisine yönelik öğretmen görüşleri* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.

Akar, N. Y. (2010). Psikolojik sözleşme ihlalleri bağlamında örgütsel sinizm üzerine kuramsal bir araştırma. *Turizmde İnsan Kaynakları Gelişimi Sempozyumu Bildiri Kitabı*, 43-60.

Akbaş, A., ve Bostancı, A. B. (2016). Öğretmenlerin örgütsel politika algıları ile duygusal emek düzeyleri arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi, 5*(3), 44-63.

Akgül, A. (2005*). Faktör analizi. Tıbbi araştırmalarda istatistiksel analiz teknikleri SPSS uygulamaları* (2.Baskı). Ankara: Emek Ofset

Akpolat, T., ve Oğuz, E. (2015). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinde örgütsel sinizmin işe yabancılaşma düzeyine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 11*(3), 947-971.

Aktuna, H. C. (2020). Örgütsel *adaletin örgütsel sinizm üzerinde etkisi: Paraya yönelik tutumun düzenleyici rolü*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Altınöz, M., Çöp, S., ve Sığındı, T. (2011). Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi,* 285-315.

Amasralı, A., ve Aslan, H. (2017). Ortaokul ve lise matematik öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (43), 64-92.

Ambrose, M. L ve Kulik, C. T. (1999). Old friends, new faces: Motivation research in the 1990s. *Journal of Management, 25*(3), 231-292.

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

Anaş, K. (2016). *Vakıf üniversitesi çalışanlarında örgütsel sinizm tutumunun işe yabancılaşma üzerine etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Andersson, L. M., ve Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 18*(5), 449-469.

Andersson, L.M. (1996). Employee Cynicism: An examinition using a contract violation framework. *Human Relations, 49*(11), 1395-1418.

Appelbaum, S. H., Deguire, K. J., ve Lay, M. (2005). The relationship of ethical climate to deviant workplace behaviour. *Corporate Governance: The İnternational Journal Of Business İn Society, 5*(4), 43-55.

Appelbaum, S. H., Iaconi, G. D., ve Matousek, A. (2007). Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impacts and solutions. *Corporate Governance: The Internatiınal Journal of Business in Society, 7*(5), 586-598.

Arıkboğa, F. Ş. (2007). *Yönetim ve Organizasyon*. 15 Aralık 2020 tarihinde, http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/kitap/kok/yonetimveorgau242.pdf adresinden erişildi.

Bal, T. (2019). *Kamu sektöründe örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarının incelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Baron, R. A., ve Neuman, J. H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes. *Agressive Behavior: Official Journal of the Internatıonal Society for Research on Agression, 22*(3), 161-173.

Baysal, C. (2018). *Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranış ilişkisine yönelik akademisyenler üzerine bir inceleme* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Behrem, Ü. (2017*). Beş faktör kişilik özelliklerinin örgütsel adalet algısı aracılığıyla üretkenlik karşıtı davranışlar üzerine etkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

Bektaş, İ. (2020). *Örgütsel adalet ve örgütsel sinizmin üretkenlik karşıtı davranışlar üzerine etkisi ve bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Berkowitz, L. (1998). Affective aggression: The role of stress, pain, and negative affect in G.G. Russell, D. Edward (eds.). Human agression. San Diego. 49-72.

Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S., ve Walker, H. J. (2007). Justice, cynicism and commitment: A study of important organizational change variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303-326.

Birdir, K., ve Tepeci, M. (2003). *Otel genel müdürlüklerinde tükenmişlik sendromu ve tükenmişliğin genel müdürlerin işlerini değiştirme eğilimlerine etkileri. Anatolia: Turizm Araştırmalara Dergisi, 14*(2), 93-106.

Blau, P. M. (1964), *Exchange and Power in Social Life*, New York: Wiley.

Bommer, W. H., Rich, G. A., ve Rubin, R. S. (2005). Changing attitudes about change: Longitudinal effects of transformational leader behavior on employee cynicism about organizational change. *Journal of Organizational Behavior; The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, *26*(7), 733-753.

Bowling, N. A., ve Gruys, M. L. (2010). Overlooked issues in the conceptualization and measurement of counterproductive work behavior. *Human Resource Management Review*, *20*(1), 54-61.

Brandes, P. (1997). *Organizational cynicism: Its nature, antecedents and consequences*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. USA: The University of Cincinnati.

Brandes, P., Castro, S. L., James, M. S., Martinez, A.D., Matherly, T. A., Ferris, G. R., ve Hochwarter, W. A. (2008). The interactive effects of job insecurity and organizational cynicism on work effort following a layoff. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 14*(3), 233-247.

Brandes, P., ve Das, D. (2006). Locating behavioral cynicism at work: Construct issues and performance implications. *Employee health, coping and methodologies*, 233-266.

Bülbül, G. (2013). *Havayolu taşımacılığında üretkenlik karşıtı davranışlar ve kabin görevlilerinin algısı üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Cartwright, S., ve Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review, 16*(2), 199-208.

Cihangiroğlu, N., ve Şahin, B. (2010). Organizasyonda önemli bir fenomen: Psikolojik sözleşme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 6*(11), 1-16.

Coccia, C. (1998). Avoiding a"toxic" organization. *Nursing Management, 29*(5), 32-33.

Cook, W. W., ve Medley, D. M. (1954). Proposed hostility and pharisaic-virtue scales fort he MMPI. *Journal of Applied Psychology*, 38(6), 414.

Cordes, C. L. ve Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Rewiew, 18*(4), 621-656.

Çakıcı, A., ve Doğan, S. (2014). Örgütsel sinizmin iş performansına etkisi: Meslek yüksekokullarında bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi, 15*(1), 79-89.

Çankaya, M. (2018). Hastane çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 7*(4), 287-306.

Çetin, F. Ve Fıkırkoca, A. (2009). Rol ötesi olumlu davranışlar kişisel ve tutumsal faktörlerle öngörülebilir mi?. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 65*(4), 41-66.

Dean Jr, J. W., Brandes, P., ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Rewiew, 23*(2), 341-352.

Demir M, (2009). *Konaklama işletmelerinde duygusal zeka, örgütsel sapma, çalışma yaşamı kalitesi ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkinin analizi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Dhar, R. L. (2009). Cynicism in the Indian IT organizations: An Exploration of the Employees Perspectives. *Qualitative Sociology Review, 5*(1), 152-175.

Dirican, A. H. (2013*). Duygusal zekanın örgütsel vatandaşlık ve üretkenlik karşıtı davranışlar üzerine etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Doğan, S., ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* (29), 37-61.

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

Eaton, J.A. (2000), A social motivation approach to organizational cynicism, Doktora Tezi, York University, Toronto.

Efilti, S., Gönen, Y., ve Öztürk, F. (2008). Örgütsel sinizm: Akdeniz Üniversitesinde görev yapan yönetici sekreterler üzerinde bir alan araştırması. *7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi, 24*, 1-14.

Elma, C. (2003). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması (Ankara ili örneği*). (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Erbil, S. (2013). *Otel işletmelerinde çalışanların örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetine etkisi* (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.

Erefe, İ. (2002). Veri toplama araçlarının niteliği. Hemşirelikte araştırma ilke süreç ve yöntemleri. *Odak Ofset*, 133-138

Erdost, H. E., Karacaoğlu, K., ve Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi. 15. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, 514-524.

Ergen, S. (2015*). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Erkara, C. (2019). *Çalışanların kuşak farklılıklarına göre genel sinizm düzeylerinin örgütsel sinizm düzeyine etkisinin değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Fındık, M., ve Eryeşil, K. (2012). *Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir çalışma*. Internatıonal Iron & Steel Symposium, Karabük, Türkiye.

FitzGerald, M. R. (2002). *Organizational cynicism: Its relationship to perceived organizational injustice and explanatory style*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. ABD: University of Cincinnati.

Fox, S., Spector, P. E., ve Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior, 59*(3), 291-309.

Freedman, J.L., Sears, D. O., ve Carlsmith, J. M. (1993). Sosyal Psikoloji (Çev: A. Dönmez). *Ankara: İmge Kitabevi.*

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social İssues,30*(1), 159-165.

Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 161-178.

George, D., ve Mallery, P. (2010). SPSS for Windows step by step. A simple study guide and referance (10. Baskı). *GEN, Boston, MA: Pearson Education, Inc*.

Gökyer, N., ve Türkoğlu, İ. (2018). Liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim,43*(196), 317-340.

Gül, H., ve Ağıröz, A.(2011). Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: Hemşireler üzerinde bir uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13*(2), 27-47.

Güldü, Ö. (2014). Kadın çalışanların yaşam doyumu, duygusal zeka ve ahlaki olgunluk düzeylerinin üretim karşıtı iş davranışlarına etkisi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), 48-64.

Gültaç, A. S., ve Erigüç, G. (2019). Geçmişten günümüze örgütlerde üretkenlik karşıtı iş davranışları: Kavramsal bir bakış açısı. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (36), 51-68.

Gültaş, İ., ve Tüzüner, V. L. (2017). Verimlilik karşıtı iş davranışlarının beş faktör kişilik özellikleri ve bilişsel yetenek ile ilişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 46*(1), 47-61.

Gün, F. (2015). *Öğretim elemanlarının algılarına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Güzeller, C., ve Kalağan, G. (2008). Örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçe'ye uyarlaması ve çeşitli değişkenler açısından eğitim örgütlerinde incelenmesi. *16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, 87-94.

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

Harper, D. (1990). Spotlight abuse-save profits *Industrial distribution, 79*(3), 47-51.

Henle, C. A., Giacalone, R. A., ve Jurkiewicz, C. L. (2005). The role of ethical ideology in workplace deviance. *Journal of Business Ethics, 56*(3), 219-230.

Hunt, S. D., ve Morgan, R. M. (1994). Organizational commitment: one of many commitments or key mediating construct?. *Academy of Management Journal, 37*(6), 1568-1587.

İnceoğlu, M. (2010). Tutum, algı ve iletişim. *İstanbul: Beykent Üniversitesi Yayınları.*

James, M. S. L., (2005), *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An Examination of the potential positive and negative effects on scholl systems* (Yayımlanmamış Doktara Tezi). ABD: Florida State University.

Johnson, J. L., ve O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 24*(5), 627-647.

Kahveci, G., ve Demirtaş, Z. (2015). İlkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm algılarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 14*(52), 69-85.

Kalağan, G. (2009*). Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Kalağan, G., ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakütesi Dergisi, 27*(27), 83-97.

Kalay, F., Oğrak, A., ve Nişancı, Z. N. (2014). Mobbing, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm ilişkisi: Örnek bir uygulama. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4*(2), 127-143.

Kannan- Narasimhan, R., ve Lawrence, B.S. (2012). Behavioral integrity: How leader referents and trust matter to workplace outcomes. *Journal of Business Ethics, 111*(2), 165-178.

Kanter, D.L., ve Mirvis, P. H. (1989). *The Cynical Americans: Living And Working İn An Age Of Discontent And Disillusion*. Jossey- Bass.

Karacaoğlu, K. ve İnce, F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) örgütsel sinizm ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenirlilik çalışması: Kayseri organize sanayi bölgesi örneği. *Business and Economics Research Journal, 3*(3).

Karacaoğlu, K., ve İnce, A. G. F. (2013). Pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerindeki etkileri: Kayseri ilindeki imalat sanayi işletmelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18*(1), 181-202.

Karaeminoğulları, A. (2006). *Öğretim elemanlarının örgütsel adalet algıları ile sergiledikleri üretkenliğe aykırı davranışlar arasındaki ilişki ve bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kelley, H. H. (1987). *Attribution in social interaction*. In E.E. Jones, D. E. Kanouse, H. H. Kelley, R. E. Nisbett, S.Valins, ve Weiner (Eds.*), Attribution: Perceiving the causes of behavior* (p. 1-26). Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Kelloway, E. K., Francis, L., Prosser, M., ve Cameron, J. E. (2010). Counterproductive work behavior as protest. *Human resource Management Review, 20*(1), 18-25.

Kırbaşlar, M. (2013). *Çalışanların etik iklim algılarının, örgütsel güven algısı ve üretkenlik karşıtı davranışlar ile ilişkilerinin incelenmesine yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kocaoğlu, M. (2014). Cynicism as a mediator of relations between job stress and work alienation: A study from a developing country-Turkey. *Global Business and Management Research*, *6*(1), 24-36.

Köklü, N. (1995). Tutumların ölçülmesi ve likert tipi ölçeklerde kullanılan seçenekler. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 28(2), 81-93.

Kökalan, Ö., ve Kurnaz, K. (2020). Örgütsel sinizm algısının, üretkenlik karşıtı iş davranışları ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi: Bir kamu örneği. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi, 15*(1), 41-58.

Lambert, S. J. (1991). The combined effects of job and family characteristics on the job satisfaction job involment, and intrinsic motivation of men and women workers. *Journal of Organizational Behavior*, 341-363.

Lau, V. C., Au, W. T., ve Ho, J. M. (2003). A qualitative and quantitative review of antecedents of counterproductive behavior in organizations. *Journal of Business and Psychology, 18*(1), 73-99.

Lester, S. W., Kickul, J. R., ve Bergmann, T. J. (2007). Managing employee perceptions of the psychological contract over time: The role of employer social accounts and contract fulfillment. *Journal Of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational And Organizational Psychology And Behavior, 28*(2), 191-208.

Lobnikar, B., ve Pagon, M. (2004). The prevalance and the nature of poliçe cynicism in Slovenia. In *Proceedings of the International conference "Policing in Central and Eastern Europe: Dilemmas of Contemporary Criminal Justice". Ljubljana: Faculty of Criminal Justice and Security, University of Maribor*. https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/nij/Mesko/207979.pdf . (06.12.2020).

Mantare, S., ve Martinsuo, M. (2001). Adopting and questioning strategy: Exploring the rolse of cynicism and dissent. In *17th Egos-Europen Group for Organisation Studies Colloquium.*

Marcus, B., ve Schuler, H. (2004). Antecedents of counterproductive behavior at work: A general perspective. *Journal of Applied Psychology, 89*(4), 647-660.

Martinko, M. J., Gundlach, M. J., ve Douglas, S. C. (2002). Toward an integrative theory of counterproductive workplace behavior: A causal reasoning perspective. *International Journal of Selection and Assessment, 10*(1-2), 36-50.

Maslach, C., ve Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior, 2*(2), 99-113.

Meyer, J. P., ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61-89.

Mirvis, P. H. ve Kanter, D. L. (1991). Beyond demography: A psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management, 30*(1), 45-68.

Morrison, E. W., ve Robinson, S. L. (1997). When employees feel betraved: A model of how psychological contract violation develops, *Academy of Management Review, 22*(1), 226-256.

Naus, A. J. A. M. (2007*). Organizational cynicism: on the nature, antecedents and consequences of employee cynicism toward the employing organization* (Doktora Tezi). Hollanda: Maastricht University.

Neuman, J. H., ve Baron, R. A. (1998). Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets. *Journal of Management, 24*(3), 391-419.

Nartgün, S.S., ve Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik hakkındaki görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2*(2), 47-67.

Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington Books/ DC Heath and Com.

Öcel, H. (2010). Üretim karşıtı iş davranışları ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları, 13*(26), 18-26.

Öcel, H., ve Aydın, O. (2010). Adil dünya inancı ve cinsiyetin üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisi. *Türk Psikoloji Dergisi, 25*(66), 73-83.

Ödemiş, S. N. (2011). *Beş faktör kişilik özelliklerinin üretkenlik karşıtı davranışlar üzerine etkileri: Bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Örenlili, M. ve Çekmecelioğlu, H. G. (2018). Örgütsel sessizliğin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkileri: Bursa ilinde bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 11*(61), 937-947.

Özdamar, K. (2004). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi (çok değişkenli analizler)*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.

Özdevecioğlu, M. (2004). Duygusal olaylar teorisi çerçevesinde pozitif ve negatif duygusallığın alınan örgütsel adalet üzerindeki etkilerimi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 181-202.

Özer, S. (2019). Örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma ilişkisi etkisi: TRB1 bölgesi otel işgörenleri üzerinde bir araştırma. *Anemon Muş Alparaslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7*(1), 37-47.

Özgener, Ş., Öğüt, A., ve Kaplan, M. (2008). İşgören-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: Örgütsel sinizm. *Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar, (İçinde, M. Özdevecioğlu, H. Karadal (Ed.) (1. Baskı sy.54-68) Ankara: İlke Yayınevi.*

Özkalp, E. ve Kırel, Ç. (2003). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Web-Ofset.

Özkan, C. (2017*). İşin anlamlılığının iş performansı ve sapma davranışına etkisi: Mersin ilinde yapılan bir araştırma* (Doktora Tezi). Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

Özüren, Ü. (2017). *Tekstil işletmelerinde nepotizm uygulamalarına bağlı olarak üretkenlik karşıtı davranışlar ve sonuçları* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Pelit, N., ve Pelit, E. (2014). *Örgütlerde kanser yapıcı iki başat faktör: Mobbing ve örgütsel sinizm*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Polatçı, S., Özçalık, F., ve Cindiloğlu, M. (2014). Üretkenlik karşıtı iş davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde kişi-örgüt uyumunun etkileri. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7*(3), 1-12.

Reichers, A. E., Wanous, J. P., ve Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizatioanl change. *Academy of Management Executive, 11*(1), 48-59.

Robbins, S. P., ve Judge, T. A. (2014). *Essentials of Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.

Robinson, S.L., ve Bennett R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Acamdemy of Management Journal, 38*(2), 555-572.

Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities And Rights Journal, 2*(2), 121-139.

Sackett, P. R. (2002). The structure of counterproductive work behaviors: Dimensionality and relationships with facets of job performance. *International Journal of Selection and assessment, 10*(1-2), 5-11.

Sağır, T., ve Oğuz, E. (2012). Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences, 9*(2), 1094-1106.

Schneider, B., ve Snyder, R. A. (1975). Some relationships between job satisfaction and organization climate. *Journal of Applied Psycholohy, 60*(3), 318.

Seçer, H. Ş., ve Seçer, B. (2007). Örgütlerde üretkenlik karşıtı iş davranışları: belirleyicileri ve önlenmesi. *TISK Akademi, 2*(4), 146-175.

Seval, H. (2006). Çatışmanın etkileri ve yönetimi. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8*(15), 245-254.

Sezici, E. (2015). Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının üzerinde kişilik özelliklerinin rolü. International *Journal of Economic & Administrative Studies, 7*(14), 1-22.

Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., ve Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal?. *Journal of Vocational Behavior, 68*(3), 446-460.

Spector, P. E., ve Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review, 12*(2), 269-292.

Spector, P. E., ve Fox, S. (2005). The stressor-emotion model of counterproductive work behavior. Washington, DC, US: American Psychological Association, 151-174.

Stanley, D. J., Meyer, J. P., ve Topolnytsky, L. (2005). Employee cynicism and resistance to organizational change. *Journal Of Business And Psychology, 19*(4), 429-459.

Tokgöz, N., ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinisizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8*(2), 238-305.

Topçu, İ., Türkkan, N. Ü., Bacaksız, F. E., Şen, H. T., Karadal, A., ve Yıldırım, A. (2013). Sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi, 6*(3), 125-131.

Torun, Y. (2016). *Personel güçlendirme ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü: Örgütsel sinizm ölçeği geliştirmeye yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Tüfekçi, Ü. (2016*). Üretkenlik karşıtı iş davranışları ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir çalışma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Uysal, H. T., ve Yıldız, M. S. (2014). İşgören performansı açısından çalışma psikolojisinin örgütsel sinizme etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 7*(29), 835-849.

Valentine, S., ve Elias, R. Z. (2005). Perceived corporate ethical values and individual cynicism of working students. *Psychological Reports, 97*(3), 932-934.

Vance, R. J., Brooks, S. W., ve Tesluk, P. E. (1996). Organizational cynicism and change. Working Paper. ABD: Pennsylvania State University, University Park, 341-352.

Yavuz, A., ve Bedük, A. (2016). Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Bir kamu bankasının *Konya şubelerinde örnek uygulama. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 301-313.

Wanous, J. P., Reichers, A. E., ve Austin, J. T. (2000). Cynicism about organizational change: Measurement antecedents, and correlates, *Group & Organization Management, 25*(2), 132-153.

Wanous, J.P., A. E. Reichers ve J. T. Austin. (1994). Organizational cynicism: An intial study. *Academy of Management Proceedings*, 269-273.

Weiner, B. (1995). Attributional theory in organizational behavior: A relationship of mutual benefit. Mark J. Martinko (Ed.). *Attribution Theory: An Organizational Perspective*, (s.3-5). Delray Beach, FL: St. Lucie Press.

Weiss, H. M., ve Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of the affective experience at work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1-74.