



ÖRGÜTSEL SINIZM DÜZEYLERİNİN İŞ TATMİNİNE OLAN ETKİSİ¹

Esra TÜRE* & Hürriyet BİLGE**

*Bilim Uzmanı.

**Dr. Öğr. Üyesi, Celal Bayar Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Bankacılık ve Finans Bölümü, hurriyet.bilge@gmail.com

Copyright © 2019 Esra TÜRE ve Hürriyet BİLGE. This is an open access article distributed under the Eurasian Academy of Sciences License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ÖZET

Çalışmada, İstanbul'da özel sektörde faaliyet gösteren bir işletmenin çalışanlarının demografik özellikleri ile örgütsel sinizm alt boyutları ve iş tatminiyle arasındaki ilişkiler ele alınıp incelenmiştir. İşletme çalışanlarının demografik değişkenleri bağımsız değişken ve örgütsel sinizm alt boyutları ve iş tatmini boyutu ise bağımlı değişken olarak araştırmaya dahil edilmiştir. Çalışmada elde edilen veriler SPSS for Windows 21.0 Paket Programı kullanılarak Güvenirlilik ve Faktör Analizi Testleri, t-Testi, Tek Yönlü ANOVA ve Korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda, örgüt çalışanlarının yaşları arttıkça, örgütsel sinizmin sadece bilişsel boyut üzerinde fark oluşturduğu ve yine çalışanların sağlıklı olanlarının, bedensel/ruhsal bir hastalığa sahip olanlara göre işlerinden daha fazla tatmin oldukları belirlenmiştir. Korelasyon analizi sonucunda ise, örgütsel sinizm boyutları kendi aralarında doğrusal ve pozitif yönde orta düzey ve iş tatmini ile örgütsel sinizm alt boyutları arasında doğrusal ve negatif yönde orta düzeye yakın bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sinizm, Örgütsel Sinizm, İş Tatmini ve Faktör Analizi

JEL Kodları: M12, M14

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CYNICISM LEVELS ON JOB SATISFACTION

ABSTRACT

In this study, the relationship between demographic characteristic and organizational cynicism sub-dimensions and job satisfaction of the employees who work at a private company in İstanbul, are examined. The demographic variables of business employees are independent variables, and organizational cynicism's sub-dimensions and job satisfaction's dimensions are dependant variables. The variables in the study are analysed by reliability and factor analysis test, t-test, one-way Analysis of Variance (ANOVA), correlation analysis using SPSS for Windows 21.0 package programme.

As a result of the analysis, as the employee's age is increased, organizational cynicism only made a difference on the cognity dimension and again unless the employees had a disease, they had more job satisfaction than those who had a physical/ mental illness. As a result of correlation analysis, it was determined that organizational cynicism dimensions had a linear and positive intermediate level of that between them, also there was a close linear and negative relationship between job satisfaction and subdimensions of organizational cynicism.

Key Words: Cynicism, Organizational Cynicism, Job Satisfaction and Factor Analysis.

¹ Bu çalışma Esra TÜRE'nin Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programında hazırladığı yüksek lisans tezinden türetilmiştir; Çalışma, VI. Uluslararası Stratejik Araştırmalar Kongresi (ISRC2019) 25/29 Ekim 2019 Antalya' da özet bildiri olarak sunulmuştur.



1. GİRİŞ

Teknoloji ile iç içe olduğumuz, her geçen gün hızla değişen ve gelişen dünyamızda, özel sektörler yoğun bir rekabet içerisine girmiştir. Bu rekabette başarıya ulaşmak isteyen örgütler, kaliteli ürün ve hizmetlerle müşterilerinin karşısına çıkmaktadırlar. Kaliteli ürün ve hizmet sunmak isteyen örgütlerin, iş tatminini sağlamış, motivasyonu ve verimliliği yüksek işgörenlere ihtiyacı vardır. Bu bağlamda insan faktörü, örgütler açısından büyük bir öneme sahiptir. Dolayısıyla işgörenlerin, iş hayatında olumlu ve olumsuz davranışlar sergilemelerine sebep olan tüm faktörlerin mercek altına alındığı örgütsel davranış araştırmalarının son çeyrek asırda arttığı görülmektedir.

Hem örgütsel sinizm hem de iş tatmini örgütsel davranış konuları arasındadır ve her ikisi de bireysel ve örgütsel olarak performansı etkileyen olumlu ya da olumsuz davranışlar bütününe belirlenmesini hedef alan konuları kapsamaktadır (Greiling, 2007: 2-3). Dean vd. (1998: 348) göre, işgörenlerin örgüt içerisindeki olumlu ve olumsuz tutum ve davranışları örgütün geleceğini oluşturmaktadır. Bu yüzden, işgörenlerin tutum ve davranışlarının altında yatan sebep ve problemlerin açığa çıkarılması örgütler için büyük bir öneme sahiptir. Son yıllarda yapılan araştırmalar da örgüt içinde oluşan olumsuz ve istenmeyen tutum ve davranışların sebeplerini anlamaya ve açıklamaya odaklanmıştır.

Bireyin, örgütüne ilişkin tutum ve davranışları şeklinde tanımlanabilen örgütsel sinizm bu noktada, olumsuz ve istenmeyen davranış ve tutumlar sonucunda açığa çıkan örgütsel sinizm de bu konular içinde yerini almaktadır. Örgütsel sinizmin, bireylerde kendini göstermesi, örgütün güvenilirlikten uzak olduğu inancı ile başlamakta ve olumsuz duygu ve davranışlar ile devam etmektedir.

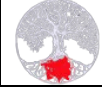
En basit tanımı ile ele aldığımız iş tatmini işgörenin işinden aldığı haz olarak karşımıza çıkmakta ve hem bireysel hem de örgütsel olarak birçok faktörden etkilenmektedir. Özel sektörde özellikle de, maden, asfalt, inşaat alanları gibi fiziksel güç, bilgi ve tecrübe gerektiren stresli ve fiziki zor bir mesleği yapanlar için yaptıkları işten tatmin olmaları, memnuniyet duymaları örgütleri açısından önemli görülmektedir. Ancak maden, asfalt, inşaat alanlarında çalışanların, bazen maddi bazen de manevi ihtiyaçlarının örgüt tarafından karşılanmadığı pek çok durumla karşılaşılabilir. Ücretin yapılan iş için yetersiz oluşu, çalışma saatlerinin uzunluğu, yaz dönemlerindeki iş yoğunluğu, çalışma ortamının fiziksel şartlarının yetersiz oluşu gibi birçok problemle karşılaşan çalışanlar örgütlerine karşı olumsuz algı, tutum ve davranışlar geliştirebilir ve bu durum çalışanın iş kalitesi ve performansını olumsuz yönde etkileyip sinik bireylerin oluşum evresine hız kazandırabilecektir. Çalışanların iş performansı ve verimliliğini etkileyen örgütsel sinizm konusu bu yüzden büyük bir öneme sahiptir.

Bu çalışmanın amacı, özel sektörde çalışmakta olan işgören ve yöneticilerin örgütsel sinizm ve iş tatmin düzeylerinin, her iki değişken arasındaki ilişkiye dikkat çekerek, bu ilişkinin özel sektörde çalışan işgören ve yöneticilerin üzerindeki etkilerini araştırmaktır. Özel sektörde çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin iş tatminlerini nasıl etkilediği sorusuna yanıt aranmıştır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Sinizm Kavramı

Örgütsel sinizm son 20 yıldır bilim insanlarının dikkatini çekmeyi başarmış ve literatüre girmiş bir kavramdır. Genel sinizmle karşılaştırıldığında daha yeni bir konu olması ve henüz tam anlamıyla evrensel bir tanımı yapılamamış olan bir kavramdır (Kalağan ve Güzeller, 2010: 83-97). Yine işletme literatüründe sinizm kavramı, son yıllarda özellikle



yönetici yönetilen ilişkilerinde yeni bir paradigma olarak dikkat çekmeye başlamıştır (Feldman, 2000:1286). Sinizmlerle ilgili yapılan çok çeşitli tanımlamalar örgütsel sinizmin disiplinler arası genel bir tanıma sahip olmasına imkân hazırlamıştır (Reichers vd., 1997: 50).

2000 yılları itibari ile örgüt çalışanlarında güvensizlik, iş ahlakına uymayan davranışlar, yönetime karşı olumsuz tutumlar yaygınlaşmaya başlamıştır. Aslında ideal bir örgütte çalışanların; örgüt kültürünü benimsemiş, örgüt çıkarları için canla başla çalışan, örgütte güvene dayalı ilişkiler kuran özellikleri taşımaları beklenir. Fakat sinik özellik taşıyan çalışanlar, kendilerini örgüte ait hissetmek yerine kendi çıkarlarını ön planda tutar ve örgütteki diğer çalışanları da olumsuz yönde etkilemeye başlarlar. Örneğin, birkaç çürük elma nasıl bir sepet elmayı çürütürse, sinik davranışlara sahip olan birkaç çalışan da bütün örgütü zehirleyebilir (Abad, 2010; Kart, 2015: 75). Andersson (1996: 450) örgütsel sinizm kavramını, literatürde ilk tanımlamaya çalışan araştırmacılardan biri olarak kabul edilir. Andersson, bu kavrama ilişkin ampirik araştırmalar yapmış ve sinizm kavramının örgütlerden çok daha geniş kapsamlı ele alınmasını sağlayacak katkılar yapmış ve örgütsel sinizmi daha çok grup, ideoloji, sosyal düzen ya da örgütlere güvensizlik ve bunun yanında hayal kırıklığı gibi negatif duygularla anlatılan genel ya da özel bir tutum olarak ele almıştır.

Literatürde “iş yerinde sinizm” kavramı iki farklı şekilde kullanılabilir. Bunlardan birincisi, bireyin kendi kişiliğinden kaynaklanan ve yaşama dair bakış açısını yansıtan “genel sinizm” iken, ikincisi; bireyde sinik tutumların oluşmasına neden olan örgütsel sinizmdir (Kabataş, 2010: 5). Brandes (1997) ise sinizmin tanımlarken, (1) bireyin çalıştığı örgüte yönelik olarak ortaya koyduğu ve örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair düşünce, (2) örgüte yönelik negatif duygu (3) bu düşünce ve duygularla birlikte ortaya çıkan küçümseme, aşağılama şeklindeki kritik davranışlar şeklinde bir açıklama yapmaktadır.

Genel sinizm, kötümser, kuşkucu gibi negatif özelliklere sahip olan kararlı ve doğuştan gelen kişilik özelliğidir (Abraham, 2000: 270; Çiftçi, 2013: 9-15). Örgütsel sinizm ise çalışanın örgüte yönelik olarak geliştirdiği negatif tutumlardır. Dolayısıyla genel sinizm ve örgütsel sinizm yapıları itibari ile birbirlerinden ayrılır. Diğer bir bakış açısıyla sinizm; bireyin kişilik özelliklerinden kaynaklanırken, örgütsel sinizm bireyde örgüte karşı negatif tutumların oluşmasına neden olan örgütsel unsurları ele alır (Dean, 1998; Çiftçi, 2013: 10).

Literatürde, örgütsel sinizmle ilgili evrensel bir tanım olmadığından örgütsel sinizm farklı yazarlar tarafından değişik ifadelerle tanımlanmıştır. Örgütsel sinizm genel olarak, bireyin çalıştığı örgüte ve örgütün kurallarına, süreçlerine ve yönetimine karşı bu unsurların çalışanın çıkarlarına karşı olduğu fikrine dayanan negatif bir tutum olarak tanımlanmıştır (Wilkerson, vd. , 2008: 2274). Örgütsel sinizmi oluşturan temel faktör; örgütün dürüst olmaktan yoksun olduğuna dair inançtır. Bu inancın desteklenmesinde; örgüte değer vermeme, örgüte karşı öfke duyma, yönetime tepki gibi olumsuz duygular etkili olmaktadır. Sinik kişiler samimi ve içten olmadıklarında, örgütünde onlara karşı ihanet ettiği hissine kapılırlar. Bunun sonucunda ise bireyler içinde buldukları örgüte yönelik duygusal tepkiler göstermektedirler. Bu durumda aynen siniklerin yaşadıkları toplumda utanç duymaları gibi, örgüt içinde çalışan bireylerde örgütlerinden utanç duyarlar ve ileriki aşamalarda bu duygu yerini nefrete bırakabilir (Balıkçioğlu, 2013: 8).

Örgütsel sinizm, hem çalışanların hem de yöneticilerin bazı örgütsel davranışlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Abraham (2000)’a göre, örgütsel sinizm bireyleri örgütten uzaklaştırarak, iş tatminlerini azalttığını, yaptıkları işe karşı motivasyonlarını kaybettiklerini tespit etmiştir. Aynı zamanda, örgütsel sinizmin bireyleri örgütün değişmesinde, gelişmesinde ve öğrenen örgüt olma yolunda bir engel teşkil ettiğini belirtmiştir.



Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının da olumsuz yönde etkilendiği tespit edilmiştir (Yetim ve Ceylan, 2011:682-695).

2.1.1. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Dean vd. (1998) göre, örgütsel sinizm üç farklı boyuta sahiptir. Bunlar bilişsel boyut, duygusal boyut ve davranışsal boyuttur. Örgütsel sinizmin bireylerde meydana gelmesi, örgüte yönelik sahip oldukları aşağılama, öfke, kınama gibi duygulara eşlik eden, örgütün dürüstlükten uzak olduğu gibi birtakım inançlarla başlar (bilişsel boyut). Bu inançlar önce nefret ve kendi işyerinden utanç duyma duygularına dönüşür (duygusal boyut), bu tür duygular da daha sonra örgüte, örgütteki iş arkadaşlarına ve paydaşlara ilişkin davranışlara dönüşmektedir (davranışsal boyut). Bu kavramları detayları ile inceleyecek olursak:

Bilişsel Boyut: Sinizmin bilişsel boyutu, bireylerin ait oldukları kurum ya da örgütte hakkaniyetin, adaletin ve dürüstlüğü olmadığını yönündeki inancıdır. Bilişsel boyut direkt olarak bilinç yolu ile oluşturulur (Dean, 1998). Dolayısıyla bu boyutta sinikler davranışlardaki samimiyete ve iyiliğe inanmazlar, bunların arkasında gizlenmiş duygular olduğuna inanırlar. Aslında, kendilerinde olan duygu durumunu, karşısındaki insanların da içlerinde taşıdıklarını düşünürler. Bu yüzden sinikler, bireylerdeki samimiyeti, içtenliği ve dürüstlüğü göremediklerinden örgütlerinin kendilerine ihanet ettiği inancına kapılırlar.

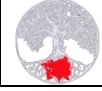
Duygusal Boyut: Bireylerin ait oldukları örgüt, kurum ya da işyerine karşı genel kabullerin, inanışların ve sahip oldukları duygular örgütsel sinizmin duygusal (duygusal) boyutunu oluşturur. Örgütün işleyişine, yapı ve kültürüne karşı oluşturulan kızgınlık, öfke, nefret gibi güçlü duygusal tepkiler yer almaktadır (Dean, vd. , 1998: 343). Örgütsel sinizmde, sinizme sahip bireylerin oluşturdukları bir başka duygu ise, kötümserlik ve karamsarlığa kapılmaları ve bunun sonucunda örgütlerine yönelik; tikslenme, küçümseme ve nefret gibi olumsuz duygularının yanı sıra bireylerin örgütlerince engellendiği ve önemsenmediği hissi de oluşmaktadır.

Davranışsal Boyut: Örgütsel sinizmin son boyutu olan davranışsal boyut, davranış tutumlarının açığa çıktığı evredir. Bu evrede, örgütte sinizm yaşayan bireylerin ait oldukları örgütü açık açık eleştirmeleri, örgütleri hakkında olumsuz sözler sarf ettikleri safhadır. Bireyler bu eleştirileri dile getirirken iğneleyici bir üslup kullanmaktadırlar. Davranışsal boyutun içine, örgütü devamlı olarak şikâyet etme, alaya alma gibi sözlü ifadelerin dışında iş arkadaşları ve paydaşlara beden dili ile olumsuz bir mesaj verme de girmektedir (Helvacı, 2010: 385). Örgütte, sinizm yaşayan bireyler, iş tatminsizliği yaşama, örgüt kültürünü benimseyememe, örgütten soğuma gibi durumlarla karşı karşıyadırlar. Tüm bunların sonucunda, örgütsel sinikler, ait oldukları iş yerinde yaptıkları iş için çaba göstermez ve örgüte herhangi bir katkı sağlamazlar. İlerleyen zamanlarda ise hüsrana uğrarlar ve örgütlerinden psikolojik kopuş yaşarlar (Turner ve Valentine, 2001: 123,136).

2.2. İş Tatmini

İnsanoğlu yaşamının ciddi bir sürecini iş hayatında geçirmektedir. Bireylerin bir iş edinmelerindeki temel sebebi yalnızca para değil para kazanmanın yanı sıra kişisel kabiliyetlerini de ortaya koyarak beceri sahibi oldukları iş ile çevrelerinde farkındalık oluşturmayı istemeleridir. İş, bireysel gayeleri gerçekleştirme hedefinde her gün aynı güzergahtan geçen bir otobüs gibi düşünülebilir. Şayet iş bireyin beklentilerini tatmin edici yönde ilerliyorsa, birey işini sever ve işine karşı pozitif duygular meydana gelir. Bu pozitif hisler iş tatminine yetki kazandırır.

İş tatmininin evrensel bir tanımını yapmak oldukça zor görünmektedir. Pek çok araştırmacı tarafınca iş tatmininin tanımı yapılmış lakin karşılaştırma yapıldığında her araştırmacının



tanımının farklı olduğu görülmektedir. Bunun sebebi, tetkikçiler (araştırmacılar) yönünden iş tatminini tarif etmekte kullanılan terim bilimi ve iş tatminini belirlemede kullanılan metod ayrımıdır.

Bullock (1952), iş tatminini işle irtibatlı pek çok kez heves gören ve heves edilmeyen tecrübelerin birlikteliği ve bu birliktelikte terazinin her iki kefesinin de aynı hizaya getirilmesinden meydana gelen bir tutum şeklinde ele almıştır (Sayyan, 1990: 49). Keith Davis (1988) ise, çalışanların işinden memnun oluşu veya memnun olmayışı şeklinde tarif etmiştir. Vroom (1967) ise iş tatminini, çalışanların mesleklerindeki görev ve rollerine karşı gösterdikleri tepki olarak tanımlamakta ve kişinin iş ve iş süreçlerine karşı tepkileri pozitif ise iş tatmini, negatif ise iş tatminsizliği olarak ifade etmektedir (Vroom, 1967: 99).

Bazı araştırmacılar, kişinin iş çevresinin beklentileriyle arasında ne derece farkın olduğunu iş tatmin derecesini belirlediğini ortaya koymuşlardır. İş tatmini derecesi, kişinin işinden beklendikleri ile kazanımları arasındaki fark olarak tarif edilebilir. Kişinin işinden beklentileri, iş çevresinin ona sunduğu imkân ve fırsatlar doğrultusunda gerçekleşmektedir. Örneğin, kişinin çevresinden gelen talepler basit ve tek yönlü gelişirse kişi işini her zaman yaptığı sıradan bir alışkanlık gibi devam ettirecek, işini sıkıcı bulacak ve beklentilerini aşağı çekecektir. Yetişkinler ve çocuklar arasında yapılan bir araştırma kişinin iş ve iş çevresinden beklentileri ile yaşadıkları arasındaki uyumsuzluk olduğu sonucuna varmıştır. Bu uyumsuzluk ise, kişiyi iki farklı yönden etkilemektedir. Birincisi; kişinin aktif olmaktan uzaklaşarak, beklentilerini azaltarak kendisine olan saygısını yavaş yavaş yitirmesidir. İkincisi ise; aktif olarak beklentilerini ve kendisine olan saygısını yükselterek işine ve iş çevresine uyum sağlamasıdır (Sayyan, 1990: 49).

2.2.1. İş Tatminine Etki Eden Faktörler

Yönetim Tarzı: Başarılı bir idareci, sınırları zorlayan, risk alabilen, mesuliyet ve başarı ödüllendirilmesi arasında istikrar oluşturabilenlerdir. İdareciler, çalışanların tatmininde büyük paya sahiptir. İdarecinin çalışana güven duyduğunu belli etmesi, idarecinin hadiseleri izah etmesi ve çalışanın sözlerine önem vererek dinlemesi çalışanın iş tatminine önemli bir katkı sağlamaktadır. Bu gibi etkenler haricinde, idareci yönünden iyi bir iletişim olması ciddi öneme sahiptir. Şahısların beraberindeki çalışma arkadaşlarını bilgilendirmesi, yöneltmesi, koordinasyon, çalışanlar arasında bilgi alış verişi ve olumlu hislere sahip olmak, doğru iletişim için gereklidir (Eronat, 2004: 18). Yönetim biçimi ve yöneticilerin hal ve hareketleri çalışanın iş tatminine doğrudan etki eder ve çalışanların yaptıkları ve yapacakları işlerde daha olumlu sonuçlar almalarını sağlar.

Ücret ve Terfi: Ücret, iş tatmininin oluşmasında birinci sırada yer almaktadır ve iş tatminine direkt olarak tesir etmektedir (İmamoğlu vd. 2004: 169). Beraberinde emeğin karşılığının ödenmesi konusunda da adaletli ya da adaletsiz olunması da önemli bir konudur. Çalışan aldığı maaşı, önce emek verdiği iş ortamı içerisinde beraberinde çalışanlarla sonrasında da çevresinde kendi yaptığı işle benzeşen işletmelerde çalışan kişilerin maaşları ile kıyaslama yapacaktır. Maaşın tatmin ediciliği yanı sıra adil olunması da gereklidir. Adil olunmaması ve ücretin yetersiz kalması durumunda iş gören maaş adaletsizliği olduğu düşüncesi ile tatminsizlik yönelimi belirtiler gösterir. İş görenler, kuruma yaptığı emeğe bedel olarak aldığı maaşı idarenin takdirinin karşılığı olarak düşünmektedir. Diğer bir söyleyişle, adalet eksikliği veyahut az maaşla takdir edilmediğini gören çalışan kuruma verdiği hizmetin karşılığını alamadığı hissine kapılabilir. Bu duygu halinde, çalışan işten ayrılmayı düşünebilir veya iş performansını düşürme yöntemini seçebilir.

Terfi belirli bir dönem çalışanlar için gereksinim olmaktadır. Yapılan işte yükselmek için elverişli ve uygun zaman, fertlerin kabiliyet ve performansını arttırmaları için fizyolojik ya



da ruhsal dengenin değişmesi şeklinde düşünülebilir. Terfiler verilen emeğin, hal ve hareketlerin ödüllendirilmesi şeklinde fonksiyon görebilir (İşçan ve Timuroğlu, 2007: 127). Terfi, itibar, saygınlık ve şahsını etkileyen hususlarda söz söyleme hakkı olmasını isteyenlere bu imkânı sağladığından, bir ödül anlamı taşımaktadır. Yükselmenin maaş artışını, içinde barındırması terfiye parasal olarak değer kazandırmaktadır. Yükselmenin çalışanın takdir görmesi saygı ve itibar ile beraberinde iş tatmininin oluşması kurum açısından da çalışanı heveslendirme ve örgüt amaçları yönünde harekete yöneltme, iş performansını artırma gibi olumlu sonuçları meydana getirmektedir. Terfi imkânlarının adil olması iş gören tatminini arttırmaya katkı sağlayacaktır.

İşin Niteliği: Yapılan işin çalışmanın tamamını içermesi, bölümleri, anlamı, sorumluluk gerektirmesi, kişinin özellik ve becerisine elverişli olması, alaka gören ve güncelleme yapabilen olması, tecrübelerini ve becerilerini ortaya koyma imkânı sağlaması, iş tatminini etkileyen faktörlerdir. İş görenler, tekdüze ve sıradan işleri tercih etmeyip sınırlarını genişletebileceği işleri tercih etmektedirler.

Toplum yönünden rağbet görmeyen işlerde faaliyet göstermek iş tatminini azaltır. İşin enteresan olması ve çekiciliği, bireye kendini geliştirme fırsatı tanınması, mesuliyet verici özellikte olması, iş tatmin sebebi olarak gösterilebilir. Bireyler becerilerini gösterme imkânı tanıyan, tekdüzelikten uzak, heyecan verici işlerde çalıştıkça ve başarılı oldukları takdir gördükçe işlerinde mutlu olur ve iş tatmini oluşur (Ardıç ve Baş, 2002: 27).

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. Evren ve Örneklem

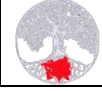
Çalışmanın gerçekleştirildiği işletme; asfalt, maden ve inşaat olmak üzere üç farklı bölümden oluşmaktadır. İşletmede çalışanların 396 kişisi mavi, 33 kişisi ise beyaz yakalı olmak üzere toplam çalışan sayısı 429 kişiden meydana gelmektedir. Çalışmanın evrenini bu işletmede görev yapan 429 çalışan oluştururken, örnekleme her bölümden rastgele seçilmiş olan 145 çalışandan oluşmaktadır. Personellerin iş yoğunluğunun fazla olması sebebiyle zaman kısıtı meydana gelmesi, konunun sinizm olmasından dolayı bazı çalışanların soruları çekinerek ve korkarak cevaplaması, farklı sebeplerle bazı personellerin anket yapmayı kabul etmemesinden dolayı, anket görüşmeleri öngörülen sayıya ulaşamamıştır.

3.2. Ölçme Araçları

Çalışmada kullanılan anket formunun birinci bölümünde ankete katılan katılımcılara ait demografik özelliklere yönelik sorular bulunmaktadır. Anketin ikinci kısmında ise Brandes'in (1997)'nin geliştirdiği ve 14 soruluk ölçeğin Türkçeye uyarlamasını ise Erdost vd. (2007)'nin yaptığı tarafından yapılan örgütsel sinizm ölçeği ve Tepeci ve Bartlett (2002) tarafından hazırlanarak uyarlanan ve iş tatminini ölçen 3 soruluk kısa form yer almaktadır. Özel sektör çalışanlarının tutum ve ifadelerine katılımları, 5'li Likert ölçeği kullanılarak ölçümleri yapılmıştır. Özel sektör çalışanlarının ölçme aracını (anketi) cevaplandırmalarında, maddelerin açıkladığı durumların gösterilme derecesine göre "Kesinlikle Katılmıyorum", "Katılmıyorum", "Kararsızım", "Katılıyorum", "Tamamen Katılıyorum" şeklinde düzenlenmiştir.

3.3. Veri Analiz Teknikleri

Araştırmanın güvenilirlik ve geçerliliğini doğru tespit edebilmek amacıyla, tamamı 5 basamaktan oluşan (Kesinlikle katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum, Tamamen Katılıyorum) Likert tipinde olan ve 26 sorudan elde edilen anket cevapları SPSS for Windows 21.0 yazılım paket programı kullanılarak analiz edilmiş ve bulgular



araştırmanın amaçlarına uygun bir şekilde yorumlanmıştır. Araştırmada ölçeğin güvenilirliği değerlendirilirken, Cronbach Alpha Katsayısı kullanılmıştır. Çalışmadaki farklı veri setlerinin örneklem büyüklüklerinin açıklayıcı faktör analizi (AFA) için Kaiser Mayer Olkin KMO değeri incelenerek belirlenmiştir.

3.4. Çalışmanın Hipotezleri

Hipotez 1: Çalışan cinsiyetleri örgütsel sinizm alt boyutları ve iş tatmini üzerinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.

Hipotez 2: Yaşların örgütsel sinizm alt boyutları ve iş tatmini üzerinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.

Hipotez 3: Çalışanların medeni durumları örgütsel sinizm alt boyutları ve iş tatmini üzerinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.

Hipotez 4: Çalışan eğitim düzeyleri örgütsel sinizm alt boyutları ve iş tatmini üzerinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.

Hipotez 5: Çalışan unvanları örgütsel sinizm alt boyutları ve iş tatmini üzerinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.

Hipotez 6: Meslekteki çalışma süreleri örgütsel sinizm alt boyutları ve iş tatmini üzerinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.

Hipotez 7: Çalışanların sosyal yaşama zaman ayırma düzeyleri örgütsel sinizm alt boyutları ve iş tatmini üzerinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.

Hipotez 8: Çalışanların bir hastalığa sahip olup olmalarının örgütsel sinizm alt boyutları ve iş tatmini üzerinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.

Hipotez 9: Örgütsel sinizmin alt boyutları ile iş tatmini arasında negatif yönde ilişki vardır.

4. BULGULAR

4.1. Araştırmanın Güvenilirliği ve Geçerliliği

Araştırmada kullanılan örgütsel sinizm ve kısa form iş tatmini ölçekleri daha önce yapılmış olan araştırmalarda kullanılmış ve geçerliliği test edilmiş ölçeklerdir. Ölçeğin güvenilirliği değerlendirilirken Cronbach Alfa Katsayısı kullanılmıştır. Cronbach Alfa Katsayısı ölçeğin genel tutarlılığını ve soru eş anlamlılığını ölçer (iç tutarlılık/güvenirlik); aynı zamanda 1,00'e yaklaştıkça verilerin güvenilirliği yüksek; 0,00'a yaklaştıkça verilerin güvenilirliği düşük olarak yorumlanmaktadır. Ölçeğin yeterli güvenilirlik düzeyine sahip olabilmesi için alfanın 0,60-0,70 arasında değer alması gerekmektedir (Özdamar, 2013: 554-555). Araştırmada kullanılan iki ölçek için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğindeki 14 maddenin güvenilirliğini hesaplamak için iç tutarlılık/güvenirlik katsayısı olan Cronbach Alpha Katsayısı hesaplanmıştır. Ölçeğin genel güvenilirliği alfa = 0.885 olarak elde edilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliliğinin ortaya koymak için ilk önce açıklayıcı faktör analizi (AFA) yöntemi uygulanmıştır ve verilerin açıklayıcı faktör analizi için uygunluğu Kaiser- Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett test analizleri yapılmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin testi değişkenler arasındaki korelasyonların ve örneklemden elde edilen verilerin boyut (faktör) oluşturmadaki uygunluğunu test etmektedir. KMO'dan elde edilen değer 0 ile 1 arasında değişmektedir ve KMO değerinin 1'e yakın olması veri setinin faktör analizi için mükemmel uygunlukta olduğunu gösterir. KMO değeri 0,50'den düşük olduğunda faktör analizi uygulanmaz, uygulanabilmesi için örneklem birim sayısı artırılmalıdır (Güriş ve Astar, 2014: 368).



4.2. Açıklayıcı Faktör Analizi

Uygulamada çok sayıdaki değişkenler arasındaki var olduğu kabul edilen ilişkilerden yararlanarak ortak boyutların belirlenmesi ile az sayıda yeni değişken (boyut-faktör) elde edebilmek için Faktör Analizi tekniği kullanılmaktadır. Bu teknikte birbirleri ile ilişkili yapılar, ortak boyutlarda (faktörler) toplanmakta ve yeni oluşan bu yapılara faktör/boyut adı verilmektedir. Faktör analizi ile çok sayıdaki değişken azaltılmakta ve yorumlanması çok daha kolay hale gelebilmektedir (Güriş ve Astar, 2014: 367). Faktör analizi, saha çalışmalarında gözlenen ve gözlenemeyen değişkenler arasındaki ilişkileri araştırmak için tasarlanan ve uygulanan bir istatistiksel tekniktir. Faktör analizinin Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) gibi iki farklı türü bulunmaktadır. Açıklayıcı Faktör Analizi, gözlenen ve gizil değişkenler arasındaki bağlantıların kesin olmadığı durumlarda kullanılır (Yılmaz ve Şen, 2013: 75). Yapılan Bartlett testi sonucunda Tablo 2’de gösterildiği gibi ($p=0.000<0.05$) faktör analizine alınan değişkenler arasında ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yapılan test sonucunda ($KMO=0.844>0,60$) örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu tespit edilmiştir.

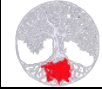
Tablo 1. KMO ve Bartlett Küresellik Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,844
Approx. Chi-Square	2881,794
Bartlett's Test of Sphericity Df	351
Sig.	,000

Temel bileşenler faktör analizi uygulamasında Varimax yöntemi seçilerek faktörler arasındaki ilişkinin yapısının aynı kalması sağlanmıştır. Faktör analizi sonucunda örgütsel sinizmin değişkenleri, Tablo 3 ve 4’de gösterildiği gibi, toplam açıklanan varyansı %69.899 olan 3 faktör ve kısa form olan iş tatmini ise tek boyut altında toplanmıştır. Güvenirliğine ilişkin bulunan alfa ve açıklanan varyans değerine göre örgütsel sinizm ölçeğinin ve iş tatmininin geçerli ve güvenilir bir araç olduğu anlaşılmıştır. Birinci boyutun açıklanma oranı %24,221-özdeğeri %6,651; ikinci boyut %13,096-özdeğeri %1,887, üçüncü boyut %11,837-özdeğeri %1,727 ve iş tatmininin ise %9,801-özdeğeri %1,454 olarak elde edilmiştir. Varimax döndürme metodu ile elde edilen dört faktörün toplandıkları alanlar; birincisi Bilişsel Boyut, ikincisi Duyuşsal Boyut, üçüncüsü Davranışsal Boyut ve dördüncü ise İş Tatminidir. Boyut/faktör isimlendirilmesi yapılırken faktör ifadeleri ve yüklerinin büyüklüğü dikkate alınmıştır.

Tablo 1. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Faktör 1 Bilişsel Boyut	Faktör 2 Duyuşsal Boyut	Faktör 3 Davran. Boyut	Faktör 4 İş Tatmini
ÖS 1	,833			
ÖS 2	,799			
ÖS 4	,767			
ÖS 5	,742			
ÖS 3	,722			
ÖS 7		,888		
ÖS 8		,862		
ÖS 6		,797		
ÖS 9		,693		
ÖS 12			,792	
ÖS 10			,776	



ÖS 14	,710	
ÖS 11	,594	
ÖS 13	,580	
İT 3		,842
İT 2		,812
İT 1		,770

KMO = 0.844 **Bartlett Sınaması Değeri = 2881, 794** **p = 0,000**

Tablo 2. Faktörlere Ait Betimleyici İstatistik Tablosu

Faktörler	Ortalama	Standart Sapma	Cronbach Alfa
Bilişsel Boyut	14,2690	4,75549	0,880
Duyuşsal Boyut	9,0690	3,64702	0,920
Davranışsal	12,2000	4,33429	0,812
Boyut İş Tatmini	11,6552	2,27419	0,850

Tablo 2’de görüldüğü gibi faktörlere ait ortalamalar, standart sapmalar ve Cronbach Alfa değerleri verilmiştir. En yüksek ortalamaya sahip faktörler “bilişsel boyut” (14,27) ve “davranışsal boyut” (12,20) dir.

Tablo 3. Araştırmaya Katılanların Demografik Profili

Değişkenler	Sayı	Yüzde	Değişkenler	Sayı	Yüzde
Cinsiyet			Yaş		
Erkek	132	91,0	20-25	23	15,9
Kadın	13	9,0	26-31	44	30,3
Eğitim Düzeyi			32-37	35	24,1
İlköğretim	45	31,0	38-43	36	24,8
Ortaöğretim	59	40,7	44+	7	4,8
Ön Lisans	11	6,7	Çalışma Süresi		
Lisans	27	18,6	1-4	34	23,4
Y.Lisans	3	2,1	5-8	28	19,3
Çalışılan Bölüm			9-12	19	13,1
Mavi Yakalı	101	69,7	13-16	60	41,4
Beyaz Yakalı	44	30,3	17+	4	2,8
Sosyal Yaşama Katılma			Medeni Durum		
Çok	14	9,7	Evli	105	72,4
Orta	42	29,0	Bekar	32	22,1
Düşük	89	61,4	Boşanmış	7	4,8
Hastalığa Sahip Olma			Dul	1	0,7
Yok	118	81,4			
Bedensel	13	9,0			
Ruhsal	9	6,2			
Bedensel-Ruhsal	5	3,4			
Toplam	145	100,0	Toplam	145	100,0



4.3. Araştırmaya Yönelik Analizler

Bu bölümde ortaya konmuş olan hipotezlerden sadece istatistiksel anlamda doğrulanmış olanlar istatistiki yöntemlerle analiz edilerek yorumlanacaktır.

Hipotez 2: Yaşların örgütsel sinizm alt boyutları ve iş tatmini üzerinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.

Tablo 4. Çalışan Yaşlarının Örgütsel Sinizmin Alt Boyutları ve İş Tatminine Etkisi İçin Varyans Analizi Testi Sonuçları

Boyutlar		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	F	P
Bilişsel Boyut	Gruplar Arası	15,007	4	4,557	,002
	Gruplar İçi	115,253	140		
	Toplam	130,260	144		
Duyuşsal Boyut	Gruplar Arası	5,490	4	1,682	,157
	Gruplar İçi	114,217	140		
	Toplam	119,707	144		
Davranışsal Boyut	Gruplar Arası	5,884	4	2,013	,096
	Gruplar İçi	102,324	140		
	Toplam	108,208	144		
İş Tatmini	Gruplar Arası	4,741	4	2,127	,081
	Gruplar İçi	78,010	140		
	Toplam	82,751	144		

Tablo 4’de görüldüğü gibi çalışan yaşlarının “bilişsel boyut” ($p = 0,002 < 0,05$) üzerinde fark oluşturmaktadır. Tablo 4’de elde edilen sonucun hangi yaşlar arasında daha etkili olduğunu görebilmek için Tablo 5’de varyans analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bulunan faktöre ilişkin ikili karşılaştırmalar (TUKEY Testi) yapılmıştır.

Tablo 5. Çalışan Yaşlarının Örgütsel Sinizmin Alt Boyutları ve İş Tatminine Etkisi İçin İkili Karşılaştırma (Tukey) Testi Sonuçları

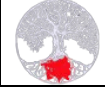
Boyutlar	(I) Çalışan Yaşları	(J) Çalışan Yaşları	Ort. Farklar (I-J)	P
Bilişsel Boyut	26-31	32-37	-,62390	,024
		38-43	-,78485	,002

Yaşları 32-37 ve 38-43 arasında olan çalışanların 26-31 yaşındakilere göre çalıştıkları örgüte karşı daha fazla olumsuz duygulara sahiptirler. Bir anlamda, çalışanların aynı örgütte çalışma süreleri arttıkça örgütün onlara karşı daha az dürüst ve adil olduklarını fark ettikleri sonucu karşımıza çıkmaktadır.

Hipotez 8: Çalışanların bir hastalığa sahip olup olmalarının örgütsel sinizm alt boyutları ve iş tatmini üzerinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır.

Tablo 6. Çalışanların bir hastalığa sahip olup olmalarının Örgütsel Sinizmin Alt Boyutları ve İş Tatminine Etkisi İçin Varyans Analizi Testi Sonuçları

Boyutlar		Kareler Top.	Serbest. Der.	F	P
Bilişsel Boyut	Gruplar Arası	3,410	4	1,264	,289
	Gruplar İçi	126,850	140		
	Toplam	130,260	144		



Duyuşsal Boyut	Gruplar Arası	4,724	4		
	Gruplar İçi	114,983	140	1,931	,127
	Toplam	119,707	144		
Davranışsal Boyut	Gruplar Arası	3,712	4		
	Gruplar İçi	104,496	140	,933	,176
	Toplam	108,208	144		
İş Tatmini	Gruplar Arası	9,321	4		
	Gruplar İçi	73,430	140	5,966	,001
	Toplam	82,751	144		

Tablo 6’de görüldüğü gibi çalışanların bir hastalığa sahip olma bağımsız değişkeni “iş tatmini” ($p = 0,001 < 0,05$) üzerinde anlamlı fark oluşturmuştur. Tablo 5’de elde edilen sonucun hangi tür hastalıklar arasında daha etkili olduğunu görebilmek için Tablo 7’de varyans analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bulunan faktöre ilişkin ikili karşılaştırmalar (TUKEY Testi) yapılmıştır.

Tablo 7. Çalışanların bir hastalığa sahip olup olmalarının Örgütsel Sinizmin Alt Boyutları ve İş Tatminine Etkisi İçin İkili Karşılaştırma (Tukey) Testi Sonuçları

Boyutlar	(I)	(J)	Ort. Farklar (I-J)	P
İş Tatmini	Yok	Bedensel-Ruhsal	1,29379	,001
	Bedensel	Bedensel-Ruhsal	1,25641	,006

İş tatmini boyutunda herhangi bir hastalığa sahip olmayanlar ile sadece bedensel bir hastalığa sahip olanların “bedensel-ruhsal” olanlar göre yaptıkları iş’ten daha fazla tatmin oldukları sonucu elde edilmiştir.

Hipotez 9: Örgütsel Sinizmin Alt Boyutları ve İş Tatmininin kendi aralarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar vardır.

Tablo 8. Örgütsel Sinizm Alt Boyutları ve İş Tatmininin Kendi Aralarındaki İlişkileri İçin Korelasyon Analizi Testi Sonuçları

		Bilişsel Boyut	Duyuşsal Boyut	Davranışsal Boyut	İş Tatmini
Bilişsel Boyut	Korelasyon	1			
	P				
	N	145			
Duyuşsal Boyut	Korelasyon	,515**	1		
	P	,000			
	N	145	145		
Davranışsal Boyut	Korelasyon	,421**	,522**	1	
	P	,000	,000		
	N	145	145	145	
İş Tatmini	Korelasyon	-,425**	-,421**	-,421**	1
	P	,000	,000	,000	
	N	145	145	145	145

**Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.



Araştırmada boyutlar arasındaki ilişkiler şöyledir:

- “Bilişsel boyut” ile “duyuşsal boyut” arasında (0,515) ve (0,000 < 0,01);
- “Bilişsel boyut” ile “davranışsal boyut” arasında (0,421) ve (0,000 < 0,01);
- “Duyuşsal boyut” ile “davranışsal boyut” arasında (0,522) ve (0,000 < 0,01), orta düzeyde bir ilişki söz konusudur.

Elde edilen sonuçlara göre, çalışanların örgüte karşı algıladıkları olumsuz duyguları içeren inançlar arttıkça örgütte meydana gelen olumsuz durumlarda ortaya çıkan duygusal tepkiler ve bunun sonucunda da iş yerinde olumsuz tutum ve davranışlar sergilenmesi orta düzeyde gerçekleşebileceği öngörülebilir;

- “İş tatmini” ile “bilişsel boyut” arasında (- 0,425) ve (0,000 < 0,01);
- “İş tatmini” ile “duyuşsal boyut” arasında (- 0,421) ve (0,000 < 0,01);
- “İş tatmini” ile “davranışsal boyut” arasında (- 0,421) ve (0,000 < 0,01), orta düzeye yakın bir ilişki söz konusudur.

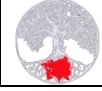
İş tatmini ile örgütsel sinizm alt boyutları arasında negatif yönde ve orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Çalışanların örgüte karşı olumsuz duyguları, tepkileri ve davranışları arttıkça bu bağlamda iş yerlerinde ki tatmin düzeyleri de azalacak ya da iş tatminleri arttıkça çalıştıkları örgüte karşı olumsuz davranışları, tepkileri ve duyguları azalacaktır.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Sinizm kavramı, örgütsel davranış literatüründe son 30 yıldır araştırmacıların merak konusu olmuş ve bununla ilgili çalışmalar yapılmıştır. Günümüz koşullarında örgütler arası rekabetin yoğun olması, globalleşmenin getirdiği ekonomik rekabet şartlarından dolayı, sinizm örgütlerin önemle üzerinde durmaları gereken bir kavram olduğu görülür. Son dönemlerde, kamu ve özel sektörde sıkça karşılaşılan sinizm kavramı, özellikle yönetimden bahsedilen her örgütte, ast-üst ilişkilerinde yeni bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır. Yönetenlerin, yönetim sürecinde, astlarına karşı olan algı, tutum ve davranışları astların iş süreçlerine verdikleri önemin niteliğini ortaya çıkarmaktadır.

Örgütsel sinizm literatürü incelendiğinde, yerli ve yabancı çalışmaların belirli bir oranında sinizmin genellikle iş tatminiyle, örgütsel adaletle ve tükenmişlikle vb. gibi konularla ele alındığı görülür. Örgütlerin iş süreçlerinde başarılı/başarısız olması, süreklilikleri, çalışanların örgüte sadakati, verimlilik, etkinlik... vb. konularda, en etkin ve belirleyici rol her aşamadaki yönetimlere bağlı olacağı görülebilir; iş süreçlerinde başarının elde edilmesi çalışanların sinik tutum ve davranışlardan sıyrılıp iş tatminlerinin artmasına bağlı olacağı öngörülebilir.

Hipotezlerin testinde “yaş” bağımsız değişkenin “bilişsel boyut” üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturduğu sonucu elde edilmiştir. Tukey testine bakıldığında çalışanların yaşları arttıkça, bir anlamda işletmede çalışma süreleri fazlalaştığında, işletmeye karşı güvensizlikleri, negatif duygu ve düşünceleri ve yöneticilerin samimiyetsizlikleri vb. konularda güvensizlik yaşadıkları öngörülebilir. Aslında özel sektörde buradaki sonucun tam tersi bir sonuç olması beklenirdi. Kabul edilen diğer bir hipotezde, çalışanların bir hastalığa sahip olma bağımsız değişkeni, iş tatmini üzerinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır. Yine Tukey testi incelendiğinde hiçbir hastalığa sahip olmayanlar ile sadece bedensel bir hastalığa sahip olanların hem bedensel hem de ruhsal bir hastalığa sahip olanlara göre daha çok işlerinden tatmin oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç beklenildiği gibi, hiçbir hastalığı



olmayanlar genelde mutlu oldukları farkındalığını yaşamaktadırlar. Bu bağlamda işletme yönetimi çalışanlarının hastalığı sebep olabilecek ortamlardan ve süreçlerden kaçınması veya önlem alması çalışanlarının iş tatminleri arttırarak daha verimli bir iş süreci oluşturabileceklerdir.

Korelasyon analizinde, örgütsel sinizmin alt boyutlarının kendi aralarındaki ilişkileri incelendiğinde “bilişsel boyut” ile “duyuşsal ve davranışsal boyut” arasında doğrusal pozitif yönde ve orta düzey bir ilişki söz konusudur. Sektör çalışanları, örgütlerine karşı negatif yönde inançları oluşmaya başladığında ister istemez yine örgütlerine karşı kötümserlik ve karamsarlığa kapılmaları ve bunun sonucunda; tikslenme, küçümseme, nefret gibi olumsuz duygularının yanı sıra bireylerin örgütlerince engellendiği ve önemsenmediği hissi de oluşmakta ve daha sonra da davranış tutumlarının açığa çıktığı evre ortaya çıkmaktadır. Bu evrede, işletmede sinik tutum ve davranış yaşayan bireylerin ait oldukları örgütü açık açık eleştirmeleri, örgütleri hakkında olumsuz sözler sarf ettikleri yer almaktadır. Örgütsel sinizmin alt boyutları ile iş tatmini arasındaki ilişkiler incelendiğinde istatistiksel olarak negatif yönde ve orta düzeye yakın bir ilişki söz konusudur. Çalışanların iş tatminleri arttığında buna bağlı olarak sinik algı, tutum ve davranışlar azalacaktır. Burada işletme yönetimine düşen görev çalışanların iş tatminlerinin neler olduğunu tespit etmek ve bu yönde çalışmalar yaparak, onların sinik olumsuz algı, tutum ve davranışlarının önüne geçebilmektir. Bu sonucu destekleyecek çalışmalar; Arabacı (2010: 2807) eğitim müfettişleri üzerine yaptığı çalışmada iş tatmini ve sinizm arasındaki ilişkiyi incelemiş ve araştırma sonucunda eğitim müfettişlerinin sinizm düzeyleri arttıkça iş tatminlerinde bir düşüş yaşandığını ortaya koymuştur. Sinizmin iş sonuçlarına etkisini incelediği çalışmasında Hochwarter vd. (2004: 51); Srivastava ve Adams, (2011) gerek bireysel özellik olarak sinizmin gerekse de örgütsel sinizmin yükseldiği durumlarda yapılan işten elde edilen tatminin düştüğü sonucuna ulaşmışlardır. Benzer olarak, McClough (1998: 37) işletmeyle ilgili sıkıntıların teşhisinde çalışanların katkılarının değerlendirildiği bir çalışmada örgütsel sinizm ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Araştırmacı bu çalışmada sinik davranış sergileyen çalışanların aslında örgütsel sorunlara dair çözümsel tavsiyelere sahip olabileceklerini ve bu tür çalışanlardan faydalanılabildiği takdirde hem kuruma katkı, hem de iş tatmini konusunda olumlu gelişmeler sağlanabileceğini dile getirmektedir.

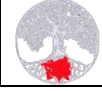
Yapılan çalışma ile aslında literatüre, örgütsel sinizmin boyutlarının tespitinde ve iş tatminiyle aralarında oluşan ilişkinin belirlenmesinde ve özel sektör çalışanların sinik algı, tutum ve davranışlarının belirlenmesinde literatüre önemli katkı sağladığı düşüncesi ortaya konabilir. Ayrıca çalışmanın sadece bir işletme yapılması, soruları cevaplayanlar açısından çok büyük sıkıntılar oluşturabileceği kanısı belirtilmelidir. Buradaki çalışmaya benzer çalışmaların yine özel sektörde ve farklı sektördeki işletmelere aynı anda uyarlanması çok daha farklı sonuç elde edilerek literatüre katkı sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Abad, K. (2010). The Influence of Disposition, Organizational Cynicism, and Equity Sensitivity on Workplace Deviance. Unpublished Phd Thesis. Minneapolis, Minnesota: Walden University.
- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. Generic, Social, and General. *Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.



- Arabacı, İ. B. (2010). The Effects of Depersonalization and Organizational Cynicism Levels on the Job Satisfaction of Educational Inspectors. *African Journal of Business Management*, 4 (13), 2802- 2811.
- Ardıç, K. VE Baş T.(2002). “Comparison of Job Satisfaction of Public And Private University Academics In Turkey”, *Metu Journal Of Development*, Cilt XIX, Sayı 1- 2, s.27-46
- Balıkçoğlu, S. (2013). Antalya Bölgesi Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Tutumları ile Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi, Hatay.
- Brandes P. M. ,(1997). “Organizational cynicism: Its nature, Antecedents, and Consequences”, Doktora Tezi, Cincinnati Üniversitesi
- Çiftçi, E., (2013). Genel Sinizmin ve Örgütsel Sinizmin İşe Bağlılık Düzeyine Etkisi: Konya İlindeki Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Dean, J. W. , Brandes, P. ve Dharwadkar (Apr. 1998). Organizational Cynicism. *The Academy of Management Review*, 23 (2), 341-352.
- Erdost, H.E. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye’deki Bir Firmada Test Edilmesi. 15. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı. Sakarya Üniversitesi Yayınları, Sakarya.
- Eronat, Z. (2004). “Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı İşletmelerde İş Tatmini ve İşgücü Devir Hızı Problemlerin Çözümünde Bir Faktör Olarak İletişim; KOBİ’lerde Ampirik Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Feldman, D. C. (2000). The Dilbert Syndrome How Employee Cynicism about Ineffective Management is Changing the Nature of Careers in Organizations. *American Behavioral Scientist*, 43(8), 1286-1300
- Greiling, D. (2007). Trust and Performance Management in Non-Profit Organizations, *The Innovation Journal: Public Sector Innovation Journal*, 12 (3), 1-23.
- Güriş, S. ve Astar, M. (2014). Bilimsel araştırmalarda SPSS ile istatistik.
- Helvacı, M. A. (2010). Örgütsel sinizm. H. Basri Memduhoğlu v. K. Yılmaz (Ed.), Yönetimde yeni yaklaşımlar içinde (383-397). Ankara: Pegem.
- Hochwarter, W. A., JAMES, M., JOHNSON, D., VE FERRİS, G. R. (2004). The Interactive Effects of Politics Perceptions and Trait Cynicism on Work Outcomes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 10(4), 44-57.
- İmamoğlu, S.Z. ve Keskin H. (2004). “Ücret, Kariyer ve Yaratıcılık İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama” (The Relationships Between Salary, Career, Creativity And Job
- İşcan, Ö.F. ve Timuroğlu, M. K. (2007). “Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve bir Uygulama”, Atatürk Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, 21 (1), 119-135.
- Kabataş, A. (2010). Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ve Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.



- Kalağan, G. ve Güzeller, C.O. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 27: 83-97
- McClough, A. C., Rogelberg, S. G., Fisher, G. G., ve Bachiochi, P. D. (1998). Cynicism and the Quality of an Individual's Contribution to an Organizational Diagnostic Survey. *Organization Development Journal*, 16, 31-42.
- Özdamar, K. (2013). Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi, Nisan Kitabevi, 9. Baskı, Ankara, 551-560.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P., ve Austin, J. T. (1997). Understanding and Managing Cynicism about Organizational Change. *The Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59
- Sayyan, S. (1990). "İşletmelerde Verimlilik ve Verimlilik Artırılmasına İlişkin Bir Uygulama", Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Srivastava, A., ve Adams, J. W. (2011). Relationship between Cynicism and Job Satisfaction: Exploration of Mechanisms. *Psychological Reports*, 108(1), 27-42.
- Turner, J.H. ve Valentine: R. , (2001). Cynicism as a Fundamental Dimension of Moral Decision-Making: A Scale Development", *Journal of Business Ethics*, Vol. 34, No. 2,: 123-136.
- Vroom, V. H. (1967). *Work And Motivation*, John Wiley and Sons Inc.
- Wilkerson, James M., Evans, Randy W. ve Davis, Walter D. (2008). A Test of coworkers' influence on organizational cynicism, badmouthing, and organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 38 (9): 2273-2292.
- Yetim, S. A. ve Ceylan, Ö. Ö. (2011). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye ilişkin bir araştırma. *e-Journal of New World Sciences Academy*, 6(1), 682-695.
- Yılmaz, V. ve Şen, H., (2013). "Examination of the Effect of Job Satisfaction on Burnout of University Teaching Staff with Structural Equation Model", *Arts, Social Sciences*, 73-83.