

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI

**ÖRGÜTSEL SİNİZM ALGISININ ÜRETKENLİK
KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI VE İŞTEN AYRILMA
NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BİR KAMU ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Kader KURNAZ

İstanbul
Nisan, 2020

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI

**ÖRGÜTSEL SINIZIM ALGISININ ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ
DAVRANIŞLARI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ
ETKİSİ: BİR KAMU ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Kader KURNAZ

Tez Danışmanı

Doc. Dr. Özgür KÖKALAN

İstanbul

Nisan, 2020

ÖNSÖZ

Tez çalışmamın tamamlanması sürecinde bilimsel katkıları, tecrübe ve bilgilerini benimle paylaşarak bana yol gösteren, desteğini her zaman yanımda hissettiğim kıymetli tez danışmanım Doç. Dr. Özgür KÖKALAN'a saygılarımı sunar, teşekkür ederim.

Kader KURNAZ

İSTANBUL-2020

ÖZET

ÖRGÜTSEL SINIZM ALGISININ ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BİR KAMU ÖRNEĞİ

Kader KURNAZ

Yüksek Lisans, İşletme Yönetimi

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Özgür KÖKALAN

Nisan, 2020 - 116 Sayfa

Araştırmanın amacı, örgütsel sinizm algısının üretkenlik karşıtı iş davranışları ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelenmesi ve bu değişkenler arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılmasıdır. Araştırma kapsamındaki veriler nicel yöntemler kullanılarak elde edilmiştir. Araştırmanın uygulama da gerçekleştirilmesi için anket yöntemi kullanılmıştır.

Anket, kamu sektöründe çalışan 304 kişi üzerinde uygulanmıştır. Anketler, elektronik ortamda basit olasılıklı örnekleme türü olarak kullanılan kolayda örnekleme yöntemi ile toplanmıştır.

Anket analizleri, AMOS 23 ve SPSS 23 paket programları aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Verileri analiz edebilmek için “Betimleyici İstatistikler”, “Doğrulayıcı Faktör Analizi” ve “Yapısal Eşitlik Modeli” kullanılmıştır. Analiz sonucunda ulaşılan bulgulara göre; araştırmaya katılım sağlayan bireylerin örgütsel sinizm algılarının üretkenlik karşıtı iş davranışı ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif ilişkilerin var olduğunu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sinizm, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları, İşten Ayrılma Niyeti

ABSTRACT

THE EFFECT OF THE PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL CINISM ON COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR AND THE INTEND TO LEAVE: A PUBLIC BUSINESS EXAMPLE

Kader KURNAZ

Master, Business Administration

Thesis Advisor: Doc. Dr. Özgür KÖKALAN

April, 2020 - 116 Pages

The purpose of the research is to examine the effect of organizational cynicism perceptions on counter productive work behaviors and intentions of leaving the job and reveal the relationship between these two variables. The data in the study were obtained by using quantitative methods. Survey method was used to conduct the research in practice.

The survey was carried out on 304 people working in the public sector. The surveys were conducted by easy sampling method as simple probability sampling type in electronic environment

The survey was analysed by using AMOS 23 and SPSS 23 softwares "Descriptive Statistics", "Confirmatory Factor Analysis" and "Structural Equation Model" were used to analyze the data. According to the result of the analysis; it has been determined that there is a significant and positive relationship between the organizational cynicism perceptions and their counterproductive work behaviors and their intentions of leaving the jobs for the individuals who participated in the research.

Keywords: Organizational Cynicism, Counterproductive Work Behavior , Intention to Leave

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY.....	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
TABLolar.....	x
ŞEKİLLER.....	xi
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xii

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ.....	1
1.1.Araştırmanın Amacı.....	2
1.2.Araştırmanın Önemi.....	2
1.3.Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları.....	3

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL SINIZM, ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ KAVRAMLARINA GENEL BAKIŞ.....	4
2.1. Örgütsel Sinizm Kavramı ve Tanımları.....	4
2.2. Sinizmin Tarihçesi.....	9
2.3. Sinizmin Belirtileri.....	10
2.4. Örgütsel Sinizmin Önemi ve Özellikleri.....	11
2.5. Örgütsel Sinizmin Oluşumunu Etkileyen Faktörler.....	12
2.5.1. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Bireysel Faktörler.....	12
2.5.2.Örgütsel Sinizmi Oluşturan Örgütsel Faaliyetler.....	16

2.6. Örgütsel Sinizmin Boyutları	18
2.6.1. Bilişsel(İnançsal) Boyut	18
2.6.2. Duyuşsal (Duygusal) Boyut	18
2.6.3. Davranışsal (Davranış) Boyut	19
2.7. Örgütsel Sinizm Türleri.....	20
2.7.1. Kişilik/Benlik Sinizmi	20
2.7.2. Toplumsal/Kurumsal Sinizm.....	21
2.7.3. İşgören/Çalışan Sinizm.....	21
2.7.4. Örgütsel Değişim Sinizmi	21
2.7.5. Mesleki/İş Sinizmi.....	22
2.8. Örgütsel Sinizm Kuramları	23
2.8.1. Beklenti Kuramı	23
2.8.2. Atfetme Kuramı.....	24
2.8.3. Tutum Kuramı	24
2.8.4. Sosyal Değişim Kuramı.....	24
2.8.5. Duygusal Olaylar Kuramı.....	25
2.8.6. Sosyal Güdülenme Kuramı.....	26
2.9. Kamu Kurumlarında Sinizim	27
2.10. Örgütlerde Sinizm Alanında Yapılan Araştırmalar	28
2.10.1. Türkiye’de Yapılan Araştırmalar	28
2.10.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	30
2.11. Örgütsel Sinizmin Sonuçlar	31
2.11.1. Bireysel Açından Örgütsel Sinizm Sonuçları.....	31
2.11.2. Örgütsel Açından Örgütsel Sinizmin Sonuçları	32
2.12. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	36
2.12.1. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Tanımı.....	36
2.12.2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Benzer Kavramlar	39

2.12.3.Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarını Açıklayan Modeller	42
2.12.4.Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Boyutları	43
2.12.5. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Oluşmasına Neden Olan Faktörler..	46
2.12.6.Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Sonuçları	51
2.12.7.Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Hakkında Yapılan Çalışmalar	52
2.13.İşten Ayrılma Niyeti.....	53
2.13.1.İşten Ayrılma Niyeti Kavramı	53
2.13.2.İşten Ayrılma Niyetini Etkiyen Faktörler	54
2.13.3.İşten Ayrılma Niyetinin Önlenmesi	57
2.13.4.İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları	57
2.14.Örgütsel Sinizm Algısının Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerindeki Etkisi	58
2.15.Örgütsel Sinizm Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi	59

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM.....	61
3.1. Veri Toplama Araçları	61
3.2. Veri Analiz Metotları	62
3.3. Araştırmanın Evreni	65

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI.....	68
4.1.Örgütsel Sinizm Ölçeği Ölçüm Modeli	68
4.2.Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçüm Modeli.....	72
4.3.Örgütsel Sinizm, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı, İşten Ayrılma Niyeti Alt Boyutlarına İlişkin Temel İstatiksel Bilgiler.....	76
4.4.Korelasyon Analizleri	78

4.4.1.Örgütsel Sinizm Alt Boyutları ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışt Alt Boyutları ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Korelasyon Analizi.....	78
4.4.2.Üretkenlik Karşıtı İş Davranışt ve Alt Boyutları ile İşten ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler	79
4.5.Ana Model ve Yapısal Eşitlik Analizi	80
4.6.Alt Boyutlara İlişkin Model ve Yapısal Eşitlik Analizi	82

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	91
KAYNAKÇA	94
EKLER.....	111
ÖZGEÇMİŞ.....	116

TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1: Örgütsel Sinizmin Tanımları	7
Tablo 2.2: İnançsal, Duygusal ve Davranışsal Boyutlar Şeklinde Ele Alınan Sinizm Çalışmalarının Karşılaştırılması.....	19
Tablo 2.3: Örgütsel Sinizm Türlerinin Alt- Formlarına Genel Bir Bakış	22
Tablo 2.4: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Kavramına Kronolojik Bakış	37
Tablo 2.5: İşten Ayrılma Niyetine Neden Olan Faktörler.....	55
Tablo 3.2: Uyum Ölçüleri ve Kesim Noktalar	64
Tablo 3.3: Araştırmaya Katılım Sağlayanların Sosyo-Demografik Özellikleri.....	65
Tablo 4.1: Örgütsel Sinizm için Harman Tek Faktör Testi.....	69
Tablo 4.2: Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Değerleri	70
Tablo 4.3: Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin İlişkiler ve Katsayılar	70
Tablo 4.4: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği İçin Harman Tek Faktör Testi	72
Tablo 4.5: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Geçerlilik ve Güvenilirlik Değerleri .	74
Tablo 4.6: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Ölçeğine İlişkin İlişkiler ve Katsayılar..	75
Tablo 4.7: Örgütsel Sinizm, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı, İşten Ayrılma Niyeti ve Alt Boyutlarına İlişkin Temel İstatistik Bilgiler	77
Tablo 4.8: Örgütsel Sinizm, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Değişkenleri ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler	78
Tablo 4.9: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı ve Alt Boyutları ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler.....	79
Tablo 4.10: Ana Hipotezlere ilişkin İlişkiler ve Katsayılar	81
Tablo 4.11: Alt Hipotezlere İlişkin İlişkiler ve Katsayıları.....	85
Tablo 4.12: Ana ve Alt Hipotezler Karşılaştırmaları	90

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1: Psikolojik Sözleşme İhlali	17
Şekil 2.2: Duygusal Olaylar Kuramı	25
Şekil 2.3: Weiner (1985)'m Sosyal Güdülenme Kuramı Doğrultusunda Geliştirilen Sinizm Modeli	27
Şekil 4.1: Örgütsel Sinizm Ölçeğinin ilk Ölçüm Modeli	69
Şekil 4.2: Örgütsel Sinizm Ölçeği Nihai Ölçüm Modeli	71
Şekil 4.3: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları İlk Ölçüm Modeli	73
Şekil 4.4: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği Nihai Ölçüm Modeli	76
Şekil 4.5: Ana Hipotezlere İlişkin Model	81
Şekil 4.6: Alt Boyutlara İlişkin Yapısal Model	84
Şekil 4.7: Alt Hipotezlere İlişkin Nihai Yapısal Model	89

KISALTMALAR LİSTESİ

TDK : Türk Dil Kurumu

OED : Oxford English Dictionary

S. : Sayfa

ÜKİD : Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları

Vb. : Ve Benzeri

Vd. : Ve Diğeri

SPSS : (Statistic Packets For Social Scieences) Sosyal Araştırmalar İçin İstatistiksel Program Paketi

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Kavramsal olarak sinizm, literatürde eski günümüzde ise popülerliği yeni artmakta olan, çalışanların örgütlere karşı inanç ve güvenden yoksun davranışlar sergilemesi ile oluşmaktadır. Sinik bireyler, güçlkle beğenen, içinde bulunduğu durumlardan sürekli memnuniyetsiz olan, yaşadığı olaylara karşı eleştirel yaklaşan, kişisel menfaatlerini ön planda tutan ve genel olarak en kötüyü düşünen varlıklar olarak tanımlanmaktadır.

Örgütsel sinizm bilişsel/inançsal, duygusal/duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyutta açıklanmaktadır. Çalışanların örgüte yönelik olumsuz düşünceleri olarak ifade edilen örgütsel sinizm, örgütler arasında da pek çok olumsuz etki yaratmaktadır. Sinizmin örgütlere karşı olumsuz etkilerini sıralacak olursak; örgüte yönelik bağlılığın azalması, söz dinlememe ve kurallara uymama, örgütteki yöneticilere olan güvenin azalması, çalışanların özgüven duygularının zedelenmesi, moral ve motivasyonlarının düşmesi ve performanslarında yaşanan azalmalar.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları, örgütlerde çalışan bireylerin örgütsel hedeflere uygun olmayacak şekilde faaliyetlerde bulunması ile oluşmaktadır. Üretkenlik karşıtı iş davranışları, suistimal etme/kötüye kullanma, kundaklama/sabote etme, geri çekilme, çalma/hırsızlık ve üretkenlikten sapma olarak beş boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar neticesinde örgütlerde yaşanan, işyeri zorbalığı, hırsızlık, izinsiz işe gelmeme, kullanılan malzemelere zarar verme, kötü üslup ile iletişim kurma, uygunsuz fiziksel hareketler yapma gibi davranışların tamamı meydana gelmektedir. Literatürde üretkenlik karşıtı iş davranışları hakkında tatmin edici seviyede bir gelişme yaşanmamıştır. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının oluşmasında, birey ve çevre arasında yaşanan etkileşim önemli rol almaktadır.

İşten ayrılma niyeti kavramı ise bireylerin örgütten ayrılma konusundaki ölçülü ve bilinçli kararını ya da niyetini ifade etmektedir. Bireyde işten ayrılma niyetinin oluşmasında; örgüt kültürü, kariyer geliştirme olanakları, örgütten talep ve beklentiler, iş arkadaşları ile ilişkiler, ödüllendirme ve ücret yönetme politikaları gibi faktörler yer

almaktadır. İşten ayrılma davranışı örgütlere ciddi mali külfet yaşatmaktadır. Örgütlerde yaşanan işten ayrılmaların nedenini anlamak ve süreci araştırmak örgütsel verimlilik düzeyini arttırmak açısından oldukça önemlidir. Örgütte belli yetkinlik seviyesine gelen bireylerin işten ayrılması üretkenlikte kayıpların yaşanmasına neden olurken diğer çalışan bireylerin motivasyon düzeyleri üzerinde olumsuz etkiye sebep olacaktır. Çalıştığı örgüte yönelik sinik duygular besleyen bireylerin üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilemesi ve bunların neticesinde işten ayrılma davranışı üzerinde yaşanan eğilimlerin düzeyi ifade edilmektedir.

Araştırmada birinci bölümde çalışmanın amacı, önemi, kapsadığı alan ve kısıtlarının ifade edildiği kısım bulunmaktadır. İkinci bölümde örgütsel sinizm, üretkenlik karşıtı iş davranışları, işten ayrılma niyeti kavramları hakkında literatür taraması yapılarak anlatılmaya çalışılmıştır. Ayrıca bu bölümde mevcut kavramlar arasında yaşanan ilişkilere de yer verilmiştir.

Üçüncü bölümde araştırmanın metodolojisi konu alınmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama araçları anlatılmaya çalışılmış, veri analiz metotları ile araştırmanın genel kapsamında test edilecek ölçüm modelleri ve hipotezler, çalışmanın veri analiz yöntemleri ve araştırma yöntemi konulu yapılan analizler neticesinde elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

1.1.Araştırmanın Amacı

Araştırma, örgütsel sinizmin üretkenlik karşıtı iş davranışları ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini tespit etmeyi amaçlamaktadır. Örgütsel sinizmin “bilişsel”, “duyuşsal” ve “davranışsal” olarak isimlendirilen üç alt boyutunun, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının “kundaklama/sabote etme”, “geri çekilme”, “çalma/hırsızlık”, “üretkenlikten sapma” ve “suistimal etme/kötüye kullanma” olarak isimlendirilen beş alt boyu ve işten ayrılma niyeti kavramı üzerindeki etkilerinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

1.2.Araştırmanın Önemi

Örgütsel sinizm, örgüt içinde çalışan bireylerin verimlilik ve performans düzeylerini belirlemede ve etkinliği ölçme noktasında oldukça büyük bir öneme sahiptir. Bununla beraber örgütte çalışan bireylerin üretkenlik karşıtı iş davranışları göstermeleri ve işten

ayrılma niyetinin oluşması sürecinin irdelenerek gerekli önlemlerin alınması örgütsel verimliliği arttırmak açısından büyük önem taşımaktadır.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları kavramının literatürde Türkiye kapsamında kendine çok geniş yer bulamaması yapılacak bu araştırmanın önemini arttırmakta olup, uluslararası alanda yapılan çalışmalarla kıyaslandırılarak farklılıklarının ortaya çıkarılması açısından önem arz edecektir. Yine araştırmada çalışan bireylerin örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyeti üzerinde yarattığı etkinin tespiti bu alanda uluslararası kapsamda yapılan çalışmalarla kıyaslandırılmasının ve farklı sonuçlar verip vermediğinin belirlenmesi açısından büyük önem taşıdığı düşünülmektedir.

Araştırma sonuçlarının, çalışan bireylerin örgütsel sinizm algılarının üretkenlik karşıtı iş davranışları ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin tespiti iş hayatı üzerinde sağladığı etkilerin anlamlandırılması hususunda bu alanda çalışma yapan araştırmacılara ve örgüt yöneticilerine yol göstereceği düşünülmektedir.

1.3.Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları

Tezin araştırma kısmını İstanbul genelinde kamu sektöründe varlığını gösteren 304 çalışan birey oluşturmaktadır. Rastgele örnekleme yöntemi kullanılarak ulaşılan örneklem grubuna; demografik özellikler, örgütsel sinizm, üretkenlik karşıtı iş davranışları ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinden oluşan anketler uygulanmış ve 304 anket araştırmanın analizleri için değerlendirilmeye alınmıştır.

Araştırma İstanbul da faaliyet gösteren kamu sektöründe çalışan bireylerden elde edilen verilerle sınırlandırılmıştır. Araştırmanın bulguları, zamana karşı değişim yaşayabilme ihtimalinin var olması nedeniyle uygulanan zaman dilimi ile kısıtlandırılmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL SİNİZM, ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ KAVRAMLARINA GENEL BAKIŞ

2.1. Örgütsel Sinizm Kavramı ve Tanımları

Düşünce tarzı olarak ilk kez, Antik Yunan'da ortaya atılmış olan sinizm kavramı, genel sorunlardan ve dünyevi zevklerden uzak olmayı ve erdemli olma yolunu ifade etmektedir. Günümüzde, genel olarak sorunlar karşısında açık sözlü ve cesur olma şeklinde kullanılmaktadır. Bir yaşam şekli olarak sinizm, psikoloji, felsefe, yönetim vd. gibi toplumsal alandaki bilimlere konu olmaktadır. Zaman içinde sinizm kavramına farklı anlamlar yüklenmiş ve kavram çeşitli değişikliklere uğramıştır (Daft, 1993).

Bireylerin kendi amaçlarına yönelik hareket ettiğine, kendi dışındaki herkesi çıkarıcı olarak nitelendiren kavram sinik ve bunu ifade etmeye çalışan düşünce yapısına da sinizm denilmektedir. Dean'a göre sinizm, sürekli hata arayan, günümüzde beğenmeme ve eleştirel bakma anlamlarının dışında, kuşkuculuk, kötümser olma ve olumsuzluk kelimeleriyle yakın anlamlar taşımaktadır (Delken, 2004).

Sinizm kavramı, farklı toplumsal bilimlerdeki disiplinlerin ana konusu olmanın dışında, günümüzde popülerliği üst sıralara tırmanan bir kavram olmaktadır. Her disiplin sinizm sürecini, kendi bakış açılarına uygun şekilde ele almaktadır (Delken, 2004).

Küreselleşmekte olan dünyada ve modern özelliklere sahip toplumda, yaşam düzeni ve şekilleri belirli düzeyde değişmiş, bireyler kendi yaşam alanlarında az da olsa hayatlarını endişe içerisinde devam ettirmektedirler. Bireyler etik olmayan davranışların farkındadır ve hatalı eylemlerini bilerek sürdürmektedir. Farklı bir ifadeyle, bireylerin davranışları ahlaki ölçülere uygun seviye olmasa da rasyonel şekilde bu eylemleri sürdürmektedirler. Sinikler, hayal kırıklığı yaşamış, yaşadığı hayattan umduğunu istediği şekilde bulamamış ve dar görüşe sahip insanlar olarak açıklanmaktadır. Sinik kimseler, iletişim içinde oldukları bireyleri bencil, yalnızca

kendi çıkarları için hareket eden kişiler olarak görürler ve o kişilere sürekli çamur atıp karalarlar (Demirbilek, 1992: 18-32).

Asıl konumuzu oluşturan çalışan sinizmi ise şu şekilde ifade etmek mümkün olacaktır; örgütlerde iş ortamı içerisinde kendi dışındaki herkese, bütün yöneticilere, çalışan diğer tüm personellere karşı hayal kırıklığı yaşama, güvensiz hissetme ve diğer tüm personellere aşağılama güdüsüyle karakterize olmuş bir davranış olarak ifade edilmektedir (Dicle & Dicle, 1973: 671). Farklı değişimlere yönelik sinizm, kurumlarda çalışan bireylerin üstlerine olan güvenlerinin tam olarak yok olması, geçmişte ise tam başarı elde edememiş değişim çabalarına verilen yanıt olarak ifade edilir (Dinçer, 1998).

Abraham (2000), sinizm kavramını 5 başlıkta ele almıştır. Bunlar;

- Genel sinizm,
- Toplumsal sinizm,
- Çalışan sinizmi,
- Örgütsel değişim ve
- İş sinizmidir.

Genel sinizm, kişilerin davranış şekilleri ile ilgili, genel manada olumsuz olarak algılanan, dengeli ve yaradılıştan gelen bir özellik şeklinde algılanmaktadır. Genel sinizm, dünyadaki toplumsal olay ve olgulardan herhangi bir haberi olmayan ve bu olgulara karşı memnuniyetsizlik hisseden, kayıtsız kalabilen, dürüst olmayan özellikleri genel olarak temel alan ve şahıslara karşı tamamen güven kaybı hissini ifade etmektedir.

Toplumsal sinizm, sözleşme ihlalleri sonucunda meydana gelmektedir, birey ile toplum arasında gerçekleşir. Toplumsal sinikler, başlarına gelenleri kurum ve kuruluşlara mal ederek örgütlere karşı yabancılaşmaktadırlar. Gelecekte beklenenleri düşük seviye de olan toplumsal siniklerin, içinde buldukları umutsuz ve negatif durumlardan dolayı işlerindeki görevlerinde kendi çıkarlarını ön planda tutmaları ve olaylara bu şekilde yaklaşmalara sebep olmaktadır.

Çalışan sinizmi; işletme sermayesi temel alınarak, işletme de üst yönetim çalışanları ve diğer çalışanlara yönelik gerçekleşmektedir. En temel özelliği çalışan sinizminin, eşit olamama hissidir.

Örgütsel olarak değişim sinizmi; örgütün değişimine yönelik olarak bireylerin başarısızlıkları sonucu göstermiş oldukları tepkidir. Örgütte gerçekleştirilmeye çalışılan değişim çabalarına yönelik kötümser bir bakış açısı ve değişimde rol oynayan faktörlerin başarısız ve yeterli seviyede olmadıklarına inanmaktadırlar. Psikolojik sözleşme açısından düşünüldüğünde, kurumsal imaj ve performansın yükseltilmeye yönelik herhangi bir çaba ve gayretin gösterilmediğine inanılmaktadır.

İş sinizmi; bireylerin iş ile alakalı kendilerinin geliştirilmesinin engellenmesi bir tür başa çıkma yolu şeklinde ifade edilmektedir. İş sinizmi genel olarak çalışan ile müşteri arasında iletişim seviyesine uzaklaştırmakta ve bütün herkesi sıradan bireyler şeklinde algılamaktadır. Genel anlamlarına baktığımızda sinizm, vurdumduymazlık, umursamazlık, duyarsızlık, gibi kelimelerle karakterize edildiği görülmektedir. Sinizm, sosyolojik olarak incelendiğinde, örgüt içinde topluma karşı idealist ve bilinçli bir şekilde belirlenmiş olan inanç sistemi üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bu sisteme ulaşabilmek adına genelde siniksel bilgi kullanılmaktadır. Örgütsel yapının sürdürülebilirliği için siniksel bilgi, örgütün yapmış olduğu eylem ve işlemlere yönelik samimiyetin olmadığını varsayan ve örgütün geneline karşı sinizmle noktalanan bilgi olarak ifade etmek mümkündür (Erturgut, 2000). Farklı bir ifadeyle, bireylerin birinci dereceden bilgi sahibi olmadıkları pozitif düşünce yapısını yok sayan bilgi şeklinde kullanılmaktadır. Siniksel bilgi, genel olarak örgütsel nedenleri irdelemektedir. Bunun dışında siniksel bilgi, örgütsel değişiminin de önemli bir planlayıcısıdır (Eaton J. A., 2000).

Sinizm, psikolojik yönden ele alındığında bireylerin bencil şekilde yaklaşımlarda bulunmalarına, samimiyetsiz yüzler kullanmalarına, doğruyu söylememeleri yönündeki eylemleri ele almaktadır. Sinizm psikolojik çalışmalarda incelendiğinde, düşmanlık boyutu üzerinde yoğun çalışmalar yapıldığı görülmektedir (Eflti, Gönen, & Öztürk, 2008:1-14). Bu yönden bakıldığında siniklerin kendi arkadaşlarına asla güvenmedikleri onları çirkin, ahlaksız ve kötü olarak tanımladıkları, güven, sadakat ve aitlik duygusuna değmedikleri yönündeki düşüncelere odaklanmışlardır. Ayrıca,

gelecekle alakalı kaygı ve endişeleri, kendisi ya da bir başka kimseler için negatif düşüncelere neden olmaktadır (Elma, 2003).

Genel anlamıyla sinizm, bireylerin bir başka kimseleri bencil, kötü, olumsuz ve negatif gösteren bir davranış şekli olarak ifade ettiği görülmektedir. Sinizm, bireylerin kendi yaşadığı doğa hakkında yeteri kadar bilgiye sahip olmadığını ifade eder (Erdem, 2003).

Örgütsel sinizmi ifade etmek için pek çok girişim yapılmıştır. Tablo 2.1’de örgütsel sinizm ile ilgili tanımlamalar zamana göre ifade edilmektedir:

Tablo 2.1: Örgütsel Sinizmin Tanımları

Yazarlar	Yıl	Tanım
Goldner, Ritti ve Ference	1977	Sinik bilgi, örgütlerde meydana gelen ayaklanmalar, alınan kararlar ve özgecilik davranışları neticesinde yapılan iyiliklerin ve yaşanan samimiyetlerin inkar edilmesidir.
Kanter ve Mirvis	1989, 1991	Siniz, bencil olmanın insanın doğasında var olan genel inancı yansıtmaya yarayan bir kişilik özelliği olduğunu ifade etmektedir.
Bateman, Sakano ve Fujita	1992	Sinizm, otoriteye yönelik negatif bir tutumdur.
Guastello, Rieke, Guastello ve Billings	1992	Sinizm, yalnızca bir iş olarak değil, genel bir bütün şeklinde tanımlanmaktadır.
Wanous, Reichers ve Austin	1994	Değişim yaşatması beklenirken liderlerde yetersiz ve tembel özelliklerinin olması sebebiyle gelecekte yaşanacak örgütsel değişim ve dönüşümlerin başarısı yönündeki inancıyla birleştirmektedir.
Andersson	1996	Sinizm, bireyin ya da grubun, sosyal veya örgütsel yaşamış olduğu hayal kırıklığı ile olumsuz duygu ve düşüncelerin genel bir tutumu şeklini ifade etmektedir.
Reichers, Wanous ve Austin	1997	Sinizm, değişim etkisi yaratacak liderlere yönelik güven kaybı ve değişim amaçlarına

		yönelik başarısız sonuç alacağı yönünde karamsarlığa kapılmak şeklinde tanımlanır.
Dean, Brandes ve Dharwadkar	1998	Örgütsel sinizm, örgütün dürüst olmadığını örgütlenmeye yönelik negatif etkilere, eleştirel tavır ve davranışlara yönelik sahip olduğu inancını içinde bulunduran tutumdur.
Turner ve Valentine	2001	Sinizm, güvensizlik veren davranışların ve düşmanca duyguların ahlaki olarak karalanmaya çalışıldığı bir boyutu kapsamaktadır.
Johnson ve O’LearyKelly	2003	Örgütsel sinizm, örgütün dürüstlükten uzak olduğu inancının yaygınlığı şeklinde tanımlanmaktadır.
O’Leary	2003	Sinizm, adaletsizliğin öyküsü olarak ifade edilir. Sinizm öykülerinde hayal kırıklığını vurgulayan bir kavramdır.
O’Brien vd.	2004	Sinizm, psikolojik yükselme olarak tanımlanmaktadır.
Stanley, Meyer ve Topolnytsky	2005	Sinizm, bir kararın hayata geçirilmesi için başkalarına ima edilen içsel güdülere olan inançsızlık şeklinde ifade edilir.
Urbany	2005	Sinizm, olumlu değere yönelik olumsuz duygu ve davranışların genel olarak karar verme zamanında örgütün değerli sayılan ifadelerinin negatif etkisinin reddini yansıtmaktadır.
Valentine ve Elias	2005	Sinizm, çeşitli iş örgütlerinin ve sosyal kurum statüsündeki kuruluşların yalnızca kendilerine yönelik hizmet veren vicdandan yoksunluk duygusunu ifade etme şeklini kapsamaktadır.
Cole, Bruch ve Vogel	2006	Sinizm, örgütün genel eylemlerini eleştirel yönlü değerlendirmesinden kaynaklanan bir davranıştır.

Kaynak: (Naus, 2007)

2.2. Sinizmin Tarihçesi

Sinizm, M.Ö. 5.y.y. da Atina’da bulunmakta olan Roma imparatorluğu döneminde ortaya çıkmış ve felsefi tutum ve düşünce yapısı olarak varsayılan sinik kelimesinden ününü alarak ilerlemiştir (Roberts, 2006).

Sinizm, düşünce yapısının meydana gelmesini Sokrates’in gittiği yoldan ilerlemeyi tercih eden Antishenes ve Sinoplu Diyojen’in gerçekleştirdiği düşünülmektedir (QIAN, 2007). Sokrates’in karakter yapısından etkilenerek ve dünyada var olan nimetlere gereksinim duymadan kişinin kendi varlığının her şeye yetebileceği anlayışına sahip olan Antishenes M.Ö. 5. yy. da Klinik adında bir okul kurmuştur (Cevizci, 1999). En çok sinizm popülerliğine sahip olarak varsayılan, günün aydınlık olduğu zaman dilimlerinin biri vaktinde elinde el feneri ile dolaşan Diyojen’e bunun sebebi sorulduğunda vermiş olduğu “dürüst insan arıyorum” yanıtı sinizm kavramını en kolay şekilde ifade etmeye yarayan bir tanımlama olarak varsayılmaktadır (Karacaoğlu & İnce, 2012: 77-92).

Modern düşünürlerden olan Descartes tarafından sinizm, “özel benlik” düşüncesiyle ilişkilendirilmekte, özellikle otoriteye duyulan düşmanlık, şüpheli ve bireyci yaklaşımların sinizm algısıyla yakın benzerlikler göstermiş olduğu aktarılmaktadır (Desmond, 2010: 571-576). Antik çağlarda bireycilik oluşumundan, Creneumda güneşlenmekte olan Diyojen’in kendisine yönelik “Ne istersen iste benden.” yorumuna, Büyük İskender’e “Işığımı kesme farklı bir şey istemem.” yanıtını vermesi, Büyük İskender’in de “Eğer ben İskender olmasaydım, belki de Drogenes olmaktan hoşlanabilirdim.” söyleyebilceği kadar özel bir davranış ve düşünce şeklidir (Laertius, 1925).

Cevizci’ye (1999) göre genel anlamda sinizmi, felsefik bir hayat biçimi olarak kabullenen Diyojen, bazı unsurları benimsemektedir. Bu unsurlardan birincisi bireyin kendini mutlu hissedebilmesi için gerekli olan bütün herşeyin kendi benliğinde var olduğunu varsaymakta olan “kendine yetme” ilkesidir. Bir sonraki ilke, “utanmazlık”, zararsız olacak bazı davranışların yapılmaması gerektiği düşüncelerine yönelik umursamaz bir tavır takınmayı ifade etmektedir. Üçüncü ilke olarak dünya varlığının cazipliğine kendini kaptıranlara ve bunlarla kendini büyüklüklere karşı “sözünü sakıncmazlık” kişilerin kendilerini güncellemeleri gerektiğine dikkat çeken bir

varsayımdır. Son ve dördüncü ilke olarak varsayılan “ahlaki yetkinlik” ise, hayattan istenilenlerin gücünü deneyim elde ederek oluşabileceğini varsayan bir yaklaşım olarak görülmektedir (Cevizci, 1999).

Türk Dil Kurumu (TDK)’nda yer alan sinizm, “insana mutluluk veren ve değer katan herhangi bir değere bağlı kalmadan tüm gereksinimlerden kendini uzaklaştırarak yalnızca kendi başına ulaşabileceğini savunan Antisthenes’in öğretisi” şeklinde tanımlanmaktadır (TDK). Oxford yabancı dil sözlüğünde ise, devamlı olarak var olan şeylerin sürekli olup olmayacağını, bunun fayda düzeyinin sorgulanmasının, insanın olumsuz ve şüpheli şekilde tamamen kendi menfaatleri doğrultusunda motive olduğuna güvenmesi olarak ifade etmek mümkündür (Oxford, 1989).

2.3. Sinizmin Belirtileri

Siniklerin temel özelliklerine bakıldığında, bireyleri sömürmenin ve samimiyetsiz davranışlar sergilemenin temel alındığı görülmektedir. Sinik özelliklere sahip bireylerin, seçim yaptıkları anda0 yalnızca kendi çıkarları doğrultusunda hareket ettikleri bu sebeple tutarsız ve anlamlı olmayan davranışlar sergiledikleri ve güvenilir bireyler olmaktan uzak oldukları düşünülmektedir. Bireylerin sergilemekte oldukları tutum ve davranışlarının arkasında gizli amaç ve çıkarların olduğunu hissetmektedirler. Sinikler psikolojik özelliklere sahip nesnelere rahatsızlık duymakta ve bu nesnelere alakalı bazı zamanlar psikolojik bunalıma girmekte bazı zamanlar ise utanç duygusunu hissetmektedirler (Fero, 2005).

Sinik özellikleri taşıyan bireyler, nesnelere psikolojik yönlü olarak sıcak ve samimi özellikler taşımadığına, nesnelere kesin bir ifade şekli ile eleştirebilmektedirler. Sinik bireylerin kişisel özellikleri (Hançerlioğlu, 2000);

- Kendisi dışındaki tüm insanları samimiyetsiz ve yalancı olarak görmekte,
- Bireylerin hislerini ve güdülerini anlamlı olmayacak şekilde sorgulamakta,
- İnsanlarla olan genel ilişkilerinde çoğu zaman temkinli olma ve onlara yönelik güven duymama,
- İlişkilerde baskıcı rol benimseme ve genel olarak düşmanca hareket etme,
- Kendilerine yönelik talep edilen beklentilere karşı güvenme hissi,
- Yardımsever olmama ve arkadaşlıklardan uzak durma,

- İnsan hayatının temel olduğunu vurgulama,
- Kendilerine has mizah anlayışlarının güçlü olması,
- Topluma ve bireylere kolaylık sağlayacak yenilikleri kabul etmeme,
- Mutluluğa erişebilmek için yalnızca erdemli olmanın yeterli olabileceğini düşünme. (Kalağan, 2009)

Kasapoğlu (1992)'de örgüt yapısı içinde sinik özelliklere sahip bireylerin sergilemiş oldukları tavır ve davranışları şu şekilde yorumlamaktadır; çalışmakta oldukları örgütlerde adil özelliğe sahip olmayan davranışlar gördüklerinde veya hissettiklerinde, geçmiş zamanlarda yapmış oldukları davranışları düşünüp sorgulamaya başlarlar, tavır ve davranışları saçma davranış şeklinde ifade ederler (Keyman , 2004: 37). Farklı bir davranış şekli yorumlandığında ise sinik özelliklere sahip olan bireylerin kendi acılarını hafifletmek ve hayal kırıklıklarını azaltabilmek adına görev yapmakta oldukları örgütleri gerçekçi bir şekilde eleştirmektedirler (Fero, 2005). Sinik özelliklere sahip bireylere genel olarak değinildiğinde, sahip oldukları kurum ve kuruluşlara karşı olumsuz duygu ve davranışlarının var olması ifade edilmektedir. Farklı şekilde iş ve örgüt olarak ele alındığında, sinik özelliklere sahip bireylerin kendi kişisel özelliklerinin dışında, sinik hareketlerinin oluşmasına sebep olabilecek, örgütsel fiillerin de adil olmayan tavır ve davranışların varlığından bahsetmek mümkün olacaktır (Kurthan, 1978). Sinizmi kısaca özetlemek gerekirse, genel olarak bireylerin karakteristik özelliklerinden kaynaklanırken, bireylerde sinik olan davranışların meydana gelmesine alt yapı hazırlayacak örgütsel faktörler yer almaktadır (Koçel, 2005).

2.4. Örgütsel Sinizmin Önemi ve Özellikleri

Örgütlerin sürdürülebilirliği ve uygun ortamların oluşturulabilmesi için örgütün mevcut sahip olduğu insan kaynağının his ve öğretileri oldukça öneme sahiptir. Bu sebeple örgütün amaçladığı hedeflere varabilmesi için değişime uyum sağlayabilen, ivedi olarak süreçlere ayak uydurabilen, beklentilerini ve amaçlarını örgütün hedeflerine yönelik yönlendirebilen bireylerden meydana gelen sağlıklı bir yapıya sahip sürdürülebilir örgüt oluşturabilmek, kurumların üzerinde önemli ölçüde durmaları gereken bir husustur (Ertaş & Töre, 2006: 85-100). Örgütsel sinizmin yararına olacak şekilde savunulan özellikleri çeşitli araştırmacılar tarafından şu şekilde ifade edilmektedir;

- Örgütsel sinizm, belirli bireysel deneyimler neticesinde, değişim gösterebilecek insan doğasına odaklanmayı amaç edinen bir davranış olarak görülmektedir.
- Örgütsel sinizm, her meslek grubuna uygun, denetleme çalışması şeklinde yorumlanmayan bir olgu olarak varsayılmaktadır.
- Bireysel inancın dışında bireylerin sahip olduğu duygu ve hareketlerin de içerisine eklenmesi bir kuram özelliği taşıdığı için örgütsel olarak fark edilebilirliğinin çok daha mümkün bir şekil olabileceği düşünülmektedir.
- Sinizmi genel olarak engelleme amacı ile örgüte daha fazla yoğunlaşmak ve üretilebilecek daha geniş kapsamlı bir yapının meydana getirilebileceğini mümkün olduğunu varsaymaktadırlar.

Olumlu açıdan sinizme bakıldığında, insanların hayatlarında sahip oldukları varlıklara güven duydukları kadar bir parçası oldukları örgütlere ve çalışanlarına da güvenmenin önemli bir husus olduğu ifade edilmektedir. Bu sebeple devamlı olarak örgüte karşı güven sorgulama düşüncesi içerisindeyler. Örgütlerde yaşanan bireylerin, beklenti ve psikolojik sözleşme ihlalleri neticesinde sadece güven duygusu zarar görmektedir ve ilerleyen zamanlarda bütün bu ilişkiler, dönüşümler belirlenmiş olan amaç birliğini de zarara uğratmaktadır (Dirks & De Cremer, 2011: 242-262).

2.5. Örgütsel Sinizmin Oluşumunu Etkileyen Faktörler

Örgütsel sinizm birey ve örgüt olarak çift faktör şeklinde kabul görmektedir. Örgütsel sinizmin meydana gelmesinde bireysel ve örgütsel olmak üzere iki değişkenin rol aldığı görülmektedir. Bireylerin sahiplendiği değer ve kültürlerin, örgütün sahip olduğu değer ve kültürlerden ayrışabileceği gibi sinizmin meydana gelmesinde örgütsel ve kişisel faktörler şeklinde iki etkenin varlığından söz etmek mümkündür.

2.5.1. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Bireysel Faktörler

Literatürde örgütsel sinizmin bireysel faktörler ile ilişkisine yönelik mevcut araştırmaların az sayıda olduğu gözlemlenmiştir. Bireylerin hedefledikleri beklentilerin ve demografik unsurlar neticesinde bireysel faktörlerin örgütsel sinizm yapısı üzerindeki etkisinin farklılık göstermesine neden olacaktır. Literatürde yapılan

çalışmalarda bireysel olan faktörlerin genelde aracı değişken olarak değerlendirildiğini belirtmek mümkündür (Cartwright & Holmes, 2006: 128-129). Örgütsel sinizmi etkilemekte olan bireysel faktörleri sıralayacak olursak;

- Yaş
- Cinsiyet
- Eğitim Durumu
- Medeni Durum
- Gelir Düzeyi
- Hizmet Süresi
- Hiyerarşi

2.5.1.1.Yaş

Genel olarak genç çalışanların yaşlı çalışanlara kıyasla iş tatmin seviyelerinin daha düşük düzeyde olduğu yapılan birçok araştırmalarda ortaya çıkmıştır. Genç çalışanlarda tecrübe seviyesinin az olması, uzmanlık alanının ortaya çıkmaması gibi olaylar neticesinde çalışanların işlerine karşı tatminsiz olma durumlarının yüksek seviyede olmasına sebep olacaktır (Karkın, 2004: 43:83).

Herzberg U şeklindeki bir eğri ile yaş ve iş tatmini arasında yaşanan ilişkiyi açıklamaktadır. Çalışma hayatına erken atılan çalışanlarda yüksek seviyelerde olan iş tatmini, otuzlu yaşlara gelindiğinde düşmekte ve sonraki yaşlarda giderek yükselmektedir (Uyargil, 2008). Birinci olarak U çalışanlarının mevcut iş tattminleri genç yaşlarda iken yüksek seviyelerde, uzmanlık ortalarına gelindiğinde düşük ve ileri yaşlara doğru gidildiğinde tekrar yüksek düzeylere çıkmaktadır. İkinci U, ters şekildedir. Belirli seviye de yaş gruplarında tatminlik miktarı artarken, geline bu noktadan sonra azalmaya başlamaktadır (Keser & Polatçı, 2017: 401-421).

Yapılan çalışmaların bir çoğunda iş tatmini ile yaş arasında var olan ilişkinin pozitif olduğu tespit edilmiştir. Herhangi bir çalışan çalıştığı işte deneyim ve tecrübe elde ettikçe iş performansı pozitif yönlü artar ve başarılı iş çıkarmanın vermiş olduğu iş tatmini ile üzerindeki pozitif etkiyi göstermektedir.

2.5.1.2.Cinsiyet

Cinsiyet rollerinin farklılıkları sebebiyle, hem kadın hem erkek çalışanların iş koşulları farklı şekillerde değerlendirilmekte hem çalışanlar iş hayatından farklı talep ve beklentilere sahip olmaktadır. Kadın personellerin çalışma hayatına ve genel işe bakışları yalnızca ilişki yönünde iken erkek personellerin başarı yönündedir (Lambert, 1991: 341-363). Kadın ve erkek çalışanların iş ile ilgili aynı tavır ve davranışları sergilediğine yönelik çalışmalara dikkat çekilmektedir (Çakır Ö. , 2001).

Örgütsel sinizmle alakalı yapılan önceki çalışmalarda cinsiyet faktörünün örgütsel sinizm tutumlarının oluşmasında anlamlı bir etkiye sahip olmadığı ifade edilmektedir (Tokgöz & Yılmaz, 2008: 283-305; Erdost , Karacaoğlu, & Reyhanoğlu, 2007: 514-524).

Öbür taraftan yapılan farklı bir çalışma da ise örgütsel sinizm ve cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yapılan bu çalışma da erkek personellerin kadın personellere kıyasla örgütsel sinizm ölçülerinin daha yüksek bir düzeyde olduğu saptanmıştır (Pelit & Pelit, 2014).

2.5.1.3. Medeni Durum

Çalışan bireylerin evli ya da bekar durumda olmaları örgütsel sinizmin oluşmasını etkileyen diğer önemli faktörlerden biridir. Örgütsel tutum olarak medeni durum incelendiğinde örgütsel sinizmi oluşturan düzeylerin yüksek ölçüde olduğu görülmektedir (Delken, 2004).

2.5.1.4. Eğitim Düzeyi

Eğitim seviyesi, iş hayatındaki hedeflerini ve iş hayatına olan genel bakışı önemli ölçüde etkileyen değişkenlerdendir. Bireylerin eğitim seviyeleri yükseldikçe iş hayatına farklı anlam ve beklentiler yüklendiği görülmektedir (Çakır Ö. , 2001).

Çalışanların eğitim seviyeleri ile sinik tutum ve davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişki ortaya çıkmıştır. Bu ilişki , eğitim seviyesi yükseldikçe (lisans üstü) sinik davranış ve tutumların artma eğiliminde olduğu gözlemlenmiştir (Tokgöz & Yılmaz, 2008).

2.5.1.5. Gelir

Çalışanların motivasyon düzeylerini arttırmada önemli unsurlardan biri de gelirdir. Örgütlerde yaşanan örgütsel sinizm üzerinde oldukça önemli etki yaratmaktadır. Kanter ve Mirvis (1989)'in yapmış oldukları bir çalışmada, örgütsel sinizm düzeyi ile gelir arasındaki ilişki şekli negatif yönlü olduğu tespit edilmiştir. Bununla ilişkili olarak düşük gelir düzeyine sahip çalışanların daha çok sinik davranış ve tutum göstermiş oldukları belirlenmiştir (Pelit & Pelit, 2014).

Delken (2004)'in gerçekleştirmiş olduğu bir çalışmada, çalışan bireylerin gelir miktarlarını üç sınıfta; parça başı, birim saat başı ve sabit maaş olacak şekilde ele almıştır. Sabit maaş alan bireylerin örgütsel sinizmi yaşamaya daha duyarlı oldukları tespit edilmiştir. Bunun dışında, yüksek ücretli maaş alan bireylerin elde ettikleri yüksek geliri daha hızlı tükettikleri için hayal kırıklıklarını daha sık yaşamaktadırlar. Bu nedenle, sinizm seviyeleri oldukça yüksek çıkmaktadır (Delken, 2004).

2.5.1.6. Hizmet Süresi

Hizmet süresi, bireylerin çalışmakta oldukları işte çalıştıkları süreyi ifade etmektedir. Literatür kapsamında, hizmet süresi ile örgütsel sinizmin birbirleri ile olan ilişkilerinin anlamlı olduğu kabul edilmiştir. Yapılan belli çalışmalarda bu ilişki düzeyinin düşük seviyelerde olduğu gözlemlenmiştir. Cartwright ve Holmes (2006)'in yapmış olduğu örgütsel sinizm ile hizmet yılı arasındaki çalışmada, ilişki şekli anlamlı olarak kabul edilmiştir. Çalışma süreleri, 9 yıla kadar ve 15 yıldan çok olan çalışanların örgütsel sinizm seviyelerinin düşük olduğu tespit edilmiştir (Çelebioğlu, 1982).

2.5.1.7. Hiyerarşi

Örgütsel sinizmi etkileyen faktörlerden bir diğeri ise hiyerarşidir. Cook ve Medley (1956)'in yapmış oldukları çalışmalarında hiyerarşik düzende üst düzeyde yer alan çalışanların alt düzeyde yer alan çalışanlara nazaran daha yüksek seviyede örgütsel sinizm yaşadıkları gözlemlenmiştir.

Örgütsel sinizmi meydana getiren faktörlerin belirlenmesi, sinizmin olduğu durumlarda sinizmle aktif olarak mücadele etmeye destek olacaktır. Yerinde ve etkin müdahalenin yapılması için sinizmin hangi boyutlarda yaşandığının tespiti önemli ölçüde gerekmektedir.

2.5.2.Örgütsel Sinizmi Oluşturan Örgütsel Faaliyetler

Örgütsel sinizmin meydana gelmesinde etkili rol oynayan birçok faktör mevcuttur. Bunların birkaçı, örgütlerin yanlış yönetim şekliinden kaynaklanan psikolojik mobbing, adil olmayan işten çıkarmalar, örgütsel beklentilerin oluşması, psikolojik sözleşme ihlalleri, karar almada düşük etki gücü, yüksek ölçüde stres, adaletsizlik gibi çeşitli faktörler önemli miktarda etki gücüne sahiptir (Cartwright & Holmes, 2006: 199-208).

2.5.2.1. Örgütsel Adalet

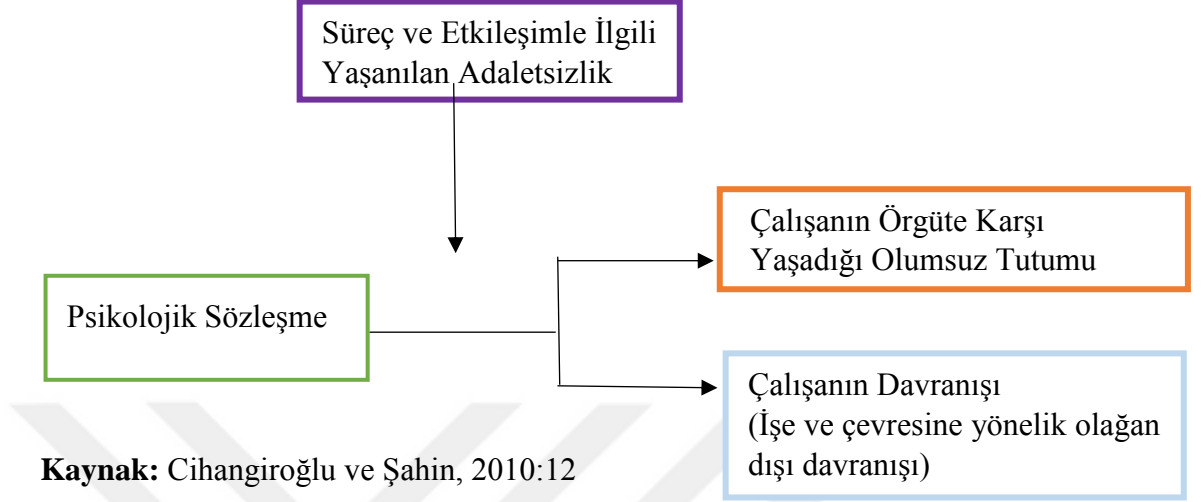
Çalışan bireylerin örgütte yaşamış oldukları adalet algısıdır. Örgütsel adalet hakkında yapılan çalışmalar Adams'ın yapmış olduğu eşitlik teorisine dayanmaktadır. Adams'ın teorisine göre; çalışan bireylerin örgüte sağlamış oldukları katkılara yönelik adil beklentilerle karşılık gösterilmesi beklenmektedir. Bu netice ile örgüte ne miktarda katkı sağlamış ise bireyler, kendilerine yönelik örgütlerinde o miktarda kazandırmasını beklerler. Beklentiler, örgütte yaşanmış ve elde edilmiş sonuçlarla kıyaslandırılır. Bu sonuçlar neticesinde, işin tamamlanması ile alınan ücret, kazanılan statü, başarı vb. kazanılan ödüllerdir. Çalışanlar yapmış oldukları kıyaslamalar sonucunda örgütün adalet yapısına yönelik fikirler elde etmiş olurlar. Böylece, yöneticilerle aralarındaki tutum ve davranışları iyileştirmektedirler (Kutanis & Çenitel, 2010: 186-195).

2.5.2.2. Psikolojik Sözleşme İhlali

Örgütün ve örgütte çalışmakta olan bireylerin davranışsal yönlü karşılıklı birçok beklenti ve tabi olmak zorunda kaldıkları davranışları içinde bulunduran yazısız kurallar bütünü olarak tanımlanmaktadır. Örgütteki bireylerin çalışmış oldukları ortamın psikolojik durumlarından etkilenmeleri bireylerde pozitif ya da negatif yönlü davranışların oluşmasına neden olmaktadır. Bu etkileşimlerin negatif yönlü olması çalışan bireyde psikolojik sözleşme ihlaline sebep olmaktadır (Özler & Mercan, 2009). Örgütte, çalışan bireyler arasında yazısız bir sözleşmenin varlığının ihlal ediliyor hissine kapılan bireyler, düş kırıklığı, kızgınlık, küskünlük, örgüte karşı işten ayrılmaların artması, devamsızlık düzeylerinin yükselmesine neden olmaktadır. Bunlarla beraber çalışanlarda meydana gelen olumsuz davranışların yapılan işlerin kalitesinin düşmesine ve kaliteli çalışmakta olan bireylerin kaybedilmesine sebep olduğu gözlemlenmiştir (Pelit & Pelit, 2014).

Kickul (2001) çalışanlar üzerinde yaşanan psikolojik sözleşme ihlali neticesinde oluşan tutum ve davranışları şu şekilde ifade etmiştir;

Şekil 2.1: Psikolojik Sözleşme İhlali



Kaynak: Cihangiroğlu ve Şahin, 2010:12

Şekil 2.1’de gösterilmiş olduğu gibi çalışan bireylerin yaşadıkları psikolojik ihlal neticesinde kendi davranışlarında ve çalışmakta oldukları örgüte yönelik tutum ve davranışlarını ifade eden iki durumsal sonuç ortaya çıkmıştır.

2.5.2.3. Örgütsel Politika

Çalışan bireylerin çalışmakta oldukları örgütlerde birey esaslı çıkarların yerine kurum esaslı çıkarların algılanması neticesinde örgütlere karşı güven yokluğu artmakta, güven yokluğunun artması örgütsel sinizmin oluşmasına sebep olmaktadır.

Örgütlerde yaşanan örgütsel politikayı negatif yönde etkileyen nedenleri azaltmak için belli faktörler mevcuttur. Bunlar (Varoğlu, 2013);

- İletişim kanalları aktif tutulmalı,
- Kendi çıkarları doğrultusunda hareket eden bireylere yönelik gerekli tedbirler alınmalı,
- Politik şekilde olmayan davranışsal rol modellerinin bulunması,
- Her vakitte, “Bu adil mi?” sorusu sorulması.

2.6. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Örgütsel sinizm örgütlerde yalnızca bir faktörün etkisiyle meydana gelmemektedir. Örgütsel sinizm alanında yapılan çalışmalarda 3 boyutun ortaya çıktığı gözlenmiştir. Bunlar ayrıntılı şekilde aşağıda ele alınmıştır.

2.6.1. Bilişsel (İnançsal) Boyut

Bilişsel boyutta, çalışan bireylerin örgütlerine yönelik dürüstlükten yoksun olduklarına dair inanç hakimdir. Oxford İngilizce sözlüğünde ifade edilen dürüstlük kavramı; karakter yapısında erdemlilik esas alınan ahlaki kuralların güçlü temellerle inşa edildiği, adil olma ve gerçeklik arasında dürüstlük, içtenlik şeklinde ifade edilmektedir. Bu kavramlar çerçevesinde örgütsel sinizmi temel alırsak; bireyleri aktif duruma yönlendiren güdü ve yapılan eylemlerdeki içten olma ve iyiliğe inanmama durumu olarak ifade etmek mümkün olacaktır. Bu kapsamlar neticesinde örgütsel sinikler, çalışmış oldukları örgütlerin samimiyet kavramından uzak örgütsel adalet kavramıyla da hiçbir alakaya sahip olmadıkları düşünülmektedir (Çüçen A, 2001; Çakır Ö. , 2001). İnançsal sinizm araştırıldığında, sinik tavır ve davranışlar gösteren bireylerin, çalıştıkları örgütlerde yapılan uygulamaların eksik olduğu, örgüt tarafından yapılan bildirimlerin çalışan bireyler tarafından dikkate alınmadığı, örgütte yaşanan genel ilişkilerin kişisel menfaate dayalı olduğu ve çalışan bireylerin tutarsız tavır ve davranışlar sergilediğine yönelik inançların yoğun olduğu görülmektedir. (Kalağan, 2009)

2.6.2. Duyuşsal (Duygusal) Boyut

Duygusal boyut, örgütlerde çalışan bireylerin kendi his ve duygularının içsel olarak sorguladıkları sinizm boyutudur. Bu boyutta çalışan bireyler çalıştıkları ortamlarda ve çalışmakta oldukları örgütlere yönelik genel olarak hissettikleri duygu ve düşüncelerini ifade etmektedir. Çalışan bireylerin geçmişten bugüne kadar yaşamış ve görmüş oldukları tüm durumlar bu boyutta yer almaktadır (Luczywek, 2007).

Sinikler çalışmakta oldukları örgütleri kendi kişisel düşüncelerine göre değerlendirip, eksik buldukları yönlerde, kendilerini çalışmakta oldukları örgütlerinden daha üstün görerek bu durumdan keyif almaktadırlar (Costa, 1986: 283-285).

2.6.3. Davranışsal (Davranış) Boyut

Davranışsal boyut ise örgüte karşı kötuleyici hareket ve tutum sergileme, şeklinde ifade edilmektedir. Örgütsel sinizm yaşayan bireylerin gelecekte beklenenleri olumsuz ve karamsar olma eğilimindedir (Anderson, 1996). Örgütsel sinizmin oluşmasındaki sebepler farklı araştırmacılar tarafından çeşitli şekillerde ele alınmaktadır. Çalışan bireylerin iş ahlak seviyelerinin iyi olması ve bu kapsamda çalışmakta oldukları işlerine yönelik ekstra çaba göstermeleri ve katkı sağlamalarına destek olmaktadır. Göstermiş oldukları çabalar karşılığında çalışan bireyler ümit etmekte, örgütler bireylerin çabalarını takdir etmediklerinde ise hayal kırıklığı yaşamaktadırlar. Bu sebepler, bireylerin örgütsel sinizm yaşamasına neden olmaktadır (Brandes, 1997).

Tablo 2.2: İnançsal, Duygusal ve Davranışsal Boyutlar Şeklinde Ele Alınan Sinizm Çalışmalarının Karşılaştırılması

Referans	İnançsal Boyut	Duyuşsal Boyut	Davranışsal Boyut
Psikolojik Değerlendirmeler	Genellikle insanlara güvenilmez. İnsanlar bencil ve tembeldir.		
Polis Sinizmi	Farklı amaçlara yönelik olumsuz etkileri bulunmaktadır.		
Goldner, Ritti, Ference (1977)	Hazırda bulunan mevcut örgütsel yapıyı korur.		
Kanter ve Mirvis (1989)	Geleceğe yönelik beklentilerini belirlemiş olan bireylerin, üst yöneticilerin, örgütlerin ve toplumların gerçeği yansıtmayan beklentileri bulunmaktadır.	Bireylerin kendilerine ve çevresindeki tüm insanlara karşı duyduğu düş kırıklığını yansıtır.	
Wanous, Reichers, Austin	Örgütsel yenilikler için emek gösteren, çalışan bireyler tembel ve becerikli değildir.		

(1994,1995)			
Vance, Brooks ve Tesluk (1996)	Örgütsel değişim ve başarılar için sarf edilmiş çabalar her zaman olumlu sonuçlanmayabilir.		
Andersson ve Bateman (1996)	Bireylere, örgüte ve ideolojiye yönelik genel bir güvensizlik söz konusudur.	Amaçladığına erişememe ve düş kırıklığı sonucunda üzüntü duygusu hakimdir.	

Kaynak: Brandes, 1997

2.7.Örgütsel Sinizm Türleri

Sinizimle ilgili araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalar farklı gruplara ayrılarak ele alınmaktadır. Andersson (1994)'un sinizimle ilgili yaptığı çalışmada iki sınıf, çalışan sinizmi ve iş sinizmi olarak sınıflandırırken, Dean(1998) ve Abraham(2000) sinizmi beş başlık şeklinde sınıflandırmışlardır. Bunlar; çalışan sinizmi, kurumsal sinizm, örgütlerde yaşanan değişim sinizmi, toplumsal ve meslek sinizmi şeklindedir.

Abraham (2000) bunlardan, çalışan, toplumsal ve değişim sinizminin yaşanan psikolojik sözleşme ihlalleriyle; mesleğe yönelik sinizmin yaşanan tükenmişlikle; kişilik(benlik) sinizminin, kişinin küçük yaştan karşıt olma özelliği ile ilgili olabileceğini ortaya atmıştır.

2.7.1.Kişilik/Benlik Sinizmi

Abraham (2000)'a göre kişilik(benlik) sinizmi, insanların sergilemiş oldukları davranışların genel olarak negatif algılandığı, doğuştan gelmekte olan ve değişmesi pek mümkün olmayan sinizm türüdür. Kişilik(benlik) sinizmine göre, bireyler bütün insanlara karşı güvensizlik hissi yaşamakta, onlara karşı sempati duymakta, onları dışlamakta ve genellikle karalamaktadır (Cook & Medley, 1954: 414-418).Bunların neticesinde diğer bireylerle aralarında güçlü olmayan bağlar gelişmektedir (Abraham, 2000: 271-274).

Kişilik(benlik) sinizminde dünya geneline yayılmış, dürüstlükten yoksun, bencil, önemsemeyen ve sosyal ilişkilerde zayıf insanlarla dolu genellemenin hakim olduğu, kökleşmiş güvensizlik temelli bir sorunu vardır. Bu davranışlar açık şekilde olmasa da kızgınlık, kayıp olmuşluk, kırılma ve şaibe yoluyla belirtilerini gösterir fakat dışarıya yansımalarında saldırganlık gibi davranışlar yoktur (Abraham, 2000: 271-274).

2.7.2.Toplumsal/Kurumsal Sinizm

Toplumsal/Kurumsal sinizm, birey ile toplum ilişkisi arasında varlığın kabul edildiği sosyal sözleşmenin bozulması sonucu, beklentilerin istenilen seviyede karşılanmaması sebebiyle, bireylerin kendilerini mağdur hissetmeleri, güven kaybı yaşamaları ve diğerlerine yönelik görüşlerini sorgulamaları şeklinde tanımlanmaktadır (Kanter & Mirvis, 1991: 13-19; Özgener, Öğüt, & Kaplan, 2008; Pitre, 2004). Sosyal sözleşmenin zarar görmesi sonucu, inançta azalmalara neden olmuştur. Kendini kandırılmış gibi hissedenen bireylerin sisteme olan inançları giderek azalmaktadır (Abraham, 2000: 271-274). Toplumsal siniklerin diğer bireylerden ayırt edilmelerine sebep olan özellikleri, bu hale gelmelerinde katkısı olan kurum ve kuruluşlara karşı hissettikleri yabancılaşma duygusudur.

2.7.3.İşgören/Çalışan Sinizm

İşgören sinizmi genel olarak büyük işletmeleri, işletmelerin üst düzeydeki yönetimlerini ve çalışma ortamındaki çeşitli diğer varlıkları temel alır (Andersson & Bateman, 1997). İşgören sinizmi yaşadığını hissedenen bireylerin diğerlerinden ayrılan özellikleri yaşadıkları adaletsizlik hissidir (Abraham, 2000: 271-274). Çalışan, yaşamış olduğu sinizmle beraber yönetime kızgınlık duyar, çalıştığı işi gözetmez ve işten uzaklaşır. Yapılan araştırmalar ışığında çalışan sinizminin meydana gelmesi, yüksek miktardaki yönetici ücretleri, düşük seviye de örgütsel performans ve ansızın gelişen işten çıkarmalar ile ilgili olduğu tespit edilmiştir (Andersson & Bateman, 1997).

2.7.4.Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütsel değişimin yaşandığı zamanlarda yöneticiler, kendi personellerine bu değişikliklerin nedenlerini açıklamakta, yaşanabilecek negatif farklılıklar hususunda bilgi vermektedir. Yöneticilerin vermiş olduğu bilgiler ve vaat etmiş olduğu

durumların zamanla asılsız çıkması neticesinde, çalışan bireyler örgütlerde yaşanacak değişim çabalarına, değişime vesile olacak liderlere ve örgüte yönelik sinik tutum ve davranışlar oluşturmaya başlayabilirler. Bu sebeple örgütsel değişim sinizmi, örgütte yaşanacak değişim çalışmalarına yönelik karamsar ve çaresiz bakış açısı olarak ifade edilebilir. Değişim amacıyla gerçekleştirilmek istenilen çalışmalar başarılı sonuca ulaşmadığında, çalışan bireyler kendilerini düş kırıklığına uğramış ve aldanmış gibi hissederler. Örgütsel değişimin yaşandığı sinizm, başarılı şekilde sonuçlanamamış değişim çabalarına yönelik gösterilmiş olan bir tepkidir ve yaşanan bu sinizm geleceğe yönelik hedeflenen değişim çabalarının başarısıyla ilgili olumsuz bir bakış açısı ve değişimde etkili olacak kişilerin üşengeç ve yetersiz seviyede oldukları inancını içermektedir (Abraham, 2000: 271-274).

2.7.5. Mesleki/İş Sinizmi

Bireylerin kendi mesleklerine yönelik güvensizlik hissine kapılması ve saygısını kaybetmesi, mesleğiyle alay etmesi (O'Connell, Holzman, & Armandi, 1986) şeklinde açıklanan mesleki sinizm, mesleğe yönelik duygusal his kaybı, umursamazlık ve önemsizleştirme şeklinde de ifade edilmektedir (Abraham, 2000: 271-274) .

Mesleki/iş sinizminin iki temel kaynağı olarak, birincisi kişilik-rol çatışması ikincisi ise rol belirsizliği ve rol çatışması şeklinde gösterilmiştir. Kişilik-rol çatışması bireylerin kişisel değerleri ile örgütün genel değerleri arasında gerekli mutabakatın sağlanmaması sonucu meydana çıkarken (Abraham, 2000: 271-274), rol belirsizliği ile çatışma genellikle hizmet alanında çalışan bireylerle ilişkilendirilmektedir (Delken, 2004). Hizmet sektöründe görev almakta olan bazı mesleklerde, müşterilerle alakalı yaşanmış olan gerginlik yaratıcı etkileşimler neticesinde bireylerin kendilerini duygusal ve fiziksel yönlü olarak tükenmiş ve bitkin hissetmesine sebep olmaktadır.

Tablo 2.3: Örgütsel Sinizm Türlerinin Alt- Formlarına Genel Bir Bakış

Sinizm Türü	Eylem	Hedef	Bağlam	Zaman
Örgütsel Değişim Sinizmi	Üzüntü, Kötümserlik	Değişim, Dönüşüm	Başarısız Değişim	Başarısız
İşgören/Çalışan Sinizmi	Memnuniyetsizlik, Yoksunluk	Herhangi bir şey	Psikolojik Sözleşme İhlali	Başarısız

Mesleki/İş Sinizmi	Ayrılma, Hakaret etme	Müşteriler	Hizmet Örgütleri	Başarısız
Kişilik/Benlik Sinizmi	Hoşnutsuzluk, Öfke	İnsan Doğası		Başarılı
Toplumsal/Kurumsal Sinizm	Yabancılaşma, Ümitsizlik	Kurumlar		Başarısız

Kaynak: Delken, 2004

2.8.Örgütsel Sinizm Kuramları

Örgütsel sinizm kavramının temellerini oluşturan birçok kuramın varlığından söz edilmektedir. Bu kurumsal temellerin birkaçına kısaca aşağıda değinilmektedir.

2.8.1.Beklenti Kuramı

Victor Vroom (1964) tarafından literatüre kazandırılmış olan beklenti kuramı ile ilgili ilk tanım aşağıda olduğu gibi aktarılmıştır.

“Bu teori, organizasyonların ihtiyaçlarını açıklamak için ödül ile performans arasında doğrudan bir ilişki kurmaktadır ve ödüllerin muhatapları tarafından ne kadar istendiği ile doğru orantılı olarak ödüllerinin etkisini belirlemektedir.”

Lyman Porter ve Edward Lawyer tarafından kuram daha geniş ve kapsamlı bir hale dönüştürülerek geliştirilmiştir. Beklenti kuramı, çalışan bireylerin beklentileri üzerine kurulmuş, bireylerin performans ve motivasyon düzeylerini ödüllere arttırmayı amaçlayan kuram niteliği taşımaktadır. (Bedük, 2010)

Beklenti kuramı, çalışan tüm bireylerden gösterilmesi istenilen çaba ve karşılığında hedeflenen sonuçlara ulaşabilme olasılığını ifade etmektedir. Beklenti kuramını, üç temel değişkenle ilişkilendirmek mümkündür; (Robbins, 2000)

- **Gayret-performans ilişkisi:** Çalışan bireylerin göstermiş oldukları çaba ile ortaya çıkan performans sonuçlarının arasındaki ilişkiyi, çalışan bireylerin kendi bakış açılarıyla değerlendirmesidir.
- **Performans-ödül ilişkisi:** Çalışan bireyler göstermiş oldukları gayretler karşılığında beklenen ödüllerle karşılaşabileceklerine inanmaktadırlar.
- **Ödül-kişisel beklenti ilişkisi:** Örgütlerin, çalışan bireylerin göstermiş oldukları gayretler karşılığında beklentiyi karşılayıcı çekicilikte ödül sunması gerektiği düşünülmektedir. (Kalağan, 2009)

2.8.2. Atfetme Kuramı

Atfetme kuramı, bireylerin sergilemiş oldukları tutum ve davranışların nedenlerini irdeleme ve anlama isteğini açıklamaktadır. Bireylerin davranışları, kişisel özelliklerden ya da bireylerin yaşamış oldukları çevresel faktörlerden kaynaklanmaktadır. Bu faktörleri öfke duyma, kızgınlık, kırgınlık, sempati ve umut etme gibi nedenlerle ilişkilendirilerek beklenti oluşmasına sebep olmaktadır. Çalışan bireylerin örgüte karşı oluşan negatif davranışları sonucunda, örgütü suçlamakta ve örgüte yönelik sinik davranışlar göstermektedirler. (Eaton J. A., 2000)

Atfetme kuramı ile örgütlerde yaşanan sinizmin durumsal nedenlerden kaynaklanan yönleri ifade edilmeye çalışılmaktadır. Atfetme kuramı ile örgütsel değişim sinizmi genel olarak ilişkilendirilmektedir. Örgütlerde çalışan bireylerin tutum ve davranışlarını anlayabilmek için sinizmle ilişkilendirilmektedir. (James, 2005)

2.8.3. Tutum Kuramı

Tutumlar üzerinde genel birçok araştırma yapılmış olmasına rağmen kavramın tanımına yönelik net bir fikir birliği sağlanamamıştır. Kuramlar üzerinde çalışma yapan birçok araştırmacıya göre, yapılan değerlendirmeler tutum kuramının en önemli bölümünü oluşturmaktadır. Tutum kuramın, Pratkanis ve Greenwald geliştirmiştir. Kuramın üzerinde kararlaştırılmış net bir tanım olmamasına rağmen konu üzerinde çalışma yapan araştırmacıların fikir birliği sağlamış oldukları bazı hususlar bulunmaktadır (Pratkanis A. R. & Greenwald. A. G, 1989: 245-285). Bunlar;

- Değerlendirmeler, tutum kuramının merkezileştiği konuyu oluşturmaktadır.
- Tutum, hafıza da temsil edilmektedir.
- Tutumların duyuşsal, inançsal ve davranışsal temelli öncülleri ile duyuşsal, inançsal, davranışsal temelli sonuçları birbirlerinden ayırt edilebilir. (James, 2005)

2.8.4. Sosyal Değişim Kuramı

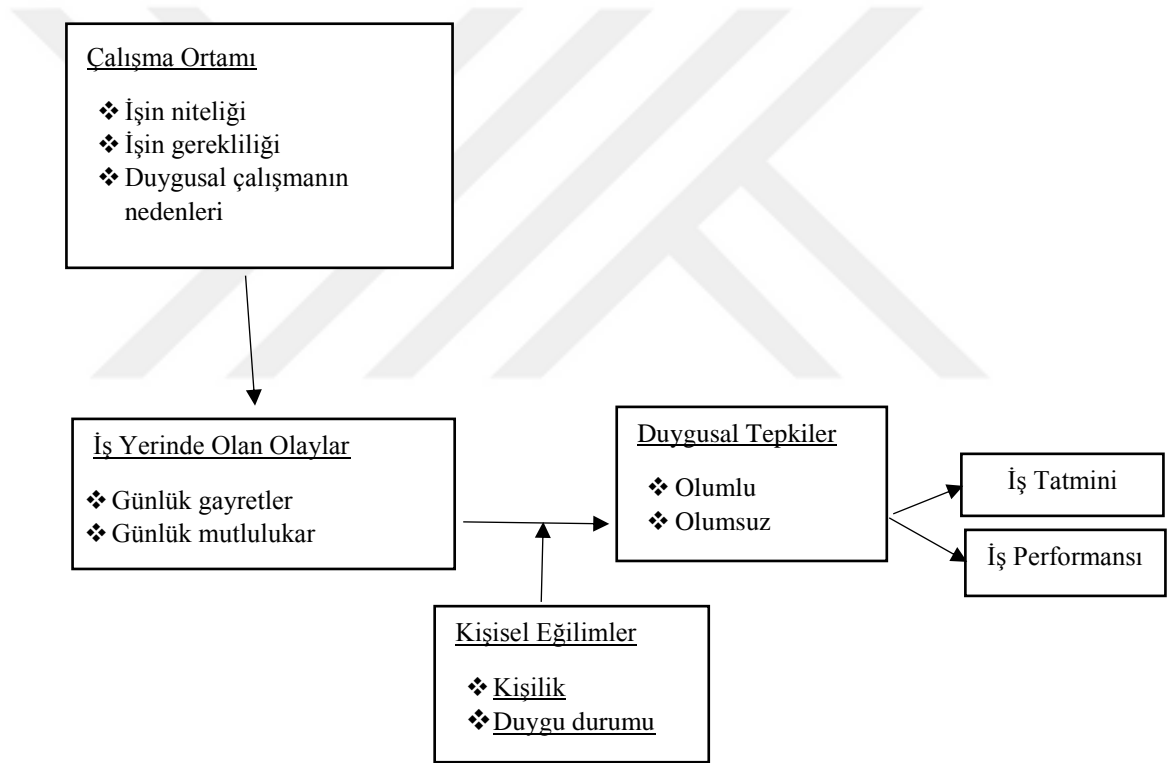
Sosyal değişim kuramı, bireylerin güncel hayatlarını sürdürebilmek ve ihtiyaçlarını karşılayabilmek için insanlarla sürekli iletişim ve etkileşim içinde olunması gerektiğine dikkat çekmektedir. Bu kuramın temel aldığı nedenlere göre sinizm, çalışan bireylere vaat edilmiş olan bazı sözlerin veya bireylerin genel beklentilerinin

istenilen seviyede karşılanmaması neticesinde ortaya çıktığı gözlemlenmiştir. (James, 2005)

2.8.5. Duygusal Olaylar Kuramı

Çalışan bireylerin iş hayatlarındaki duygu, tutum ve davranışlarının nedeni olarak bireysel ya da çevresel faktörlerin dışında bireyin kendi iç dünyasında yaşamakta olduğu duygusal nitelikli olaylarda yer almaktadır. Çalışan bireylerin geçmiş yıllarda tecrübe edinmiş oldukları duygusal olaylar bugünkü iş hayatındaki tavır ve davranışlarının üzerinde etkiye neden olmaktadır (Weiss & Cropanzoni, 1996: 1-74).

Şekil 2.2: Duygusal Olaylar Kuramı



Kaynak: Stephen & Timothy, 2012

Duygusal olaylar kuramı neticesinde yapılmış olan testlerin sonuçları aşağıdaki gibidir;

- Duygusal olarak yaşanan bir evre; birçok duygusal tecrübenin deneyimlenmesi sonucunda oluşur. Tek bir olay ortaya çıkar, farklı birçok duygu durumlarını içinde barındırır.

- Zamanla değişikliğe uğrayan duyguların performans üzerindeki etkileri de zamanla değişmektedir.
- Duygular sebebiyle oluşan tavır ve davranışlar uzun süreli olmaz ve çok fazla çeşitlilik göstermektedir.

Duygusal olaylar kuramını özetleyecek olursak, bireylerin çalışmakta oldukları örgütlerde yaşamış oldukları mutluluk ve çabalarının, çalışma performanslarını ve iş hayatındaki tatmin duygularını ne ölçüde etkilediğini anlayabilmek için duyguların önemli ve temel bir kaynak olarak kabul edildiği söylenmektedir (Stephen & Timothy, 2012).

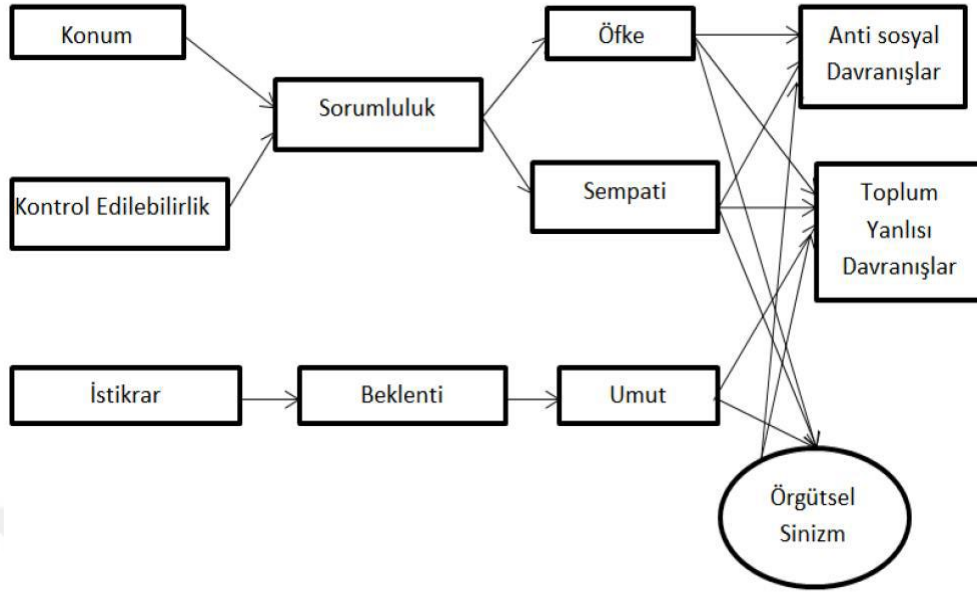
2.8.6.Sosyal GÜdülenme Kuramı

Weiner, Sosyal güdülenme kuramını 1985 yılında geliştirmiştir. Bu kurama göre örgütsel sinizmin oluşmasına neden olan örgüt içi olayları ifade etmek yerine yaşanan örgütsel olayların çalışan bireyler tarafından ne şekilde algılandığını ve değerlendirildiğini, yapılan değerlendirmelerin örgütlerde yaşanan sinizm üzerinde yarattığı etki araştırılmaktadır.Sosyal güdülenme kuramında Weiner, üç faktör temel almıştır. Bu faktörler açıklamalarıyla aşağıda verilmiştir. (Eaton J. A., 2000)

- **Konum:** Olaylara, içsel ya da dışsal nedenlerin kaynaklık yapıp yapmadığının tespit edilmesi durumudur.
- **Kontrol edilebilirlik:** Olayların, kişilerin kendi bilgileri ve kontrolleri dahilinde gelişip gelişmediğinin algılanması durumudur.
- **İstikrar:** Olayların, gelecekte tekrar edebilme olasılığının ne düzeyde olabileceğinin tespit edilmesi durumudur.

Eaton, Weiner'ın geliştirmiş olduğu sosyal güdülenme kuramını değerlendirerek örgütsel sinizm üzerinde bir model kurup, geliştirmiştir. Kurulan model aşağıdaki gibidir;

Şekil 2.3: Weiner (1985)'m Sosyal Güdülenme Kuramı Doğrultusunda Geliştirilen Sinizim Modeli



Kaynak: Eaton J. A., 2000

Kurulmuş olan modele göre, örgütsel sinizmin meydana geldiği durumlarda bireyler, toplumun lehine olan davranışlar sergileyebilir ya da toplumun lehine olmayacak davranışların yanlısı olabilecekleri görülmektedir.

2.9.Kamu Kurumlarında Sinizim

Sinizim algısı genel olarak özel sektör kurumlarıyla ilişkilendirilse de her türlü iş alanını kapsamaktadır. Sinizmin kamu yönetimi üzerinde neden olduğu sorunları incelemek bu alanda yaşanacak problemlere çözüm bulunabilmesi açısından önemli olacaktır. Kamu yönetimi, devletin bütün faaliyet alanlarını kapsayan etkin ve idari bir sistem şeklindedir. İşlevsel ve yapısal olmak üzere iki faktörden oluşmaktadır. Kamuyu oluşturan genel kurallar ve bütün kamu politikaları kamunun işlevsel kanadını oluştururken, devlet yönetiminin örgütsel olarak yönetiliş şekli yapısal kanadını oluşturmaktadır (Çalık & Ereş, 2006).

Günümüzün en önemli problemlerinden biri geçmişte yaşandığı gibi katı bir merkezi yönetim anlayışının olmasıdır. Türkiye’de memurluk mesleğini icra eden kamu görevlileri için liyakat esaslı yönetim ve gelişim temel alınmış olsada uygulamada yetersiz kalmış ve bir çok sorunla karşılaşmıştır. Bürokraside etkin siyasi bir yönetimin varlığı insan kaynakları departmanının kamuda yeterli düzeyde gelişmemesine neden olmuştur (Canman, 2000).

Yönetim şeklinin aşırı merkeziyetçi olması yapılan hizmetlerin verimliliğinin azalmasına neden olmaktadır. Özel sektörde var olan insan kaynakları departmanı, gelişmekte kategorisinde yer alan Türkiye gibi ülkelerde genel olarak büyük ölçüde bürokrasiden oluşmaktadır. Devlet kurumları ile özel sektör kurumları arasında bir kıyaslamaya gidilecekse ekipman, personel desteği vd. devlet kurumları daha büyük ölçekli bir yapıya sahiptir (Canman, 2000).

Tüm bunlarla beraber var olan insan sermayesine yönelik yönetim problemlerinin yaşanması çalışan bireylerin motivasyon düzeylerini etkilemekte ve örgütsel sinizmin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Çalışan bireylerin liderlerine, üstlerine ya da diğer çalışan bireylere yönelik sergilemiş olduğu güvensizlik örgütsel sinizmin oluşmasına neden olan en önemli faktörlerin başında gelmektedir (Çalık & Ereş, 2006).

2.10.Örgütlerde Sinizm Alanında Yapılan Araştırmalar

2.10.1.Türkiye’de Yapılan Araştırmalar

Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu (2007) sinizm üzerinde yapmış oldukları çalışmada bir tekstil firmasını örnek olarak kullanmışlardır. Konuyu detaylı olarak inceleyebilmek için çalışan bireylerin kendi çalışmış oldukları kurumları değerlendirmelerini amaç edinen anket yöntemi ve kurgu olarak var edilen bir işletmeyi değerlendirme amaçlı iki farklı içeriğe sahip tekniği senaryo niteliğinde ele almışlardır. Yapılan çalışmada, destek departmanında çalışan bireylerin üretkenlik departmanında çalışan bireylere göre daha yüksek düzeyde sinik davranışlar göstermeye meyilli oldukları tespit edilmiştir. Aynı şekilde, yönetici konumunda olmayan bireylerin, yönetici konumundaki bireylere göre daha sinik davranışlar sergilediği sonucuna varılmıştır. Ortaya çıkan durumlar, çalışan bireylerin çalışmakta oldukları konumlarıyla ilişkilendirilmiştir (Erdost , Karacaoğlu, & Reyhanoğlu, 2007).

Güzeller ve Kalağan (2008) ise “Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması ve Çeşitli Değişkenler Açısından Eğitim Örgütlerinde İncelenmesi” ismini vermiş oldukları çalışmalarında kurumsal sinizm, kişisel bölüm ve eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir. Araştırma da yapılan incelemede sinizm algısı ile cinsiyet ve yaş faktörleri arasında elde edilen sonuçta ise anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilememiştir (Kalagan & Güzeller, 2008: 87-94).

Efiliti, Gönen ve Öztürk'ün (2008) yapmış oldukları çalışma yönetici asistanlarını kapsamaktadır ve Akdeniz Üniversitesinde yapılmıştır. Yapılan çalışmada genel sinizm ile örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin var olduğu tespit edilememiştir. Araştırmada yer alan katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin duygusal ve inançsal yönlerinde yüksek, davranışsal yönde ise düşük seviyede sinizme sahip oldukları sonucu elde edilmiştir (Efiliti, Gönen, & Öztürk, 2008: 1-14).

Tokgöz ve Yılmaz'ın (2008) otelde çalışan bireyler üzerinde yapmış oldukları çalışmada kurumsal sinizm ile demografik özellikler arasında bir ilişkinin varlığı araştırılmıştır. Çalışmaya göre genel sinizm algısı ile örgütsel sinizm algısı arasında kısmi bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir. Bununla beraber, eğitim düzeyinin artmasıyla yaşanan sinizm düzeyinin artması, kıyı otellerde çalışan bireylerin, şehir otellerinde çalışan bireylere göre daha çok sinizme marus kaldıkları sonucuna varılmasına neden olmuştur (Tokgöz & Yılmaz, 2008: 283-305).

Tükeltürk, Perçin ve Güzel'in (2009) yaptıkları araştırma, psikolojik kontrat ihlalleri üzerindedir. Bu çalışma ile amaçlanan, sinik davranışlar ile turizm işletmesinde çalışan bireylerin eğitim düzeyleri arasındaki ilişkinin varlığının tespit edilmesidir. Araştırmada yapılan incelemeye göre psikolojik kontrat ihlalleri ile sinik tutumların demografik özelliklere sahip değişkenlerle aralarında bir ilişkinin varlığının tespit edilemediği sonucuna varılmıştır (Tükeltürk, Perçin, & Güzel, 2009).

Kalağan ve Güzeller'in (2009) ilköğretim düzeyindeki öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmada sinizm seviyelerini ortaya çıkarabilmek için kullanmış oldukları yöntemde, çalışan bireylerin sinik davranışları ile branşları, meslekte sahip oldukları kıdemleri, eğitim düzeyleri, öğretmenlik mesleğini tercih etme nedenleri arasında var olan ilişki anlamlı bulunmuştur. Bununla beraber öğretmenlerin kıdem durumlarını zamanla azalması beklentilerin aşağı düşmesine ve sinizm davranışlarının artmasına neden olmaktadır (Kalağan & Güzeller, 2011: 83-97).

Görmen'in (2012) yapmış olduğu incelemede ise örgütlerin sahip oldukları kültürel düzeyler ile örgütsel sinizm algısı arasındaki etkinin belirlenmesi hedeflenmiştir. Araştırma, 372 denek üzerinde yapılmıştır. Araştırma neticesinde güçlü seviyede örgüt

kültürüne sahip kurumların örgütsel sinizm düzeylerinin zayıfladığı tespit edilmiştir (Görmen, 2012).

2.10.2.Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Kanter ve Mirvis 1991 yılında yapmış oldukları araştırmalarında, çalışan bireylerin yaşları ile sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin varlığını tespit etmişlerdir. Yapılan araştırmada 18-25 yaş grubunda yer alan çalışan bireylerin 55 yaş ve üzerindeki çalışan bireylere göre daha yüksek düzeyde sinik davranışlar göstermiş oldukları tespit edilmiştir. Araştırmada, cinsiyet faktörü üzerinde de inceleme yapılmış, aynı şekilde anlamlı bir ilişkinin var olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda erkeklerin yaşamış oldukları sinizm düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek seviyede olduğu gözlemlenmiştir.

Andersson ve Bateman tarafından yapılan araştırmada 1997 yılında yöneticilerde yaşanan sinizm düzeylerini incelemişlerdir. Yöneticiler arasında yaşanan ücret farklılıklarından kaynaklanan ücret fazlalığı durumu, ihbar süresi bildirilmeden işten çıkarılmaların yaşanması gibi faktörler, katılımcılar tarafından sinizm olarak değerlendirilmiştir (Andersson & Bateman, 1997: 449-469).

Abraham tarafından 2000 yılında ABD’de yer alan perakende sektöründe, çalışmakta olan yöneticiler üzerinde bir anket çalışması uygulanmıştır. Farklı sektör ve faaliyet alanlarında çalışma gösteren 69 satış temsilcisinin vermiş olduğu cevaplar incelenmiştir. İncelemenin sonucunda yaşanan iş tatmininin yarısından çoğu örgütsel sinizm ile ifade edildiği gözlemlenmiştir. Bireysel sinizm ile örgütsel değişim olarak ifade edilen sinizmin iş tatmin düzeyini azaltmakta olduğu savunulmaktadır. Örgütsel sinizm, yabancılaşma düzeyini artırırken, vatandaşlık davranışı üzerinde herhangi bir etkisi bulunmamaktadır (Abraham, 2000: 271-274).

Mantere ve Martinsuo tarafından 2001 yılında 298 kişi üzerinde kurumsal ve stratejik sinizmin varlığı incelenmiştir. Araştırmaya göre kötümserlik, tenkit, dikkatsizlik, çelişki gibi kavramlar çalışan bireyler tarafından olumsuz olacak şekilde algılanmıştır. Örgütlerde sıklıkla karşılaşmaya başlanan olumsuzlukların düş kırıklığı, usanma ve nefret gibi negatif olguları körüklediği gözlemlenmiştir (Mantere & Martinsuo, 2001: 1-25).

Byrne ve Hochwarter tarafından 2008 yılında kurumsal sinizm ile çalışan bireylerin örgütsel destekleri arasındaki ilişkinin düzeyini belirlemek için bir çalışma yapılmıştır. Yapılan çalışmanın neticesinde sinizm düzeyi yüksek olan çalışanların örgütsel destek düzeylerini genellikle negatif olarak algılayıp hareket ettikleri gözlemlenmiştir (Byrne & Hochwarter, 2008: 54-72).

Barns tarafından 2010 yılında 473 çalışan birey üzerinde, örgütsel sinizm algısının, pozitif ilişkiler yönünden işten ayrılma niyeti ve örgüte bağlılık gibi değişkenlerle aralarında yaşanan ilişki araştırılmıştır. Araştırma sonucunda sinizm algısının, bağlılık üzerinde olumsuz, işten ayrılma niyeti üzerinde olumlu bir etkisinin var olduğu tespit edilmiştir. Fakat çalışmada pozitif ve negatif yönlü duygusallığın varlığı ifade edilen ilişkilerde aracı olduğu hipotezi desteklenmemiştir (Barnes , 2010).

2.11.Örgütsel Sinizmin Sonuçlar

Örgütsel sinizm bireysel ve örgütsel açıdan birçok sonuçlara sahiptir. Bu sonuçların bireysel kısmında, davranışsal ve psikolojik-fizyolojik sonuçlar yer alırken, örgütsel kısmında ise; işe karşı yabancılaşma, örgütsel bağlılık ve güven duygularında azalmalar, örgütsel adalet, tükenmişlik ve iş tatmini gibi sonuçlar ifade edilmektedir.

2.11.1.Bireysel Açıdan Örgütsel Sinizm Sonuçları

Örgüte karşı olumsuz davranışlar gösteren bireyi, olumsuz etkileyen bireysel ve duygusal nedenler söz konusudur. Bu nedenler neticesinde ortaya çıkan örgütsel sinizm, bireysel faktörler yönünden sinik yapının oluşma etkilerini göstermektedir (Brandes, 1997).

2.11.1.1.Örgütsel Sinizmin Psikolojik ve Fizyolojik Sonuçları

Bireyler arasında yapısal nedenlerin farklılıklarından kaynaklı, bireyin özsel ve toplumu temsil edici farklı faktörlerin seçimi ile farklılık yaratması sonucunda kültürel değerlerin oluşmasına katkı sağlamaktadır (Maslow, 2001). Sözü edilen farklılıklar bireylerde beklentilerin değişmesine ve değişmesi hedeflenen beklentilerin karşılanması ihtiyacının doğmasına neden olmaktadır. Örgütsel yönden beklentiye giren birey, karşılanmasını beklediği hedeflerinin karşılanmaması durumunda örgütsel sinizm oluşumuna başvurmuş olsa da bu tutum ve davranışlardan en çok kendisi zarara uğrayacaktır (Brandes, 1997).

Örgütsel sinizm olgusunun içinde yer alan bireylerde, duygusal çöküntü, öfke, küslük, düş kırıklığı, kızgınlık ve eziyet gibi duygusal ve davranışsal yönlü faktörlerin ortaya çıktığı gözlemlenmiştir (Brandes, 1997). Örgüte yönelik göstermiş olduğu negatif davranışlardan etkilenen birey, psikolojik olarak daha hassas bir şekil alarak, yaşamış olduğu duygusal bozukluklar neticesinde düş kırıklıkları, uykusuzluk problemi, bunalım gibi çeşitli rahatsızlıklar yaşamaya aday olmuştur (Turan, 2001).

Sinik bireyler yaşamış oldukları psikolojik sorunların dışında fizyolojik(bedensel) sorunlarla da karşılaşmakta, kalp ve damar yolu hastalığı gibi pek çok yaşam standartlarını etkileyici güce sahip hastalıkların ortaya çıkmasına neden olabileceği gözlemlenmiştir (Eaton J. A., 2000; Kalağan, 2009).

2.11.1.2.Örgütsel Sinizmin Davranışsal Sonuçları

Örgütlerde çalışan bireylerin beklentilerinin istedikleri yönde karşılanmaması neticesinde örgütsel sinizmin oluşturduğu psikolojik tatminsizlik gibi pek çok olumsuz davranışsal sonuçlara neden olabileceği gözlemlenmiştir. Houston ve Vavak tarafından 1991 yılında yapılan bir çalışmaya göre örgütsel sinizm yaşayan bireylerin, psikolojik yönden zarar görmeleriyle de ilişkili sigara ve alkol kullanımı gibi davranışların meydana geldiği ifade edilmektedir (Kalağan, 2009).

2.11.2.Örgütsel Açıdan Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Hayata dair negatif tutum ve davranışlar insanların iş hayatı içindeki davranışları üzerinde de olumsuz ve yıpratıcı bir etki gücüne sahiptir (Kanter & Mirvis, 1991: 13-19). Örgüt içinde çalışan bireylerin tutum ve davranışları, örgütsel etkinliği direkt olarak etkilemekte, çalışan birey yapısının sinik hale gelmesi örgütsel verimliliğin azalması gibi pek çok sonuca neden olmaktadır (James, 2005; Naus, 2007). Örgütsel sinizmin etkisiyle meydana gelen ve meydana gelmesi muhtemel olan sonuçlara, aşağıda kısaca yer verilmektedir.

2.11.2.1.Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı, biçimsel olarak doğrudan ifade edilemeyen, örgütsel işlevlerin genellikle bir bütün olarak etkin bir şekilde ilerletilebilmesini sağlayan, bireylerin isteğine bağlı gönüllü davranışlar bütünü olarak ifade edilmektedir. Tanımda ifade edilmekte olan biçimsel rollerin dışında yer alan, bireyin kendi irade ve

rızasıyla gerçekleştirmiş olduğu davranışları ifade etmek için kullanılmıştır (Özler N. , 2010).

Psikolojik sözleşme ihlallerinin açığa çıkmasıyla örgütsel vatandaşlık davranışı aniden sona ermekte, sonuç olarak bu durum örgütlerde güven kaybına ve sinizmin oluşmasına neden olmaktadır (Abraham, 2000). Yani örgütsel sinizmin meydana gelmesi, çalışan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına katılma isteklerini de negatif yönlü olarak etkileyebilmektedir (Pugh, Skarlicki, & Passell, 2003: 201-212).

2.11.2.2.İş Tatmini

İş tatmini, çalışan bireylerin örgüt içinde var olan ilkelere, genel işleyişe uyum düzeyini ifade etmekte ayrıca iş çevresinde hedeflenen politika, çalışma şartları ve terfi olanakları gibi faktörlerin etkisiyle oluşmaktadır. Çalışan bireylerin işe karşı olan tutumları ile sınırlandırılmıştır. Çalışan birey yüksek seviyede tatmin olmuşsa işine karşı göstereceği tutum olumlu yönde olacaktır, tatmin seviyesi düşük ise işine karşı göstereceği tutum olumsuz yönlü olacaktır (Keleş, 2006).

İş tatmini, çalışan herhangi bir bireyin beklediği veya hedeflediği sonuçlarla, gerçekleşen sonuçlar arasında yaptığı kıyaslama neticesinde işine karşı göstermiş olduğu duygusal tepkidir. Bu tanım iş tatmini ifadesini duygusal olarak açıklamaktayken, bir davranış olarak iş tatmini ise bireyin işine karşı olan tutumu, şeklinde açıklanmaktadır (Özdevecioğlu, 2003: 117-135).

Sinizmin bütün çeşitleri iş tatminsizliğine sebep olmaktadır. Sinizm, kişilik özelliği olarak ele alındığında çalışan bireyler, işlerin bireyler arası dağılımından stresli olarak etkilenmektedir. Bu sebeple çalışan bireyler yöneticilerine ve iş arkadaşlarına olumsuz bir bakış açısıyla yaklaşmaktadırlar (Özgener, Öğüt, & Kaplan, 2008).

2.11.2.3.Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili pek çok araştırma ve tanım literatürde yer almaktadır (Meyer, Allen, & Bobocel, 1991). Bunun sebebi ise örgütsel bağlılık kavramının ele almış olduğu konuların sosyoloji, psikoloji ve örgütsel davranış gibi bilim dallarını kapsıyor olmasıdır (Çöl & Gül, 2005: 291-306).

Farklı bir tanımda ise örgütsel bağlılık bireylerin örgütle bütünleşmesi ve örgüt üyeliği devam ettirme konusundaki isteği şeklinde ifade edilmektedir (Mowday, Porter, & Steers, 1982). Örgütsel bağlılık genel olarak herhangi bir bireyin içinde bulunduğu organizasyonlarla kendini bütünleştirmesi ve örgüte katılma derecesini göstermektedir. Böylelikle örgütsel bağlılık düzeyi ne kadar yüksek olursa çalışan bireyin o örgütten kendi gönül rızası ile ayrılma isteği o derece düşük olacaktır. Ayrıca örgütlerde çalışan bireylerin birbirlerine güven seviyelerinin yüksek olması, kontrol ihtiyacının düşük seviyelerde olmasına neden olacaktır (Neves & Caetano, 2006: 351-364).

2.11.2.4.Güven

Güven, bireyler arası gösterilen jest ve mimiklerden, tutum ve davranışlardan ve alınan kararlardan emin olma düzeyi sonrası kendi davranışlarını sergilemesi şeklinde tanımlanmaktadır (McAllister, 1995: 24-59).

Örgütsel güven ise herhangi bir işverenin kendi içindeki güven hissi olup, işverenin düşüncelerini açık bir dille ifade edeceği ve taahhütlerini gerekli zamanlarda yerine getireceği inancının var olması şeklinde ifade edilmektedir. “Güven bütün ilişkilerin özüdür. Güvenin insanları bir arada tutacağı ve kendilerine bir güven hissi vereceği düşünülmektedir. Güven kırılabilir bir şeydir, genellikle kazanıldıktan sonra yavaş bir hızda büyümesine karşı bir anda kaybedilebilir” (Mishra & Morrissey, 1990: 443-485).

Güven; bireylerin gelecekte sergileyeceği hareketlerinin yararlı, makul ve en azından herhangi bir bireyin hedeflerine zarar vermeyeceği ihtimali üzerine, bireylerin amaçları, olasılıkları ve inançlarının bütünü şeklinde ifade edilmektedir. Güven gelecek zamanla ilgilidir ve bireylerin hareketlerine ilişkin öngörü ve beklentileri kapsamaktadır (Pugh, Skarlicki, & Passell, 2003: 201-212; Özgener, Ögüt, & Kaplan, 2008).

Güven eksikliği, bilgi eksikliği sebebiyle örgütte meydana gelirken, örgüte karşı sinizm ise, örgütle ilgili edinilmiş tecrübelerin neticesinde ortaya çıkmaktadır. Güven, güvenilen kişi tarafından incitici davranışları gerektirirken, sinik davranış incinme durumu olmaksızın da oluşabilmektedir (Özgener, Ögüt, & Kaplan, 2008).

2.11.2.5.Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramı, literatürde genel olarak değerlerin eksikliğinden kaynaklanmakta olan içe dönük davranışlar ve bireyin çağın gerektirdiği sosyal süreçlere katılım sağlayamamasından kaynaklanan sosyo-psikolojik bir rahatsızlık şekli olarak ifade edilmektedir. Yabancılaşma, kişilerin iş hayatı, özel ve örgütsel yaşamında gerçekte kendi kimliklerinden uzaklaşmasına sebep olan, varlığı olağan doğal işleyiş düzenine aykırı bir durumdur. Yabancılaşma bireylerin, kendi benliklerinden, kopmalarına doğal ve toplumsal çevrelerinden uzaklaşmalarına neden olmaktadır (Tolan, 1981).

İşe yabancılaşma, bireylerin örgüt içinde işlerinin doğası gereği sosyal ve genel iş çevresinin bir parçası olacak şekilde değil, bireylerin kendi benliklerini algılayış biçimlerinde gösterdikleri tepkiler şeklinde de ifade etmek mümkündür. Ayrıca işe yabancılaşma, örgütsel sinizmin birtakım davranışsal eğilimlerini de kendi içinde barındırmaktadır. Fakat işe yabancılaşma genel olarak çalışan bireylerle ilgiliyken, örgütsel sinizm ise daha çok örgütleri kapsamaktadır (Dean, 1998: 341-352; Özgener, Ögüt, & Kaplan, 2008).

İşe yabancılaşma çalışan bireyler üzerinde, iş ve yaşam tatmininin yok olması, moral ve motivasyonun düşük olması, yüksek seviye de iş stresi, üretkenliğin düşük ve örgüte karşı duyulan sadakatin azalması gibi pek çok etkiye sahiptir (Tutar, 2010: 175-204).

2.11.2.6.Tükenmişlik

İlk olarak Freudenberger tarafından 1974 yılında kullanılarak (Freudenberger, 1974) literatürde yerini alan tükenmişlik; enerji ve güç kaybı yaşanması, başarı düzeyinin azalması, yıpranmaların yaşanması gibi insanı kendi iç dünyasında karşılayamadığı duygular neticesinde ortaya çıkmış olan bir kavramdır (Izgar, 2003).

Tükenmişlik literatürde genellikle duygusal tükenme, duyarlılık seviyesinin azalması ve kişisel başarı düzeyinin düşmesi gibi boyutlarla ele alınmaktadır. Duygusal tükenme, çalışan bireylerin çalışmakta oldukları iş nedeniyle duygusal olarak bireyin kendisine aşırı yüklenmesi sebebiyle tükenmiş olarak hissetmesi; duyarsızlaşma, çalışan bireylerin hizmet sundukları örgütlere yönelik duygudan yoksun tutum ve hareketler sergilemesiyken; bireysel başarıda azalma ise, sorunların başarı ile

üzerinden gelinememesi ve kişilerin kendilerini yoksun hissetmesi olarak ifade edilmektedir (Maslach, 2003: 189-192).

Tükenmişlik, örgütlerde yaşanan iş baskısı sebebiyle kronikleşen duygusal bitkinlik şekli olarak da ifade edilmektedir (Aşan & Aydın, 2006).

2.12.Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları

2.12.1.Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Tanımı

Üretkenlik karşıtı iş davranışları kavramı üzerinde yapılan araştırmaların sayısının çok olması sebebiyle bu kavram üzerinde yapılan çalışmalarında geniş kapsamlı olduğunu ifade etmek mümkün olacaktır (Marcus & Schuler, 2004:647-660). Bu sebeple, kavramsal olarak ele alacağımız üretkenlik karşıtı iş davranışları birçok açıdan incelenmiş olacaktır (Spector & Fox, 2002: 269-292). Çalışmalarda genel olarak, yapılan davranışların örgüt ve bireye yönelik olmasına, gösterilen davranışların şiddetine, kaynağına ve örgütlerde genel kuralları ihlal etme derecesine göre değişkenlik gösterdiği ifade edilmektedir (O'Boyle, Forsyth, & O'Boyle, 2011: 39-69).

Spector ve Fox tarafından 2002 yılında yapılan bir araştırmaya göre üretkenlik karşıtı iş davranışları, direkt olarak örgütü ve örgütün diğer paydaşlarını (üst yöneticiler, iş arkadaşları, astlar, alıcılar (müşteriler) vb.) hedef olarak alan, bilinçli olarak zarar verme hissini açıkça gösterildiği ya da gizli olarak gösterilmeye çalışıldığı davranışlar şeklinde tanımlanmaktadır. Saldırıcılık, kurallara uymama ve işini bilinçli şekilde doğru yapmama gibi daha çok pasif olarak ifade edilebilen bu davranışlardan da oluşabilmektedir (Spector & Fox, 2002: 269-292).

Jonas ve Leberz tarafından 2008 yılında yapılan bir araştırmaya göre, üretkenlik karşıtı iş davranışları kavramı, örgüt kurallarının ihlal edilmesi ile örgütün gelişimi için tehdit niteliği oluşturan bütün istenilerek gösterilen davranışları ifade etmek için kullanılmaktadır (Jonas & Leberz, 2008).

Sackett tarafından 2002 yılında yapılan bir araştırma da üretkenlik karşıtı iş davranışları farklı bir şekilde ifade edilerek örgütün yasal çıkarlarına yönelik sergilenen davranışlar olduğu şeklinde açıklanmıştır (Sackett, 2002: 5-11). Spector ve Fox (2006) ifade edilen bu tanımın kapsamını genişleterek üretkenlik karşıtı iş

davranışlarının yalnızca örgüte yönelik değil, çalışan personellere, alıcılara ve diğer tüm paydaşlara karşı da gösterilebileceğini öne sürmüştür. Bu sebeple, ifade edilen üretkenlik karşıtı iş davranışları genellikle, örgüt kurallarına uyum sağlamayarak örgüte ve örgütün diğer tüm paydaşlarına yönelik zarar verici nitelikte olan davranışlar şeklinde tanımlanmaktadır (Spector & Fox, 2002). Marcus ve Shuler (2004), geliştirilmiş olan bu tanımdan hareketle üretkenlik karşıtı davranışların meydana gelebilmesi için aşağıda ifade edilmekte olan koşulların gerçekleşmiş olma şartı aranmaktadır.

- Kasıtlı, istenilerek yapılan bir davranış olması,
- Zarara neden olacak risk içermesi,
- Kanunlara ve kurumsallık gerektiren politikalara karşı aykırı olması,
- Oluşturacağı faydanın sebep olacağı zarardan çok olmaması.

Fakat, kasıtlı olarak bir işin yapılması niyeti ile gerçekleştirilen eylemin sonucu birbirleri ile ilişkilendirilemeyebilir. Örnek olarak Marcus ve Shuler (2004), çalışma hayatında iş arkadaşının kişisel eşyasını çalan bir bireyin hangi gerekçe ile olursa olsun sergilediği davranış üretkenlik karşıtı niteliği taşımakta, diğer yönden eşyaların istem dışı yerlerinin değiştirilmesi ise aynı kapsam içinde değerlendirilmemektedir. Farklı bir örnekte, çalışma performansı düşük olan bireylerin örgüte zarar verme bilinci ile hareket ettiğini ortaya atmak doğru olmayabilir (Marcus & Schuler, 2004: 647-660).

Örgütlerde yapılan bazı uygulamalar nitelikleri bakımından kurumsal politikalara yönelik aykırı özellikler taşıdığı kabul edilsede sağlayacağı yarar açısından bakıldığında makul karşılanabilir. Örnek olarak, herhangi bir kurumun farklı bir pazara girmesi sonucunda zarara uğraması yönetici ve personellerini memnun etmeyebilir, fakat sağlayacağı yarar bakımından düşünüldüğünde uzun süreli kârı olabilir (Marcus & Schuler, 2004: 647-660).

Tablo 2.4: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Kavramına Kronolojik Bakış

Yıl	Araştırmacılar	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Tanımları
1989	Hogan ve Hogan	Üretkenlik karşıtı iş davranışlarını, kötüye kullanma şeklinde ifade etmiştir.

1994	Keashly,L. Trott, V. & MacLean, L.M.	Üretkenlik karşıtı iş davranışlarını kötüye kullanma şeklinde ifade etmiştir.
1995	Robinson, S.L. & Bennett R.J.	Robinson ve Bennett'in yapmış oldukları çalışmalarında, kurumlarda çalışan bireylerin örgütsel normlardan uzaklaşması şeklinde ifade edilen çalışan sapkınlığı gibi davranışlar, çalışan bireylerin kendi isteklerine bağlı ortaya çıkan davranışlardır. ÜKİD'yi sapkın davranışlar olarak ifade etmektedirler.
1996	O'Leary Kelly, Griffin & Glew	Üretkenlik karşıtı iş davranışlarını saldırganlık özelliğine sahip davranışlar olarak tanımlamışlardır.
1996	Vardi ve Wiener	Olumsuz iş yeri davranışlarını, örgütsel normlara uygun olmayan davranışlar şeklinde tanımlamışlardır.
1997	Giacalone ve Greenberg	Üretkenlik karşıtı iş davranışlarını sosyal olmayan davranışlar şeklinde ifade etmişlerdir.
1997	Skarlicki ve Folger	Üretkenlik karşıtı iş davranışlarını dengine karşılık gelecek anlamında kullanılan misilleme davranışı şeklinde tanımlamışlardır.
1998	Neuman ve Baron	Saldırganlık niteliğine sahip davranışlar olarak üretkenlik karşıtı iş davranışlarını tanımlamışlardır.
1999	Fox ve Spector	Üretkenlik karşıtı iş davranışlarını saldırganlık özelliğine sahip davranışlar olarak ifade etmişlerdir.
1999	Zapf	Üretkenlik karşıtı iş davranışlarını yıldırma/zorbalık olarak ifade etmiştir.
2000	Luther, N.J.	Çalışan bireylerin işyerinde kullanılan araçları sabote etmelerine neden olan , süreklilik etkisi oluşturan kişilik özelliğini taşıdıkları söylenebilir.
2001	Fox, Spector ve Miles	Örgüt üyesi olan bireylere zarar veren davranışları üretkenliğe karşı olan iş davranışları şeklinde tanımlamışlardır.
2002	Martinko, M. J., Gundlach, M. J., & Douglas, S. C.	Örgütün üyesi olan bireylere zarar vermeye yönelik sergilenen davranışları üretkenlik karşıtı iş davranışları olarak tanımlamışlardır.
2003	Ones, D.S. ve C. Viswesvaran	Sapkın davranışları açıklayabilmek için kullanılan kişilik özellikleri olarak üretkenlik karşıtı iş davranışlarını tanımlamışlardır.

2005	Penney, L., M. & Spector, P., E.,	Kaba şekilde sergilenen davranışların iş tatmini ile arasındaki ilişki negatif yönlü, üretkenlik karşıtı iş davranışları ile pozitif yönlü olduğu açığa çıkmıştır.
2005	Bies, R. J., ve Tripp, T. M.	Üretkenlik karşıtı iş davranışlarını ölçme şeklinde ifade etmişlerdir.
2011	Mathisen, G. E., Einarsen, S., & Mykletun, R.	Üretkenlik karşıtı iş davranışlarını yıldırma ve işyeri zorbalığı olarak tanımlamışlardır.

Kaynak: Keashly, Trott, & Maclean, 1994; Robinson & Bennett, 1995; Hogan & Hogan, 1989; O'Leary-Kelly, Griffin, & Glew, 1996; Vardi & Wiener, 1996; Giacalone & Greenberg, 1997; Skarlicki & Folger, 1997; Fox & Spector, 1999; Luther, 2000; Neuman & Baron, 1998, Zapf, 1999, Aquino, Tripp, & Bies, 2001; Martinko, Gundlach, & Douglas, 2002; Ones, Viswesvaran, & Schmidt, 2003; Penney & Spector, 2005; Bises & Tripp, 2005; Mathisen, Einarsen, & Mykletun, 2011

Yapılan bu çalışmada saldırgan ve sapkın davranışlar, ölçme, kötüye kullanma, dengiyle karşılık verme(misilleme), işyerinde yaşanan olumsuz davranışların tümü “üretkenlik karşıtı iş davranışları” olarak açıklanmaktadır.

2.12.2.Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Benzer Kavramlar

Yapılan çalışmalarda, işyerinde yaşanan olumsuz davranışların farklı şekillerde adlandırılarak ele alındığı gözlemlenmiştir (Neuman, & Baron, 1998: 391-419). Bunlardan bir bölümü; üretkenlik karşıtı iş davranışları, psikolojik taciz, üretkenlikten sapma, intikam alma, sapkın davranışlar, psikolojik yıldırma, örgütlerde şiddet, sinizm, kaba davranma, kötüye kullanma ve örgütsel saldırganlık şeklinde sıralamak mümkündür. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarına benzerlik gösteren kavramlar çalışmanın bu bölümünde açıklanmaya çalışılacaktır.

Sapkın davranışlar, üretkenlik karşıtı iş davranışlarına benzer ve sık kullanıldığı için tercih edilmektedir. Çalışma ortamında karşılaşılan sapkın davranışlar, örgütsel kurallara aykırı ve örgütün yararına olmayan davranışlar şeklinde ifade edilmektedir (Bennett & Robinson, 2000: 349). Sapkın davranışlar ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarının birbirlerinden ayrışmasına neden olan temel özellik, üretkenlik karşıtı

iş davranışlarının istenilerek yapılmasına rağmen, neticesinde zarar verme zorunluluğunun bulunmaması, yalnızca zarar verebilme ihtimalini içermesidir. Sapkın davranışların hedefinde genellikle bireyler yoktur, örgütlere karşı olarak gerçekleşmektedir (Robinson & Bennett, 1995: 555-572).

Üretkenlik karşıtı iş davranışları kavramı ile benzerlik gösteren bir başka faktör ise işyerinde yaşanan kaba davranışlar yani işyeri nezaketsizliğidir. Yapılan birçok araştırmaya göre, işyerinde sergilenen kaba davranışların, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının bütününe veya belli bir bölümünü kapsayacak şekilde incelendiği gözlemlenmiştir. İşyeri nezaketsizliği örgütlerde failin amacının belli olmadığı, uygun nitelik taşımayan psikolojik davranışların daha olumlu bir hali şeklinde tanımlanmaktadır (Cortina, Magley, Williams, & Langhout, 2001: 64). İşyeri nezaketsizliğini özetleyecek olursak üç temel özelliği dikkate alabiliriz. Bunlar; norm ihlali, kasıtlı davranış ve aşırıya kaçmamak şeklinde sıralanabilir (Lim, Cortina, & Magley, 2008: 95).

Nezaketsizlik kavramı, kendisinden başka kimseyi dikkate almayan, kaba olarak ifade ettiğimiz, nazik olmayan bireyler tarafından sergilenen davranışlardır. Nezaketsiz davranışlara örnek verecek olursak; çalışma ortamında iş arkadaşı ile küçük düşürücü bir üslupla konuşmak, iş arkadaşına çocuk muamelesi yapmak, toplumsal hareketliliğin olduğu yerlerde kişiliğine yönelik hakaret etmek, konuşmasını bölmek, toplum içinde selam vermemek gibi çeşitli davranışlar gösterilebilir (Pearson, Andersson, & Porath, 2000: 123-137).

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının dışında sıkça araştırıldığı gözlemlenen farklı bir kavram ise kötüye kullanma davranışdır. Bu kavram, sözlü yapılsın ya da yapılmıyın, fiziksel temas dışında kalan bütün olumsuz davranışları kapsamaktadır. Çalışan bireylerin, çalışma ortamındaki iş arkadaşlarını sözlü ya da jest ve mimiklerini kullanarak tedirgin etmesi mümkündür. Çalışan bireylerin birbirlerine hakaret etmeleri, takma isim kullanarak hitap etmeleri, herkesin önünde sesli olarak tartışmaları, beden dili ile birbirlerini rahatsız etmeleri, işten ayırma ile genel olarak tehdit edilmeleri bu alanda verilebilecek örneklerdendir (Keashly, Trott, & Maclean, 1994: 341-357).

Üretkenlik karşıtı iş davranışları kavramına yakın olarak ele alınan bir başka faktör ise sinizmdir. Sinizmin kelime anlamı “insanların davranışlarına inanmayı alışkanlık haline getirmiş, küçümseyen ve alay eden, tenkitçi” olarak ifade edilmektedir (Oxford, 1989).

Sinizm algısı ile bireyler negatif yönlü düşünce yapısıyla topluma yaklaşmakta, kusur aramakta ve kişisel menfaatlerini herşeyin önünde tutmaktadır. Sinizmi genel olarak bir bireye ya da topluma karşı yaşanan düş kırıklığı, hırs, güvensizlik ve umudunu kaybetme gibi olumsuz duyguların tamamı olarak tanımlamak mümkündür (Andersson & Bateman, 1997: 449-469).

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarına benzer olarak ifade edilen bir başka kavram da mobbingdir. Lorenz’in yapmış olduğu bir araştırmada belli sayıda hayvan tarafından oluşan bir grubun daha büyük çoğunluktaki hayvan grubunu tehdit etmesi sonucu ortaya çıkan mobbing zaman içerisinde iş hayatına girmiştir (Titiz, 2006: 13-28).

Mobbing ile adı anılan benzer ve literatürde güncel olan bir kavramda işyeri zorbalığıdır. Ayoko ve arkadaşları tarafından 2003 yılında yapılan bir uygulamada, işyeri zorbalığı kavramını üretkenlik karşıtı iş davranışlarının belirleyici özelliklerinden biri olduğunu ortaya çıkarmıştır (Lewis, Megicks, & Jones, 2017: 116-137).

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarıyla benzerlik gösteren bir diğer kavram ise genellikle çalışma ortamlarında yaşanan oç alma davranışıdır. Ambrose ve arkadaşları tarafından 2002 yılında yapılan bir çalışmanın sonucuna göre çalışan bireylerin etkileşim adaletinin var olmadığına inandıkları zaman, öncelikle oç alma davranışına yönelim göstermektedirler. Oç alma davranışlarını örneklendirecek olursak, işyerini ekipmanlarına veya iş süreçlerine zarar verilmesi, işyeri malzemelerinin izin alınmadan dışarı çıkarılması, hasta olunmamasına rağmen istirahat raporu alınması, işyeri talimatlarına uyulmaması, üstler hakkında asılsız dedikodu yapılması, mesai içinde geçen zamanda bireysel işler için vakit harcanması gibi davranışlardır (Skarlicki & Folger, 1997: 434-443).

2.12.3.Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarını Açıklayan Modeller

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarını açıklayabilmek için araştırmacılar farklı türde birkaç model önermişlerdir. Bu modeller aşağıda kısaca ifade edilmiştir.

2.12.3.1.İş Stres Modeli

Spector tarafından 2006 yılında önerilen bu model üretkenlik karşıtı davranışların ortaya çıkmasında etkisi olan faktörlerin, örgütsel sınırlandırılmaları ve zorlamalar neticesinde stres yaratıcı güce sahip iş koşullarının neden olduğı öngörülmektedir. Strese neden olan koşullar, işin gerektirdiğı herhangi bir sebepten kaynaklanabilir. Fiziksel olarak uygun çalışma ortamının olmaması, yönetim şeklindeki yanlış uygulamalar, iş kontrol düzeyinin düşük olması, örgütsel adaletsizlik, işin gerçekleştirilebilmesi için gerekli araç ve gereçlerden yoksunluk, stres etkisi yaratan koşullara verilebilecek örneklerdendir. Spector iş-stres modelini, örgütte hissedilmiş herhangi bir zorlanma ya da kısıtlılık, bireyde isteksizlik, endişe, engellenmişlik, öfke ve his gibi negatif etkiye sahip duyguları ortaya çıkarır. Birey strese neden olan koşulların üstesinden gelemeyeceğine inandığı taktirde, bu koşullarla mücadele edebilmek için üretkenlik karşıtı iş davranışlarını kullanabilir (Fox, vd., 2007: 41-60).

2.12.3.2.Stres Yaraticı Duygu Modeli

Spector ve Fox tarafından 2005 yılında önerilen stres-yaraticı duygu modeli, stres konulu mesleki araştırmalar ile engelleme-saldırganlık hipotezi üzerinde yürütölen çalışmalardan hareketle oluşturulmuştur. Engelleme-saldırganlık hipotezi ile belirlenen hedefe yönelik hareketlerin engellenmesi bireyde, engelleme etkisi yaratan kaynağıya yönelik saldırgan davranışlar ortaya çıkarır (Dollard, vd., 1939).

Spector ve arkadaşları tarafından yapılan çalışmada, çalışanların “kötü” olarak nitelendirilen davranışları üretkenlik karşıtı davranışlar olarak isimlendirilmiştir. Aynı araştırmacılar tarafından üretkenlik karşıtı iş davranışlarını ifade edebilmek için önerdikleri stres yaratıcı-duygu modeli’nde, işle ilgili genel kısıtlılıklar, adaletsizlik ve strese yol açan çevresel belirleyici faktörlerin olduğunu dile getirmişlerdir (Spector & Fox, 2005: 151-174).

2.12.3.3.Nedensel Akıl Yürütme Modeli

Martinko ve arkadaşları tarafından 2002 yılında yapılan bir araştırmaya göre nedensel akıl yürütme modeli olarak isimlendirilen bir çalışma hayata geçirilmiştir. Bu çalışmayı geliştirirken, Weiner tarafından 1985 yılında başarı güdüsü ve sorumluluk alanları üzerindeki yüklemsele analizler ile Abramson ve arkadaşları tarafından 1978 yılında öğrenilmiş çaresizlik alanında yapılan modellerden faydalanılmıştır. Yapılan bu modele göre, çalışma ortamında karşılaşılan olayların sebeplerine yönelik yüklemelerin yol açtığı hareket ve duyguların üretkenlik karşıtı iş davranışlarının oluşmasında belirleyici temel nedenlerin olduğu ifade edilmiştir. Nedensel akıl yürütme modeli, çalışan bireylerin karşılaştığı adaletli olmayan sonuçlar neticesinde kendisinin beceri yetersizliği gibi değişimi olmayacak kişisel etkene yüklediği zamanlarda utanma ve suçluluk duyguları hissedeceği ve yaşanan bu duygular beraberinde depresyon, mutsuzluk, madde kullanımı, çalışma performansında azalmalar gibi sonuçlar meydana getireceğini öngörmektedir (Martinko, Gundlach, & Douglas, 2002: 36-50).

2.12.4.Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Boyutları

Üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde yapılan araştırmalar, bazı başlıklar altında birleştirilerek üretkenlik karşıtı iş davranışlarının boyutlarını meydana getirmektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının boyutlarını tespit edebilmek adına bir netlik olduğu söylenememektedir (Spector & Fox, 2002: 269-292). Üretkenlik karşıtı iş davranışları, çalışan bireylerin performanslarına ve işyerinde kurulan ilişkilere zarar verebilen davranışları içinde barındıran geniş özelliklere sahip bir kavramdır (O'Boyle, Forsyth, & O'Boyle, 2011: 39-69).

Üretkenlik karşıtı iş davranışları karakter/benlik özelliklerine ve çevresel unsurlara göre ayrıştırılarak grup haline getirildiği gözlemlenmiştir. Karakter özellikleri ile çevresel unsurların varyans kıyaslamasında, karakter özelliklerinin %30'luk düzeyi üretkenlik karşıtı iş davranışlarını açıklayabildiği belirlenmiş ve araştırmacılar bu sebeple çevresel unsurlara yönelmiştir (O'Boyle, Forsyth, & O'Boyle, 2011: 39-69). Robinson ve Bennett tarafından 1995 yılında yapılan bir çalışmada üretkenlik karşıtı iş davranışları bireylere ve örgüte yönelik olacak şekilde iki boyutta ifade edilmiştir. Üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde yapılan bir başka araştırma ise 1983 yılında

Hollinger ve Clark tarafından, üretkenliği saptırma ve kullanılan malzemelere zarar verme şeklinde adlandırılarak ele alınmıştır. Robinson ve Bennett tarafından 1995 yılında yapılan bir çalışmada ise boyutlardan ilkinin ulaşılmak istenen hedef, ikincisini eylemin hangi içeriğe sahip olacağı şeklinde ifade etmiştir. Hedef, bireylerden oluşabileceği gibi kurumlardanda oluşabilmektedir. Öbür taraftan meydana gelen eylem, neden olduğu zarar yönünden basit olarak görülebilen bir davranıştan, şiddeti yüksek olabilecek eyleme kadar genişleyebilmektedir (Neuman, & Baron, 1998: 391:419)

Üretkenlik karşıtı iş davranışları hakkında yapılan araştırmalardan en çok kabul gören ise Spector ve arkadaşları tarafından (2006) yapılan boyutlandırmanın olduğu ifade edilmiştir. Bu araştırmaya göre boyutlandırmalar; suistimal etme/kötüye kullanma, üretkenlikten sapma, kundaklama/sabote etme, çalma/hırsızlık ve geri çekilme olarak 5 farklı boyutta incelenmektedir (Spector & Fox, 2006: 446-460).

2.12.4.1.Suistimal Etme

Suistima etme davranışı bir diğer adı kötüye kullanma, genellikle psikolojik ya da fiziksel olabilecek şekilde zarar verme davranışıdır , şeklinde ifade edilmektedir (Goh, 2006). Çalışma ortamında iş yeri arkadaşları hakkında iyi niyetli olmayan yorumlar yapma ya da iş yerinde çalışma performansı üst seviyelerde olan bireylerin başarısını hafife alan davranışlar sergileme gibi durumlar bu grupta yer almaktadır (Spector & Fox, 2006: 446- 460). Çalışma ortamında iş arkadaşlarının varlığını görmezden gelme, ürkütecek davranışlar sergileme ve gözdağı verme şeklinde hem psikolojik olabilecek hem de fiziksel sonuçlar oluşturabilecek davranışlar da suistimal etme boyutunda değerlendirilmektedir (Polatçı & Özçalık, 2015: 215-234).

İşyerinde yaşanan kaba ya da nezaketsizlik olarak adlandırılan psikolojik şiddet, yıldırma, işyeri zorbalığı gibi davranışlar bu boyutun içinde incelenmektedir (Öcel, 2009). Robinson ve Bennett (1995) tarafından yapılan bir araştırmaya göre iş yerinde karşılaşılan psikolojik ve fiziksel olarak sergilenen bu tür davranışlar çalışan bireylere karşı meydana gelen üretkenlik karşıtı iş davranışlarıdır. Spector ve Fox (2005) tarafından yapılan çalışmada, suistimal etme davranışının belirlediği odak nokta mevcut hedefler değil, bu davranışı bizzat gerçekleştiren çalışanlardır (Spector & Fox, 2005: 151-174).

2.12.4.2.Kundaklama/Sabote Etme

Kundaklama/Sabote etme, örgütte çalışan bireylere ve örgütün sahip olduğu mallara ve teçhizatlara bilinçli olarak zarar vermeyi isteme ve zarar verme davranışıdır. Spector (2006) yaptığı araştırmada kundaklama davranışının, örgüte karşı doğrudan ve dolaylı etkilere sahip olabileceği ifade etmiştir. Örgütün sahip olduğu herhangi bir malın ya da kullanılabilir malzemenin kullanılmayacak seviyeye getirilmesi doğrudan meydana gelebilecek bir etki yaratırken, üretkenlikte yaşanan aksaklıklar, restore etme ve bakım için gerekli kaynak kullanımından oluşan dolaylı etkilerden de bahsetmek mümkündür (Spector & Fox, 2006: 446-460).

Skarlicki ve Folger tarafından 1997 yılında yapılan araştırmada ifade edilen, öç alma duygusu ile hareket edilerek sergilenen davranışların birçoğu sabote etme, örgütü zarara uğratma şeklinde gerçekleşmektedir. Fakat sergilenen bu tip davranışların ispat edilmesinin çok zor olduğu belirtilmektedir. Bu tür davranışların meydana gelmesini engelleyebilmek için alınan önlemlerin yeterli seviyede olduğu söylenememektedir (Öcel, 2009).

2.12.4.3.Üretkenlikten Sapma

Üretkenlikten sapma davranışı iş akış süreçleri ile ilgilidir (Spector & Fox, 2006: 446-460). Örnek olarak, çalışan bireylerin bilinçli olarak işlerini yanlış yapmaları üretkenlikten sapma davranışıdır. Üretkenlikten sapma davranışları yapı olarak pasif kalmaktadır bu sebeple görevlerinin açık bir şekilde tanımlanması gerekmektedir (Goh, 2006). Görev tanımında açıkça belirtilen talimatları hiç yapmamak veya belli bir kısmını yapmak, işi talimatlara uymayacak şekilde yapmak ya da kasıtlı olarak işi geciktirmek gibi hareketler bu boyutta değerlendirilmektedir (Polatçı & Özçalık, 2015: 215-234).

2.12.4.4.Geri Çekilme

Mesai saatinin bitiminden önce işten ayrılmak veya mola saatlerini bilinçli olarak uzatmak gibi kasıtlı olarak meydana getirilmiş olandavranışlar, geri çekilme boyuta örnek olarak verilebilir (Spector vd., 2006: 446-460). Hollinger ve Clark tarafından 1983 yılında yapılan araştırmada, çalışan bireylerin kendilerinden istenilen görevleri asgari düzeyde emek ve minimum ölçütler içerisinde yerine getirmeye çalışması bu

boyutta değerlendirilmektedir. Diğer üretkenlik karşıtı iş davranışları ile kıyaslandığında daha pasif olabilecek seviyede kalan geri çekilme boyutuna ait davranışlar, çalışan bireylerde stres, olumsuz etki ve duygusallık yaratabilecek davranışları meydana getiren durumlardan uzak kalması sonucunda oluşmaktadır (Öcel, 2009).

Spector (2006) tarafından yapılan araştırmada , geri çekilmeye neden olabilecek davranışların uygunluğu kabul edilen örgütsel politika ve oluşturulacak normlarla önüne geçilmesinin mümkün olduğunu belirtmektedir.

2.12.4.5.Çalma/Hırsızlık

Genel olarak ekonomik ihtiyaçların varlığından, adaletsiz uygulamalardan ve düşük seviyede yaşanan iş tatminsizliğinden oluşan çalma davranışı, örgütlere karşı yapılmakta olan bir üretkenlik karşıtı iş davranışıdır (Goh, 2006).

Araştırmacılar yaptıkları çalışmalarda, çalışan bireylerin çalma eyleminden duydukları heyecanı, aidiyet hissettiği grup kurallarına uyma çabası ya da öç alma düşüncesi gibi bireysel olarak ilişkilendirilebilecek faktörlere örnek göstermektedirler. Diğer yandan, örgütsel adaletin bir türlü sağlanamayışı, örgütsel niteliğe sahip politika belirlemede yetersiz kalma ve örgütsel destekten eksik bırakılma gibi örgütsel faktörlerin varlığı çalma davranışı üzerinde etkiye neden olmaktadır (Öcel, 2009).

2.12.5. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Oluşmasına Neden Olan Faktörler

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının oluşmasına neden olan faktörler araştırmacılar tarafından örgüt içi ve örgüt dışı olmak üzere iki grupta ele alınmaktadır.

2.12.5.1.Örgüt İçi Faktörler

Örgüt içinde çalışan bireylerin örgütsel nedenlerin etkisiyle üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilemesinin birçok faktörle ilişkisi vardır. Bunlara sırayla aşağıda kısaca değinilmiştir.

2.12.5.1.1.Kişi-Örgüt Uyumu

Çalışan bireyler ile örgütler arasındaki uyum tüm kurumlar için oldukça önemlidir. Çalışan bireylerin başarıya ulaşması ve verimliliklerinin artırılması hedefleniyor ise örgütlerin sosyal yapıya sahip bir sistem olarak kabul edildiği bireylerin de kendilerine özgü varlıklar olduğu unutulmamalıdır (Çalık T, 2003).

Örgütlerde, birey-örgüt uyumunun var olması istenilen hedeflere ulaşmayı kolaylaştıracağı gibi bireylerin çalışma performansları üzerinde de pozitif yönlü bir etki yaratacaktır. Kişi-örgüt uyumunun beklenen düzeyde olmaması, çalışanların etkinlik ve verimliliklerinin azalmasına sebep olacağı gibi örgüt içinde bulunan diğer çalışanlarla karşı karşıya kalınabilecek olayların yaşanmasına ve bireylerin örgütün menfaati doğrultusunda olumsuz yönde hareketler sergilemelerine neden olacaktır. Bu olaylar neticesinde üretkenlik karşıtı iş davranışları meydana gelecektir (Polatçı, Özçalık, & Cindiloğlu, 2014: 1-12).

2.12.5.1.2.İş Stresi

İş stresi, işin gerektirdiği koşulların iş ile ilgili sosya-psikolojik olabilecek durumların, örgütlerde çalışan kişiler üzerinde zararlı olabilecek etkileri, şeklinde tanımlanmaktadır. Genellikle stres, yaşanabilecek olumsuz durumların temsili şeklinde görülmektedir (Gök, 2009: 429-448).

İş stresinin örgütlerde yaşanması üretkenlik karşıtı iş davranışlarının oluşmasında oldukça önemli bir yere sahiptir. Fakat stres algısının bireysel değerlendirilmesi çok mümkün değildir. Yaşanan stresin farklılığı bireylerin karakteristik özelliklerine göre değişiklik göstermektedir (Bülbül,2013).

Stres, çalışan bireylerin performanslarında düşüşe, iş tatminsizliğine, tükenmişliğe, işe yabancılaşma, iş devamsızlığı ve iş gücü devir oranının artması gibi örgütü etkileyecek sonuçlara neden olmaktadır (Onay & Kılıcı, 2011). Bu sonuçlar üretkenlik karşıtı iş davranışlarının oluşmasında öncü durumlardır. Spector ve Fox bu durumu, bireylerin algılamakta oldukları, stres düzeyi üzerinde kontrol sağlayamadıklarında üretkenlik karşıtı iş davranışlarının oluşması kaçınılmazdır, şeklinde ifade etmiştir (Spector & Fox, 2005: 151-174).

2.12.5.1.3.Yönetim Tarzı

Yönetim tarzı, yöneticilerin örgüt içinde gerçekleşmesini arzu ettikleri örgütsel politika ve durumların yerine getirilirken, çalışan bireyler ile iş arasındaki uyumu ifade eden çalışan bireylerin örgüte yönelik istek ve bağlılıklarını arttırmaya ya da azaltmaya yarayan, örgütün tamamına yönelik bir unsur olarak tanımlanmaktadır (Ogunola, Kalejaiye, & Abifor, 2013: 3714-3722).

2.12.5.1.4.İşin Niteliği ve İş Ekibi

İşin niteliksel özellikleri üretim karşıtı iş davranışlarının oluşmasında önemli bir yere sahiptir. İşin net olmaması, rotasyon sürecindeki belirsizlikler , görevin bağımsızlığı gibi durumlar çalışan bireylerin çalışma performanslarını pozitif yönlü olarak etkileyemeyeceği gibi örgütlerde üretkenlik karşıtı iş davranışlarının meydana gelmesinde de bir etki oluşturmaktadır (Ozüren, 2017).

Çalışan bireyler işin niteliğini doğru algılamalı, beklentilere karşılık vermeli, rol belirsizliğine neden olabilecek süreçlerin içine girmemeli, istek ve ricalarının örgüt tarafından karşılanacağını bilmelidirler. Böylelikle bireylerde iş tatmini oluşacak, olması muhtemel olumsuz davranışlar ise örneğin; sıkılganlık, işten uzaklaşma, şikayet etme gibi durumların meydana gelme olasılığı azalacaktır. Yapılan araştırmalar neticesinde kendini güçlü hissedemeyen ve işinden memnun olmayan bireylerin örgüt içerisinde daha çok üretkenlik karşıtı davranışlar sergilemeye meyilli oldukları ifade edilmiştir (Köse, 2013).

2.12.5.1.5.Mobbing

Literatür incelendiğinde mobbing kavramının pek çok tanımı bulunmaktadır. Kısaca tanımlamak gerekirse, çalışan bireyleri yıldırma üzere örgütten uzaklaştırmayı hedef edinen, çalışan bireylere karşı bilinçli olarak yapılan uygunsuz, kötü ve zarar verme eylemleri olarak ifade etmek mümkündür. Genellikle olarak bu şekilde ortaya çıkan davranışlar, çalışan bireylerin üstleri veya astları olan bireyler tarafından herhangi bir bireye yönelik bilinçli şekilde yapılmaktadır. Örgütsel ve psikolojik saldırılar neticesinde çalışanlar, kendilerini mağdur hisseder ve çevresinden uzaklaşmaya başlarlar. Süreç işe karşı yabancılaşma, isteksizlik, bıkkınlık, çalışma performansında azalma şeklinde başlar ve işten ayrılma ile sonuçlanır. Çalışan bireylerin yaşamış

oldukları bu süreçte üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilemeleri kaçınılmazdır (Tınaz, 2006: 11-22).

2.12.5.1.6.Ayrımcılık-Örgütsel Adaletsizlik

Herhangi bir bireyi sahip olduğu kişisel özellikleri sebebiyle rahatsız etme, ödışlama şeklinde ifade edilmektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının oluşması ve örgüt düzeyinde var olmasında “ayrımcılık” önemli rol oynamaktadır (Demir, 2011: 761-784).

Ayrımcılık gibi adaletsizlik kavramında üretkenlik karşıtı iş davranışlarının oluşmasında öncü kavramlardan sayabiliriz. Bireyler arasında yapılan ayrımcılığın sonucunda çalışanlarda adaletsizlik algısı oluşabilmektedir. Sackett ve DeVore tarafından 2005 yılında yapılan bir araştırmada üretkenlik karşıtı davranışlarının meydana gelmesinde örgütsel adaletsizlik kavramının büyük etkisi olduğu vurgulanmıştır.

2.12.5.2.Örgüt Dışı Faktörler

2.12.5.2.1.Kişilik

Bireylerin genel olarak sahip olduğu kişilik özellikler örgütlerde üretkenlik karşıtı davranışların oluşmasında direkt etkiye sahip temel faktörlerden biridir. Kişilik, çalışan bireylerde işin niteliğini kavrama, görevleri algılayabilme, örgütü tanımlama ve örgütü değerlendirmede oldukça önemli bir yere sahiptir. Çalışan bireylerin kişilik özellikleri ile yapmakta oldukları iş, örgütün tamamına yönelik uyumlu kabul edildiği takdirde, çalışanların pozitif duygu ve düşünceleri örgütteki diğer çalışan bireylere yansıtılarak örgütün tamamına yönelik pozitif bir etki yaratacaktır (Tınaz, 2006: 11-22).

Kişilik birden fazla özellikten oluşan kompleks bir yapı benimsemesi sebebiyle kişiliğin oluşmasında pekçok etkenin varlığından söz edilebileceği gibi sayılması mümkün olmayan kişilik özelliklerinden de bahsedilmektedir. Fakat sosyal bilimlerde genel olarak beş büyük kişilik kuramından söz edilmektedir. Bu beş kuram; “dışa

dönüklük”, “sorumluluk”, “duygusal denge”, “uyumluluk” ve “gelişime açıklık” olarak ifade edilmektedir (Somer & Lewis, 1999: 434-450).

2.12.5.2.2.Motivasyon

İş motivasyonu, çalışan bireylerde iş verimliliğinin ve işteki etkinliğin artmasında pozitif yönlü bir etkiye sahiptir. Motivasyonu kısaca tanımlayacak olursak; “kişilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri ile davranmaları ve çaba göstermeleri” şeklindedir (Koçel, 2005). Çalışan bireylerin motivasyon düzeyleri istenilen seviyede sağlanamadığı sürece iş tatminleri azalacak ve verimlilik bu durumdan olumsuz etkilenecek sonuç olarak üretkenlik karşıtı iş davranışlarının sergilenme olasılığı artacaktır.

2.12.5.2.3.Demografik Özellikler

Yaş, medeni hal, hizmet yılı, öğrenim seviyesi, kadro türü, cinsiyet, çalışma pozisyonu gibi demografik faktörleri, yapılan araştırmalarda üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilişkilendirmek mümkündür. Literatürde yapılan birçok araştırmaya göre cinsiyet faktörü; erkek bireylerin kadın bireylere oranla şiddetli davranışlar sergilemeye daha çok meyilli oldukları ifade edilmiştir (Douglas & Martinko, 2001: 547).

Yaş faktörü incelendiğinde ise, orta düzeyli bir ilişkinin varlığından söz etmenin mümkün olduğu, genç olan çalışan bireylerin yaşlı olan çalışan bireylere oranla üretim karşıtı davranışlar sergilemeye daha çok meyilli oldukları belirtilmiştir (Lau , Au, & Ho, 2003: 73-99). Bu sonucun temel nedeni olarak ise genç çalışan kategorisinde yer alan bireylerin yeni olmalarına istinaden aidiyet duygularının az olmasından kaynaklanır (Seçer & Seçer, 2007: 146-175). Medeni durum faktörü irdelendiğinde ise, evli olup ailesi kalabalık olan kadınların devamsızlık oranlarının ve işe geç gelme davranışlarının daha yüksek seviyelerde olduğunu söylemek mümkündür (Bülbül, 2013).

2.12.5.2.4.İş-Özel Yaşam Dengesi

İş ve Özel hayat arasındaki denge işin gerektirdiği sorumlulukları aile ve iş arasında vaktinde yerine getirmedeki uyumu açıklamaktadır. Bireylerin kişisel yaşamlarında işe ayrılan zamanlarının fazla olması, çalışma saatlerinin yoğun ve yorucu olması, yaşam standartlarının iyileşmesi, aile temelinin vazgeçilmez oluşu nedeniyle iş ve aile yaşamı

arasındaki önceliklerde tercihleri zorlaştırmaktadır. Çalışanların ise bu dengeyi çalışma koşullarında sağlamada zorluk çektikleri ve stres altına girdikleri gözlemlenmiştir (Kapız, 2002: 139-153).

Yaşam standartlarının değişen koşullara göre şekillenmesiyle bireyler sürekli daha çok çalışmak ve sürekli daha çok zaman harcamak zorunda kalmaktadırlar. Bireyler çalıştıkları işe yönelik kendilerini yetersiz seviyede hissetmeleri, sürekliliğini arttıran stres ile tükenmişliğe ya da strese bağlı sağlık problemlerinin oluşmasına neden olmaktadır (Ödemiş, 2011). Çalışan bireylerin bu dengeye uyum sağlayamamaları neticesinde üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilendikleri gözlemlenmiştir (Ödemiş, 2011).

2.12.6. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Sonuçları

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının etkisini varlıkları üzerinde yaşayan örgütte çalışan bireylerde çeşitli olumsuz sonuçlar olduğu gözlemlenmiştir (Taylor, 2012). Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının genel sonuçlarını üç grupta ele almak mümkündür. Bu sonuçlar; psikolojik, işle alakalı ve davranışsal sonuçlardır (Goh, 2006). Psikolojik sonuçlara örnek verecek olursak; tükenmişlik sendromu, yaşam kalitesinde düşüklük, depresyon, duygusal eksiklik ve özgüven kaybı gösterilebilir. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının etkisinde kalan bireylerde duygusal ve psikolojik problemlerin etkisiyle sık sık baş ağrısı, uykusuzluk problemi ve depresyon gibi sorunlar yaşandığı gözlemlenmiştir (Leblanc & Kelloway, 2002: 444-453).

İşle alakalı olan sonuçlara genellikle; iş tatminsizliği, aidiyet duygusunda azalmalar, iş-aile çatışması gibi örnekler verilmektedir. Kendilerinin ihmal edildiğini düşünen bireylerde, performans düşüklüğü yaşanmakta ve adaletsizlik hissi artmaktadır (Taylor, 2012).

Davranışsal sonuçlarda ise, iletişim kopukluğu ve verimlilikte yaşanan azalmalar sayılabilir. Verimliliği azalan bireylerde işten ayrılma niyetinin arttığı görülmektedir (Schat & Kelloway, 2000: 386-402).

Yukarıda sıralanan sonuçlar göz önüne alındığında, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının çalışan bireyler üzerinde performans düşüklüğü yaratacağı öngörülmüştür. Neticede, Macovei tarafından 2016 yılında yapılan bir araştırmada,

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının, mevcutta yapılan işin kalitesini düşürdüğü ve çalışanlarda dikkat dağınıklığı, kararsızlık ve hatırlama gibi bilişsel süreçler üzerinde olumsuz etkiye neden olduğu tespit edilmiştir (Macovei, 2016: 444-450). Sackett tarafından 2002 yılında yapılan kavramsal nitelikli çalışmada ise üretkenlik karşıtı iş davranışları, bireylerin performanslarında bir parça olarak dikkate alınmış ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ters taraflarda yer aldığı ifade edilmiştir (Sackett, 2002: 5-11)

2.12.7.Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Hakkında Yapılan alışmalar

Araştırmanın bu bölümde üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde yapılan araştırmalara değinilmeye çalışılmıştır.

Keashly ve arkadaşları (1994)'nın yaptıkları bir araştırmada, katılımcıların bütünü minimum bir kez cinsel olmayan, fiziksel şiddet barındırmayan olumsuz bir davranışın etkisinde kaldığını tespit etmiştir. Olumsuz davranışlarda bulunanların birçoğunun şef pozisyonunda görev aldıkları, çalışma arkadaşları ve ast olan personellere olumsuz davranışlar gösterdikleri belirtilmiştir.

Bennett ve Robinson (2000)'un yapmış oldukları literatür araştırmaları sonucunda; çalışan bireylerin üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilemede ne derece potansiyel sahibi olduklarının tespit edilmesi için belirli bir soru kalıbı oluşturulmuş ve örgütte gerçekleşen saldırgan davranışlar ve bireyler arası yaşanan sapkın davranışlar olarak iki grupta araştırma yapılmıştır.

Fox ve arkadaşlarının (2001) yapmış oldukları bir araştırmada işyerinde strese neden olan unsurlar, algılanan adalet, olumsuz duygular, sergilenen üretkenlik karşıtı iş davranışları ve birkaç kişilik özellikleri arasında yaşanan ilişkileri iki farklı örnekleme analiz etmişlerdir. Öfke ve kişilik özellikleri gibi faktörlerin üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında aracı rolünün güçlü olmadığı tespit edilmiştir.

Goh (2006) tarafından yapılan araştırmada ise kendi arkadaşları ve 147 çalışandan oluşan bir örnekleme kullanılmıştır. Kötü tavır ve davranış sergileme eğiliminde olan çalışanların bazı çalışma dönemlerinde stres gibi faktörlerin yüksek seviyede yaşanması sonucu üretkenlik karşıtı iş davranışlarının meydana geldiği tespit edilmiş, kötü davranış gösterme eğilimi düşük olan çalışanların ise stres faktörlerinden ayrı

hareket ederek üretkenlik karşıtı iş davranışları sergileme eğilimlerinin düşük olduğu açıklanmıştır.

Cohen-Charash ve Mueller (2007)'in geliştirdikleri araştırmalarında sahip olunan adalet algısının bireyler ile iş davranışlarını ne ölçüde etkilediğini tespit edebilmek için iki farklı örnekleme çalışması yapılmıştır. Araştırmanın neticesinde , adaletsizlik algısının ve kıskançlık duygusunun yüksek seviyede olduğu örgütlerde, özgüveni iyi olan bireyler arasında, bireylere yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışlarının daha yaygın olarak yaşandığı gözlemlenmiştir.

Bayram ve arkadaşları (2009) tarafından yapılan bir araştırmada beyaz yaka olarak çalışan bireylerin üretkenlik karşıtı iş davranışlarının, yaşanan iş tatmini üzerindeki etkisi araştırılmıştır. İş tatmininin işin sorumluluğunda ve bireyler arası yaşanan çatışmalarda negatif etkilendiğini ve yaşanan iş tatminsizliği hissini üretkenlik karşıtı iş davranışlarına neden olduğu tespit edilmiştir.

Öcel (2009)'in geliştirmiş olduğu çalışmasında üretkenlik karşıtı iş davranışlarının belirleyici unsuru olarak; “örgütsel adalet algısı”, “örgütsel vatandaşlık”, “iş güvencesizliği”, “örgütsel destek algısı” ve “psikolojik zorbalık” ele alınmıştır. Araştırma da kamu ve özel sektör bünyesindeki farklı kurumlarda yürütülen araştırmalar neticesinde, örgütsel adalet algısı ile örgütün sahip olduğu vatandaşlık davranışlarının olumsuz yönde üretkenlik karşıtı iş davranışlarından etkilendiği tespit edilmiştir.

2.13.İşten Ayrılma Niyeti

2.13.1.İşten Ayrılma Niyeti Kavramı

Günümüzde, bütün örgütlerin her düzeyinde sıkça karşılaştığımız işten ayrılma niyeti, temel bir sorun haline gelmiştir (Tekingündüz, Top, & Seçkin, 2015). Bu sorun örgütlerde genel maliyeti etkilemesi sebebiyle oldukça önem arz etmektedir. İşten ayrılma niyeti düşüncesinin çalışan bireylerin işten ayrılmadan önce niyetlerinin olduğunu yansıtan bir nevi haberdır (Tett & Meyer, 1993: 259-293). Bu noktada işten ayrılma niyeti bir düşünceyi temsil ederken, işten ayrılma bir eylemi temsil etmektedir, şeklinde ifade edilmiştir (Yıldırım, Erul, & Kelebek, 2014: 34-44).

Mobley (1982) tarafından yapılan bir araştırmada işten ayrılma niyeti; “bir çalışanın yakın bir zamanda kendi işine son verme isteği ile ilgili dūřünceleri” şeklinde ifade edilmiştir. Farklı bir tanımda, çalışan bireylerin çalışma koşullarından istenilen düzeyde memnun olmamaları durumunda sergiledikleri olumsuz davranışlar sonucunda ortaya çıkan faaliyetler bütünüdür (Onay & Kılıcı, 2011: 363-372). Bařka bir tanımda ise, çalışan bireylerin çalışmakta oldukları işletme dışındaki çalışma arzularını ifade etmektedir (Yanık, 2014).

İşten ayrılma niyetinin oluşması, bireyin hak ettiği ücret ve değer politikası ile karşılaşmaması sonucunda oluşmaktadır (Gülertekin, 2013). alışan bireylerin kendileri hakkında belirlenen görev tanımları ile ilgili tam ve gerekli bilgiye sahip olmaması, çalışma süresi içinde yaşanan belirsizlikler ve çalışma koşullarında yaşanan iř tatminsizlikleri işten ayrılma niyetinin oluşmasına zemin hazırlamaktadır (Süner, 2014). İř tatmininin dūřük olması ve farklı iř fırsatlarının elde edilmesi çalışan bireylerin işten ayrılmalarına neden olabilmektedir. Yařanan bütün olumsuzluklara rağmen çalışmayı sürdürme eğiliminde de olabilmektedirler. Pek çok çalışan, dūřünce olarak işten ayrılma niyetine sahiptir. Fakat fiilen bu dūřünceyi davranışa dōnüřtürememektedirler (Ünler, Kılıç, & ıray, 2014: 237-250).

2.13.2.İşten Ayrılma Niyetini Etkiyen Faktörler

alışan bireylerde işten ayrılma dūřüncesinin oluşmasında etki sahibi olan faktörler arasında ücret politikası, kurum kōltürü, sahip olunan rol ve görevler, kariyer olanakları vb. yer almaktadır. İşten ayrılma niyetinin oluşması örgütsel etkinliği ve verimliliği azaltmaktadır (arıkkı & elikkol, 2009: 153-170).

Literatür incelendiğinde işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olan unsurlar üç gruba ayrılarak sınıflandırılmıştır. Bunlar; “evresel faktörler”, “örgütsel faktörler” ve “alışanların kişisel özellikleri faktörü”dür (Cotton & Tuttle, 1986: 55-70).

Cotton ve Tuttle (1986) tarafından geliştirilen çalışmada çevresel faktörlerin ilişkili olduğu sendika ve iş alternatiflerinin var olmasının işten ayrılma niyeti ile arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığının tespit edildiği ifade edilmiştir. Örgütsel faktörler grubu ile işten ayrılma niyeti arasında yaşanan ilişkinin güçlü olduğu ifade edilmiştir. alışan bireylerin göstermiş oldukları çalışma performansları, çalışma arkadaşları ile

iletişim düzeyleri, görevlerini açıkça ifade edebilme becerileri gibi unsurların yapılan inceleme sonucunda işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olduğu saptanmıştır (Cotton & Tuttle, 1986: 55-70).

Cotton ve Tuttle (1986) tarafından gruplara ayrılarak ifade edilen işten ayrılma niyeti etki eden faktörler Tablo 2.5’de gösterilmektedir.

Tablo 2.5: İşten Ayrılma Niyetine Neden Olan Faktörler

Çevresel Faktörler	Örgütsel Faktörler	Kişisel Özellikler Faktörü
İstihdam Düzeyi	Ücret Politikası	Yaş
İşsizlik Oranı	Örgütsel Bağlılık	Kıdem
Sendika ve İş Olanaklarının Varlığı	Çalışma Performansı	Eğitim Düzeyi
Refah Düzeyi	Rol Belirsizliği	Temel Yetkinlikler
Ülkesel Ekonomik Durum	Çalışma Şartları	Medeni Durum
Yasal Değişimler	Kariyer Planlama Politikası	Bireysel Beklentiler
	İşe Karşı Memnuniyet	Bakmakla Sorumlu Olduğu Kişi Sayısı

Kaynak: Cotton & Tuttle, 1986

2.13.2.1.Çevresel Faktörler

Örgüte bağlı faktörler, çevresel faktörlerin etkisiyle çalışan bireylerin işten ayrılma niyetleri üzerinde pozitif ya da negatif etkiye sahiptirler. Örnek olarak; bölgede ya da ülke genelinde ekonomik koşulların iyi seviyede olması ya da iyileşme düzeyinde ilerlemesi içgüçü devir oranını arttırabilmektedir. Çalışan bireyler farklı iş bulabileceklerini düşündükleri için işten ayrılmaya niyetlenmektedirler (Cotton & Tuttle, 1986: 55-70).

Ayrıca sanayi sektöründe meydana gelen dalgalanmalar, yoğun el emeği ile çalışan bireylerde teknolojinin hızla gelişmesiyle işçi azaltma politikalarının kendini göstermesi, bireyleri farklı iş fırsatları aramaya itmekte ve işten ayrılma niyetlerini arttırmaktadır (Şimşek, Akgemci, & Çelik, 2008).

2.13.2.2.Örgütsel Faktörler

Bazı araştırmacılar, işten ayrılma niyetinin oluşmasında örgütsel adalet algısının etkinliği üzerinde durmaktadır. Bunun nedeni, çalışan bireylerin örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılık düzeylerini arttırması ve örgüte karşı işten ayrılma eğilimlerinin azalması şeklinde ifade edilmiştir (Demircan & Yıldız, 2009: 68-90).

İşten ayrılma niyetinin oluşması iş çevresinide etkilemektedir. İşin çalışan bireylerin performans düzeylerini yansıtacak şekilde tasarlanması, çalışanlarda iş tatminini pozitif yönlü etkilerken işten ayrılma niyeti düşüncesinde azalmalara neden olabileceği ifade edilmiştir (Çekmecioğlu, 2005: 23-39).

Çalışan bireyler, çalıştıkları örgüte yönelik kendilerini değerli ve güvende görmek istemektedirler. Bireylerde, işten ayrılma niyeti düşüncesinin oluşması çalışma performanslarında düşüklüğe, örgüte karşı maddi ve manevi külfete neden olmaktadır. Çalışan bireylere yönelik çalışma koşullarının iyileştirilmesi, ücret politikalarının düzenlenmesi, çalışan bireyler arasında olumlu ilişkilerin yaşanması işten ayrılma niyeti üzerinde azalmalara neden olacaktır (Fındık, 2011; Robinson & Bennett, 1995: 555-572)

2.13.2.3.Bireysel Faktörler

Çalışan bireylerin demografik özellikleri işten ayrılma niyetini önemli ölçüde etkileyen faktörlerdendir. Cotton ve Tuttle (1986) tarafından geliştirilen çalışmada, çalışan bireylerin yaş, bakmakla sorumlu oldukları kişi sayısı ve kıdem gibi demografik özellikleri ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkündür. Yetenek ve eğitim düzeyi gibi özelliklerin işten ayrılma niyeti ile pozitif yönlü ilişkisi ortaya koyulmuştur. Cinsiyet faktörü yönünden bakıldığında erkek çalışanların kadınlara kıyasla örgütte kalma isteklerinin daha az olduğu ifade edilmiştir. Medeni durum incelendiğinde evli olanların bekarlara oranla işten ayrılma niyetlerinin daha düşük seviyelerde olduğu gözlemlenmektedir (Cotton & Tuttle, 1986: 55-70).

Ayrıca çalışan bireylerin iş yüklerinin ağır olması, zorluk seviyesi, monotonluğu gibi özellikleri çalışanların performanslarını düşürerek olumsuz bir etkiye sebep olmaktadır. Bu durumların sebep olduğu karmaşıklığı ortadan kaldırmak için daha

basit ve anlaşılır işler tercih edilmelidir. İşi zenginleştirerek klasik modundan uzaklaştırmak verimliliği arttırabilmektedir. Bu sebeple, işin karmaşık olması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı söz konusudur (Zimmerman, 2008: 309-348).

2.13.3.İşten Ayrılma Niyetinin Önlenmesi

Çalışan bireylerin işten ayrılma niyeti düşüncesine kapılmaları zamanla davranışlarına yansımaktadır. İşten ayrılma davranışlarının düşük seviyelere indirilebilmesi için gerekli önlemlerin alınması gerekir. Gerekli önlemlerin alınmasında etkin rol oynayan insan kaynaklarına büyük iş düşmektedir. İşe alım sürecini doğru yürütebilmek ve çalışan bireyler arasında uyumu sağlamak oldukça önemlidir. Çalışan bireylere uygun çalışma koşulları, kariyer geliştirme fırsatları yaratılarak işten ayrılma niyetlerini azaltabilmeyi hedeflemektedirler (Agin, 2010).

Çalışan bireylerin işten ayrılma niyetlerini düşük seviyelere indirebilmek için uygulanması gereken koşullar aşağıda sıralanmıştır;

- İşe alım süreçleri iyi yönetilmelidir. Uygun personeli işe almak çalışma koşullarına kolay uyum sağlamaya sebep olacaktır.
- Örgütsel adalet ve aidiyet duygusunun geliştirilmesi gerekmektedir.
- Çalışan bireylere kendini geliştirebilme koşulları sağlanmalıdır.
- Ödül sistemi getirilmeli ve uygulanmasına özen gösterilmelidir. Ödül sisteminin varlığı çalışan bireyin motivasyon sürecinde etkin rol oynamaktadır.
- Örgütsel problemlerin yaşandığı durumlarda çalışanlara çözüm üretme sürecinde katılım imkanı yaratılmalıdır. Böylece çalışan bireylerde örgüte yönelik aidiyet duygusunun geliştirilmesi sağlanacaktır.

2.13.4.İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları

İşten ayrılma niyeti, örgütün temelini etkileyen bir sorun haline gelmekte, zaman ve maliyet kaybına neden olmaktadır. İşten ayrılma niyetinin örgütlerde yüksek seviyelerde yaşanması iş gücü devir oranını etkilemekte ve verimliliğin azalmasına yol

açmaktadır (Zimmerman, 2008: 309-348). Nitelikli iş gücü kaybının yaşanması etkinliği ve çalışan performansını olumsuz yönde etkilemektedir (Barutçugil, 2004).

Örgüte olumsuz olarak yansıyan işten ayrılma niyeti sonuçları aşağıda sıralanmıştır;

- Eğitim ve oryantasyon süreçleri sonucunda karşılaşılan maliyet,
- Personel seçme, yerleştirme ve işe alım faaliyetleri,
- Verimliliğin azalması,
- Üretkenlik süreçlerinde yaşanan aksaklıklar sonucunda oluşan maliyet,
- Nitelikli işgücü kaybı,
- İşten ayrılma süreçlerinin sonunda iş tatmininin azalması,
- İşten ayrılan bireylerin örgüt geneli hakkında olumsuz nitelik taşıyacak yorumlar yapmaları (Özdevecioğlu, 2003: 117-135).

İşten ayrılma niyetinin oluşması hem birey hem örgüt açısından olumsuz sonuçlar meydana getirmektedir. Çalışan bireylerin sürekli işten ayrılma düşüncesine kapılması ve iş değiştirmesi, iş başvurusu yapılacak diğer örgütler tarafından önyargı ile karşılanmaktadır (Yılmaz & Halıcı, 2010: 93-108). İşten ayrılma niyetinin oluşması bireysel ve sosyal hayatta, strese ve olumsuzluklara neden olmaktadır. Çalışan bireylerin yeni işlerinde mutlu ve aktif olmaları iş tatmini üzerinde olumlu etkiye neden olmaktadır. İş akışının seyrinde olduğu, tecrübe ve potansiyelin iyi kullanıldığı yerlerde başarı ve verimlilik artacaktır (Moble, 1982: 111-116).

2.14.Örgütsel Sinizm Algısının Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerindeki Etkisi

Örgütsel sinizm, çalışan bireylerde duygu ve durum bozukluklarına bağlı olarak kızgınlık, depresyon, düş kırıklığı, tükenmişlik, öfke, hırs, endişe vb. durumların oluşmasına neden olduğu gözlemlenmiştir (Brandes, 1997; Kalağan, 2009). Bireyde yaşanan bu olumsuz davranışların neticesinde iş performansı, motivasyon ve verimlilik azalacak üretkenlik karşıtı davranışlar meydana gelecektir. Örgütün tüm faaliyetlerini gerçekleştiren bireylerin üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilemeleri örgütün hedeflediği amaçlara ulaşmasını engellemekte ve örgütün zararlı sonuçlarla karşılaşmasına neden olmaktadır. Özellikle çalışan bireyler tarafından sergilenen

üretkenlik karşıtı davranışlar örgütün işleyişine engel olarak büyük maliyet kayıplarına sebep olmakta ve verimliliği düşürmektedir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları, örgütü maddi kayıpların dışında çalışan bireylerin günlük hayatlarına yönelik olumsuz etkilemektedir (Sezici, 2015). Bireyler arasında yaşanan sözlü ve fiziksel saldırılar çalışma düzenini etkilemekte ve performansı düşürmektedir. Bu saldırgan davranışların oluşması örgüt içinde huzursuzluğun oluşmasına neden olmakta ve örgütsel barışı bozmaktadır.

2.15.Örgütsel Sinizm Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi

Yapılan araştırmalara bakıldığında işten ayrılma niyetine etki eden pek çok tutum ve davranışın örgütsel sinizmin sonuçları arasında yer aldığı tespit edilmiştir. Örgüte bağlılık, iş stresi ve iş tatmini gibi çıktılar buna örnek gösterilebilir. Bununla beraber Tett ve Meyer (1993) tarafından yapılan bir çalışmada örgütsel sinizmin işçi devir oranını etkileyen en belirgin faktörlerden birisi olduğunu savunmaktadır ve yaşanan işten ayrılma ile düşünülen işten ayrılma niyetinin pozitif yönlü ilişkiye sahip olduğunu belirtmiştir (Steel & Ovalle, 1984: 673). Bu hususlar çerçevesinde değerlendirmeler yapıldığında sinizm ile işten ayrılma niyeti değişkenleri arasında ilişki olabileceği ifade edilmiştir.

Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti değişkenlerini destekleyen iki farklı teori bulunmaktadır. Bunlardan ilki eşitlik teorisi, ikincisi ise sosyal değişim teorisidir (Beheri, vd., 2018: 20-26). Adams (1963) yapmış olduğu işle alakalı girdi ve çıktı hesabı yapmaktadır. Hesaplanan bu girdi ve çıktıların sonucunda eşitsizlik yaşanması durumunda birey mutsuz olur (Folger & Russel, 1998).

Bunun neticesinde birey yaşanan bu eşitsizliği ortadan kaldırabilmek için işine yönelik daha az emek ve çaba gösterebileceği gibi (Koçel, 2005) daha iyi ücret ya da olanak sağlayan başka bir işe geçmeye de düşünebilirler (Çevik Kılıç, 2016: 193-235). Sosyal değişim teorisine göre, çalışan bireyler, genellikle ilişkilerinde ödül beklentisi içinde davranırlar, ödül yönetimi değer verilerek artarsa ilişkilerde zamanla sürekliliğini korur, ödüllerin dağılımı adilyete uygun olarak algılandığı takdirde bireylerde ilişki güçlenir ve devam eder (Searle, 2000: 138-139). Bu koşullar sağlanmadığında bireyde

iş tatminsizliği yaşanmaktadır. Tatminsizliđin oluşması bireyde işten ayrılma niyeti dūřuncesini arttırabilir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın yöntemi ile ilgili bilgi verilecektir. Araştırmada kullanılan veri toplama araçları, hangi ölçeklerin araştırmada yer alacağı, veri toplama araçları, veri analiz yöntemleri ve araştırma evreni ile ilgili detaylı bilgiler bu bölümde açıklanmaya çalışılacaktır.

3.1. Veri Toplama Araçları

Nicel araştırma yöntemlerinden faydalanılarak kamu sektöründe çalışan 304 birey üzerinde araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında “Örgütsel Sinizm”, “Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları”, “İşten Ayrılma Niyeti”ni belirlemeyi amaçlayan 3 ölçekten ve 7 adet “Sosyo-Demografik” sorudan meydana gelen anket, elektronik ortamda Google Form Yöntemi ile elde edilmiştir.

Araştırma kapsamında kullanılan “Örgütsel Sinizm Ölçeği” (Organizational Cynicism Scale) Brandes, Dharwadkar ve Dean tarafından 1999 yılında geliştirilmiştir. Ölçek toplam 13 madde ve 3 boyuttan oluşmaktadır. Maddeler, 1-5 arasındaki ifadeler “bilişsel”, 6-9 arasında olan ifadeler “duyuşsal” ve 10-13 arası ifadeler “davranışsal” boyutları ölçmektedir. Kullanılan Örgütsel sinizm ölçeği, Gamze Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Kalağan (2009) ölçekteki iç tutarlılığı 0,83 olarak tespit etmiştir. Araştırmada Sinizm Ölçeği; “1=Hiç Katılmıyorum”, “2=Katılmıyorum”, “3=Kısmen Katılıyorum”, “4=Katılıyorum” ve “5=Tamamen Katılıyorum” olarak kodlanan 5’li likert içermektedir.

Araştırmada kullanılan “Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ” (Counterproductive Work Behavior) Ölçeği, Spector ve arkadaşları tarafından 2006 yılında geliştirilmiştir. Ölçek toplam 33 madde ve 5 boyuttan oluşmaktadır. Maddeler, 1-3 arasındaki ifadeler “Kundaklama/Sabote etme”, 4-6,17 olan ifadeler “Geri Çekilme”, 10-14 arasında yer alan ifadeler “Çalma/Hırsızlık”, 7,16,33 olan ifadeler “Üretimden Sapma” ve 8,9,15,18-32 arası ifadeler ise “Suistimal Etme/Kötüye Kullanma” boyutlarını ölçmektedir. Hatem Öcel (2010) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Öcel (2010) ölçekteki iç tutarlılık katsayısını 0,97 olarak tespit etmiştir. Araştırmada Üretkenlik

Kartışı İş Davranışları Ölçeği; “1=Hiçbir Zaman”, “2=Çok Seyrek”, “3=Bazen”, “4=Genellikle” ve “5=Her Zaman” olarak kodlanan 5’li likert içermektedir.

“İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” (IntentionToLeaveScale) ise, “Sıklıkla işimi bırakmayı düşünüyorum”, “Önümüzdeki yıl aktif olarak yeni bir iş arama ihtimalim çok yüksek” ve “Önümüzdeki yıl içerisinde işimden ayrılacağım” olmak üzere ifade edilen 3 adet sorudan oluşmaktadır. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği, Cammann ve arkadaşları tarafından 1979 yılında geliştirilmiştir. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği; ”Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” olarak kodlanan 5’li likert içermektedir.

3.2. Veri Analiz Metotları

Veri analizi yapılırken istatistiksel paket programlardan SPSS 23 ve AMOS 23 programları kullanılmıştır. Veri analizi, “Betimleyici İstatistikler”, “Doğrulayıcı Faktör Analizi” ve “Yapısal Eşitlik Modeli” ile gerçekleştirilmiştir.

Veri analizinde son yıllarda sürekli karşımıza çıkan “Yapısal Eşitlik Modeli” (YEM) kullanılmıştır. Yapısal eşitlik modeli kullanılarak, değişkenlerin ölçülmesi ve değişkenler arası yaşanan ilişkilerin ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır. YEM, modelde kullanılan çoklu değişkenler arası ilişkilerin ifade edilebilmesini sağlayan, literatür incelendiğinde bağımlı ve bağımsız değişkenler olarak adlandırılan faktör analizi ile çoklu regresyon olarak adlandırılan analizlerin karışımı sonucunda oluşmaktadır (Çokluk, Şekercioğlu, & Büyüköztürk, 2010). Yapısal eşitlik modelinin amacı literatürde yer alan modelin, değişkenler arası ifade edilen ilişkilerin, kullanılan veri tarafından doğrulanıp doğrulanmadığının ispatlanmasıdır (Şimşek Ö. , 2007). Yapısal eşitlik modellemesinin ilk adımı kurumsal yapının ortaya konulması ile başlar. Bir sonraki adım, teoriye dayandırılarak modele ilişkin yapısal eşitlikler oluşturulmakta ve modelde kullanılan parametreler örneklem yardımı ile tahmin edilmektedir. En son adımda ise, tahmin edilen sonuçlar uyum indeksleri ile kıyaslanarak değerlendirilmekte gerekliliği öngörülen durumlarda modelde değişiklikler gerçekleştirilerek modele en son hali verilmektedir ve neticesinde meydana gelen sonuçlar yorumlanmaktadır (Çokluk, Şekercioğlu, & Büyüköztürk, 2010). YEM ile direkt olarak gözlenebilen ve direkt olarak gözlenemeyen değişkenler arası ilişkilerin anazili yapılabilmektedir. Direkt olarak gözlemlenemeyen örtük değişkenler, doğrudan ölçülemez. YEM’de örtük değişkenlerin ölçülebilmesi için en

az bir tane doğrudan gözlemlenebilir değişkene ihtiyaç vardır ve o şekilde ölçüm yapılabilir (Meydan & Şeşen, 2011). YEM modelleri oluşturulurken, kullanılan değişkenler aynı anda bağımlı ve bağımsız değişken olacak şekilde kullanılabilir. Bu sebeple araştırmada yer alan değişkenler, bağımlı ve bağımsız değişken şeklinde gruplandırılmamaktadır (Şimşek Ö. , 2007).

Yapısal eşitlik modeli oluşturulurken iki modelden faydalanılır. Birinci model “Ölçüm Modeli”dir. Ölçüm modeli, bütün örtük değişkenleri ifade edebilen gözlenebilir değişkenler ile ortaya çıkan ilişkilerin gösterildiği modeldir. Ölçüm modelinin test edilebilmesi için doğrulayıcı faktör analizi kullanılmaktadır. İkinci model ise “Yapısal Model”dir. Örtük değişkenler arasında yaşanan ilişkilerin açıklanmasında kullanılır (Eroğlu, 2003). İki ya da daha fazla değişkenler arasında yaşanan ilişkiyi yapısal model ile test edebilmek için yol analizi kullanılmaktadır. Çoklu regresyon ile yakından ilişkili olan yol analizi kullanılırken aynı anda birden çok bağımlı değişkene analizde yer verilmektedir. Yol analizi ile çoklu regresyon karşılaştırıldığında yol analizinin daha açıklayıcı ve geniş kapsamlı bir analiz yöntemi olduğu gözlemlenmiştir (Meydan & Şeşen, 2011). Bu yöntemi kullanabilmek için bir takım uygunluk şartları aranmaktadır. Bu şartlardan birincisi kullanılan veri setinin normal dağılmış olmasıdır. Diğer bir şart ise, kurulan modelin uygunluğunun değerlendirilmesidir. Bu şart modelin kullanılabilmesi için gereklidir. Bu aşamada, uyum iyiliği olarak adlandırılan indeksler kullanılmaktadır (Şimşek Ö., 2007). Literatürde bir çok farklı uyum indeksi bulunmaktadır. Araştırmalarda farklı endekslerin kullanıldığı gözlemlenmiştir. Kullanılan farklı endekslerin sonuçlarının genel olarak birlikte verilmesi tavsiye edilmektedir (Hair, vd., 2010).

Bu çalışmada kullanılan uyum indeksleri arasında, “normlu ki-kare değeri (χ^2/df)”, “GFI (Uyum iyiliği indeksi)”, “RMSEA (Yaklaşık hataların ortalama karekökü)”, “CFI (Karşılaştırmalı uyum indeksi)” ve “AGFI (Uyarlanmış uyum iyiliği indeksi)” yer almaktadır. AMOS kullanıcılarının ağırlıklı olarak tercih ettiği uyum indeksleri “mükemmel uyum”, “iyi uyum” ve “kabul edilebilir uyum” için belli sınır değerleri verilmiştir. Meydan ve Şeşen 2011 yılında, Çokluk ve diğerleri tarafından 2010 yılında yapılan literatür araştırması sonucunda elde edilen tasniflerden, Hair ve arkadaşlarının 2010 yılında yapmış oldukları açıklamalardan ve YEM literatüründe oldukça iyi bilinen ve çok fazla atıf alan Hu ve Bentler’in 1999 yılında yapmış oldukları

çalışmalarından yararlanılarak oluşturulmuştur. Bu endekslere ait mevcut değerlere Tablo 3.2’de yer verilmiştir.

Tablo 3.2: Uyum Ölçüleri ve Kesim Noktaları

“Uyum Ölçüleri”	“Mükemmel Uyum”	“İyi Uyum”	“Kabul Edilebilir Uyum”
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$
RMSEA	$0 < RMSEA < 0.05$	$0,05 \leq RMSEA < 0,08$	$0,08 \leq RMSEA < 0,10$
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	$0,90 \leq CFI < 0,95$
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	$0,85 \leq GFI < 0,90$
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	$0,80 \leq AGFI < 0,85$

Kaynak: Meydan & Şeşen, 2011; Çokluk, Şekercioğlu, & Büyüköztürk, 2010

Bu çalışmada ekstra modelin yapı geçerliliğinin analizinde, var olması gereken yakınsak geçerliliğin analizi yapılmıştır. Yakınsak geçerlilik, bir yapının içinde örtük değişkenler arasında yer alan değişkenlerin gözlemlenebilir değişkenler açısından ne ölçüde paylaşıldığını göstermektedir. Yakınsak geçerliliğin oluşabilmesi için “Çıkarılan Ortalama Varyans” (AVE) değeri dikkate alınmaktadır. Bu değer 0,50’den yüksek olması beklenmektedir. Yapı geçerliliğinin oluşabilmesi için gerekli bir diğer geçerlilik türü ayırt edici geçerlilik türüdür. Bu geçerlilikte ise, bir örtük değişkenin var olan diğer bir örtük değişkenden ne ölçüde ayırt edilebilir olup olmadığını göstermektedir. Ayırt edici geçerliliğinin ölçülebilmesi kapsamında kullanılan en büyük değişkenlik “Maksimum Paylaşılan Varyans” (MVS), “Ortalama Paylaşılan Değişkenlik” (ASV) ve “Çıkarılan Ortalama Varyans” (AVE) değerleridir. Ayırt edici geçerliliğin söz konusu olabilmesi için AVE değerinin var olan MSV değerinden yüksek olması gerekmektedir (Hair, vd., 2010).

Çalışmada, ölçüm hatalarının ana sebeplerinden biri olarak gösterilen metot yanlılığı da analiz edilmiştir. Metot yanlılığı ölçek biçimine, ölçek uzunluğuna, soruların kapsadığı alana, cevaplama şekline göre değişkenliğe ve yanlılığa neden olmaktadır. En yaygın metot yanlılığı ise, ölçek içinde bulunan değişkenlerin büyük çoğunluğunun tek bir değişken ile ifade edilmesi sonucu ortaya çıkar. Yanlılığı analiz edebilmek için genel olarak “Harman Tek Faktör Testi” kullanılır. Bu testin yapıldığı sırada açıklayıcı faktör analizi yapılarak var olan toplam değişkenliğin alınan sonuçlarda tek faktörün

ne kadarını açıklayabildiğine bakılır (Podsakoff, vd., 2003: 879-903). Yapılan bu çalışmada yaygın metot yanlılığının ölçülebilmesi için bütün ölçeklerde Harman Tek Faktör testi kullanılmıştır.

3.3.Araştırmanın Evreni

Araştırma, toplam 304 kişi ile gerçekleştirilmiştir. Kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmaya katılım sağlayanların cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu, hizmet süresi, kadro türü ve çalışma pozisyonu gibi sosyo-demografik özellikleri ile ilgili istatistiklere yer verilmiştir. Demografik özelliklerden elde edilen veriler neticesinde örneklem içindeki mevcut dağılımları ve frekansları tablolar aracılığı ile açıklanmaya çalışılmıştır. Araştırmaya katılım sağlayanların sosyo-demografik özelliklerine Tablo 3.3’de yer verilmiştir.

Tablo 3.3: Araştırmaya Katılım Sağlayanların Sosyo-Demografik Özellikleri

Özellikler	Değişkenler	Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	177	58,2
	Kadın	127	41,8
	Toplam	304	100
Yaş	25 ve altı	88	28,9
	26-30 yaş aralığı	97	31,9
	31-40 yaş aralığı	95	31,3
	41 ve üstü	24	7,9
	Toplam	304	304
Medeni Durum	Evli	175	57,6
	Bekar	129	42,4
	Toplam	304	100
	İlköğretim	6	2,0
	Lise	36	11,8

Öğrenim Durumu	Önlisans	55	18,1
	Lisans	159	52,3
	Lisansüstü	48	15,8
	Toplam	304	100
Hizmet Süresi	1 yıl ve altı	46	15,1
	1-5 yıl aralığı	149	49,0
	6-10 yıl aralığı	64	21,1
	11-15 yıl aralığı	25	8,2
	16 ve üstü	20	6,6
	Toplam	304	100
Kadro Türü	Kadrolu	257	84,5
	KHK Kadrolu	47	15,5
	Toplam	304	100
Çalışma Pozisyonu	Müdür	22	7,2
	Müdür Yardımcısı	2	0,7
	Şef/Amir	16	5,3
	Uzman	44	14,5
	Personel/Memur	220	72,4
	Toplam	304	100

Araştırmaya katılım sağlayanların cinsiyetlere göre dağılımları incelendiğinde, 304 katılımcıdan 177'sinin (%58,2) erkek, 127'sinin (%41,8) kadın olduğu görülmektedir. Araştırmaya cinsiyete göre katılım sağlayanların düzeyinin yeterli olduğu görülmektedir.

Çalışanların yaşı 4 kategoride incelenmiştir. Araştırmaya katılım sağlayanların yaş dağılımlarına bakıldığında %28,9'unun 25 ve altı, %31,9'unun 26-30, %31,3'ünün 31-40, %7,9'unun 41 ve üstü yaş dağılımında olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılım sağlayanların çoğu yakın oranlarla 25 ve altı, 26-30, 31-40 yaş gruplarıdır. Medeni durumları 175'inin bekar (%57,6), 129'unun (%42,4) evli olduğu görülmektedir.

Çalışanların öğrenim durumlarına ilişkin dağılım 5 kategoriye ayrılarak incelenmiştir. Bu dağılımların %2'sini ilköğretim, %11,8'ini lise, %18,1'ini önlisans, %52,3'ünü lisans ve %15,8'ini lisansüstü mezunu katılımcılar oluşturmaktadır. Katılımcıların çoğunluğunun yüksek oranla lisans mezunu olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılım sağlayanların eğitim düzeylerinin yüksek olması araştırmanın amacının doğru algılanabilmesi açısından olumlu bir katkı sağlamıştır.

Katılımcıların hizmet süresi incelendiğinde %15,1'inin 1 yıl ve altı, %49,0'ının 1-5 yıl, %21,1'inin 6-10 yıl, %8,2'sinin 11-15 yıl ve %6,6'sının 16 ve üstü yıl kamu kurumlarında görev yaptıkları görülmektedir. Katılımcıların arasında 1-5 yıl arası süre ile çalışan grubun en yüksek dağılıma sahip olduğu görülmektedir.

Katılımcıların kadro türü incelendiğinden %84,5'inin kadrolu, %15,5'inin kanun hükmünde kararname kapsamında kadrolu olduğu görülmektedir.

Katılımcıların çalışma pozisyonları 5 kategoride incelenmiştir. Katılımcıların %7,2'sinin Müdür, %0,7'sinin Müdür yardımcısı, %5,3'ünün Şef/Amir, %14,5'inin Uzman ve %72,4'ünün Personel/Memur olduğu görülmektedir. Katılımcılar arasında personel grubunun en yüksek katılım oranına sahip olduğu görülmektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırmanın bu bölümünde kullanılan modellerin test edilmesi iki farklı aşama ile oluşturulmaya çalışılmaktadır. Öncelikle doğrulayıcı faktör analizi ile araştırmada kullanılan ölçekler test edilmiş ve neticesinde kullanılmış ise yapılan modifikasyonlarla nihai ölçüm modelleri elde edilmiştir. Sonrasında ise hipotezlerle ifade edilen ilişkiler eklenerek yapısal model oluşturulmuş ve kullanılmış olan analizler ile ortaya konulan hipotezler test edilmiştir.

4.1.Örgütsel Sinizm Ölçeği Ölçüm Modeli

Bu bölümde öncelikle Örgütsel Sinizm ölçeği üzerinde doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış, verilerin güvenilirlik ve tutarlılık düzeyleri analiz edilmiştir. Örgütsel sinizm kapsamında kullanılan ölçekte “Bilişsel”, “Duyuşsal” ve “Davranışsal” olmak üzere üç alt boyut ve 13 soru bulunmaktadır. Bilişsel boyut kapsamında yer alan sorular 1-5 aralığı, Duyuşsal boyut kapsamında 6-9 aralığı, Davranışsal boyut kapsamında ise 9-13 aralığı’dır.

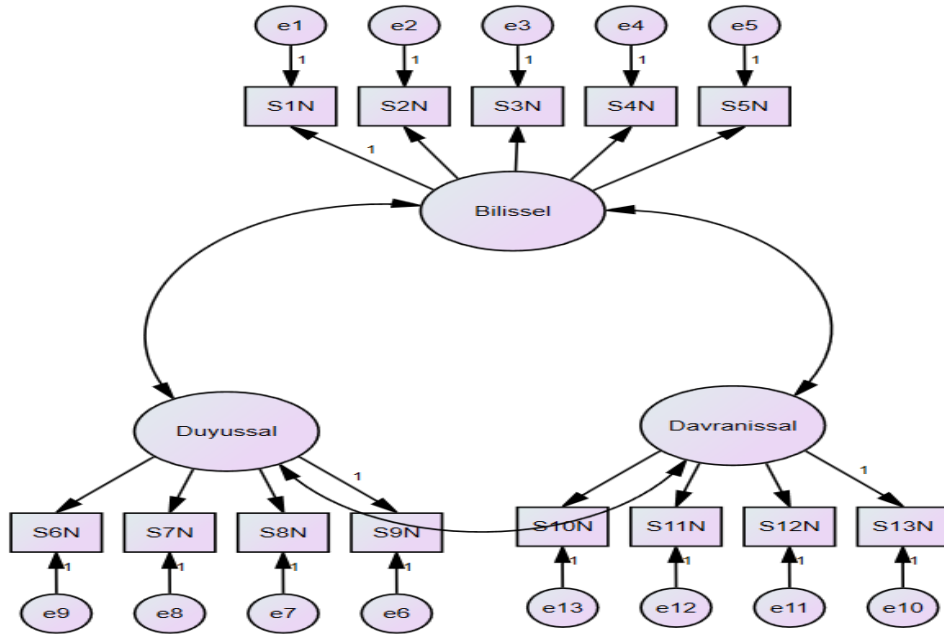
Doğrulayıcı faktör analizinde öncelikle ölçekte “Harman Tek Faktör Testi” kullanılarak metot yanlılığı durumu tespit edilmiştir. Burada asıl amaç kullanılmakta olan ölçek tipi, soruların genel içeriği, cevaplama şekli, ölçek uzunluğu vb. nedenlerin etkisiyle ortaya çıkabilecek yanlılığı ve değişkenliği tespit edebilmektir.

Test edilen sonuçlar neticesinde tek faktör testinin toplam değişkenliğinin ne kadarını ifade edebileceğine bakılmaktadır (Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff, 2003). Uygulanan analizin sonucunda bir faktörün, Tablo 4.1’de görüldüğü gibi (%48,23) değişkenliğin genel çoğunluğunu açıklamadığı ifade edilmiştir. Bu durum neticesi olarak metot yanlılığı bulunmamaktadır.

Tablo 4.1: Örgütsel Sinizm için Harman Tek Faktör Testi

Bileşen	Başlangıç Özvektörleri			Yüklerin Kareler Toplamı		
	Toplam	Varyans%	Birikimli%	Toplam	Varyans%	Birikimli%
1	6,270	48,231	48,231	6,270	48,231	48,231
2	1,531	11,778	60,008			
3	1,237	9,519	69,527			
4	,835	6,422	75,949			
5	,614	4,722	80,671			

Sonrasında Örgütsel Sinizm ölçeğinin güvenilirliği test edilmiştir. Güvenilirlik Cronbach's Alpha katsayısının 0 ile 1 arasında olmasıyla hesaplanmaktadır. 1'e daha yakın olan Alpha katsayısı güvenilirliğin daha iyi olduğunu ifade etmektedir (Yıldırım F. , 2007). Örgütsel sinizm ölçeğinin içsel tutarlılık ve güvenilirliğinin tespiti için 13 değişkenin Alpha değerine göz atılmış ve ilgili soruların bütünü için Alpha değeri 0,906 olarak bulunmuştur. Bu sonuç ile beraber ölçeğin güvenilirliği oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yapılan analiz sonrası modelin varlığı AMOS programı ile oluşturulmuştur. Oluşturulan ölçüm modeli Şekil 4.1'de gösterilmektedir.



Şekil 4.1: Örgütsel Sinizm Ölçeğinin ilk Ölçüm Modeli

Bir sonraki aşamada model ile ilgili yapı geçerliliği test edilmiştir. Uygulanan analizler sonucunda Örgütsel Sinizm ölçeğinin altında yer alan boyutların Cronbach Alpha değerlerine bakıldığında ise en düşüğünün 0,794 olduğu saptanmıştır. Tespit edilen bu sonuçlar neticesinde Örgütsel Sinizm ölçeğinin yapı geçerliliği sağlanmıştır. Yapılan analiz sonucunda ulaşılan değerler Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2: Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Değerleri

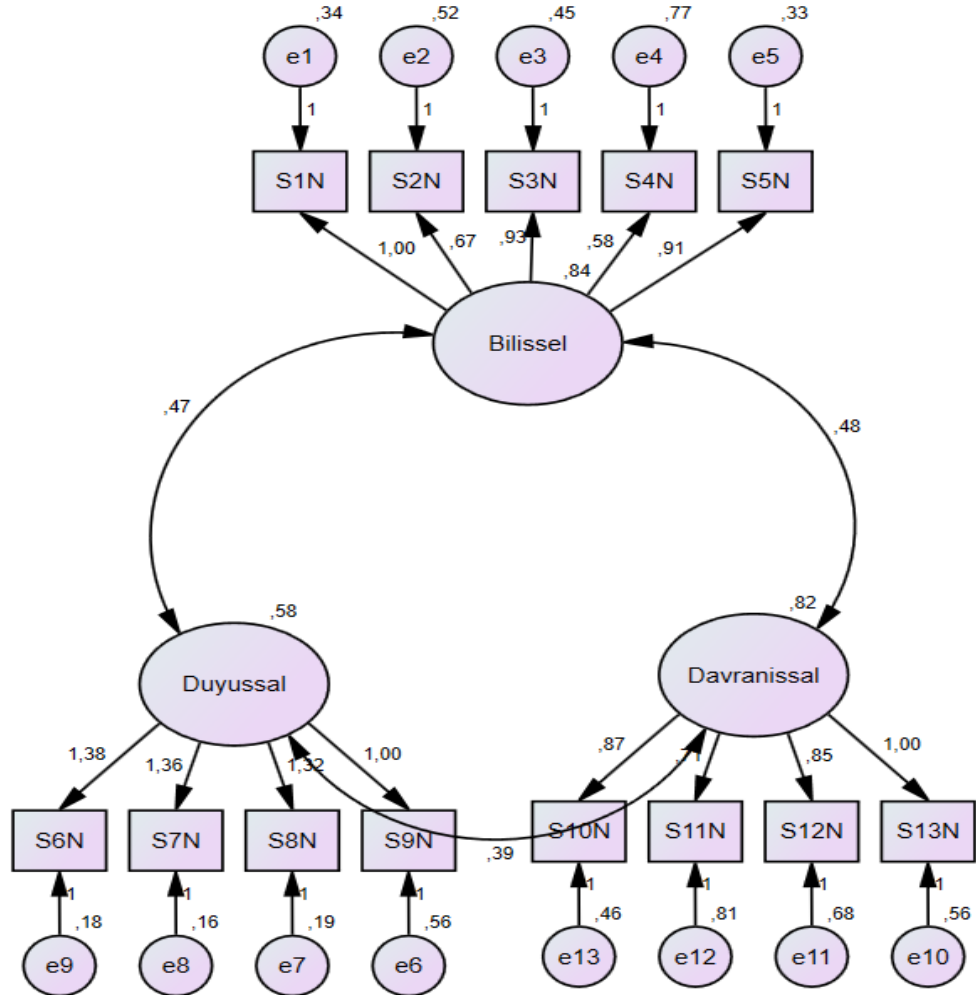
	CR	AVE	MSV	Duyussal	Bilissel	Davranissal
Duyuşsal	0,930	0,771	0,457	0,878		
Bilişsel	0,851	0,540	0,457	0,676	0,735	
Davranışsal	0,794	0,508	0,333	0,563	0,577	0,713

Bu aşamada yapılan analizler sonucunda elde edilen uyum indeksleri $X^2/df = 3.100$, RMSEA:0.098, CFI: 0,922, GFI: 0,874 ve AGFI: 0,815 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu uyum indeksleri neticesinde, kullanılan ölçeğin ana modele uyumlu olduğu ifade edilmiştir. Tablo 4.3’te yer alan ölçeğe ait bütün değişkenlerin anlamlılık düzeylerinin 0.001’den daha düşük olması ölçüm modelinin bu şekilde kabul edildiğinin göstergesidir. Örgütsel Sinizm ölçüm modeline ilişkin katsayı değerleri Şekil 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.3: Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin İlişkiler ve Katsayılar

			Tahmin	Stantart Hata	C.R.	P
S1N	<---	Bilişsel	1,000			
S2N	<---	Bilişsel	,670	,068	9,864	***
S3N	<---	Bilişsel	,931	,073	12,697	***
S4N	<---	Bilişsel	,580	,077	7,518	***
S5N	<---	Bilişsel	,908	,067	13,458	***
S9N	<---	Duyuşsal	1,000			

			Tahmin	Stantart Hata	C.R.	P
S8N	<---	Duyuşsal	1,315	,102	12,869	***
S7N	<---	Duyuşsal	1,360	,104	13,068	***
S6N	<---	Duyuşsal	1,385	,106	13,009	***
S13N	<---	Davranışsal	1,000			
S12N	<---	Davranışsal	,849	,095	8,921	***
S11N	<---	Davranışsal	,709	,093	7,625	***
S10N	<---	Davranışsal	,867	,089	9,720	***



Şekil 4.2: Örgütsel Sinizm Ölçeği Nihai Ölçüm Modeli

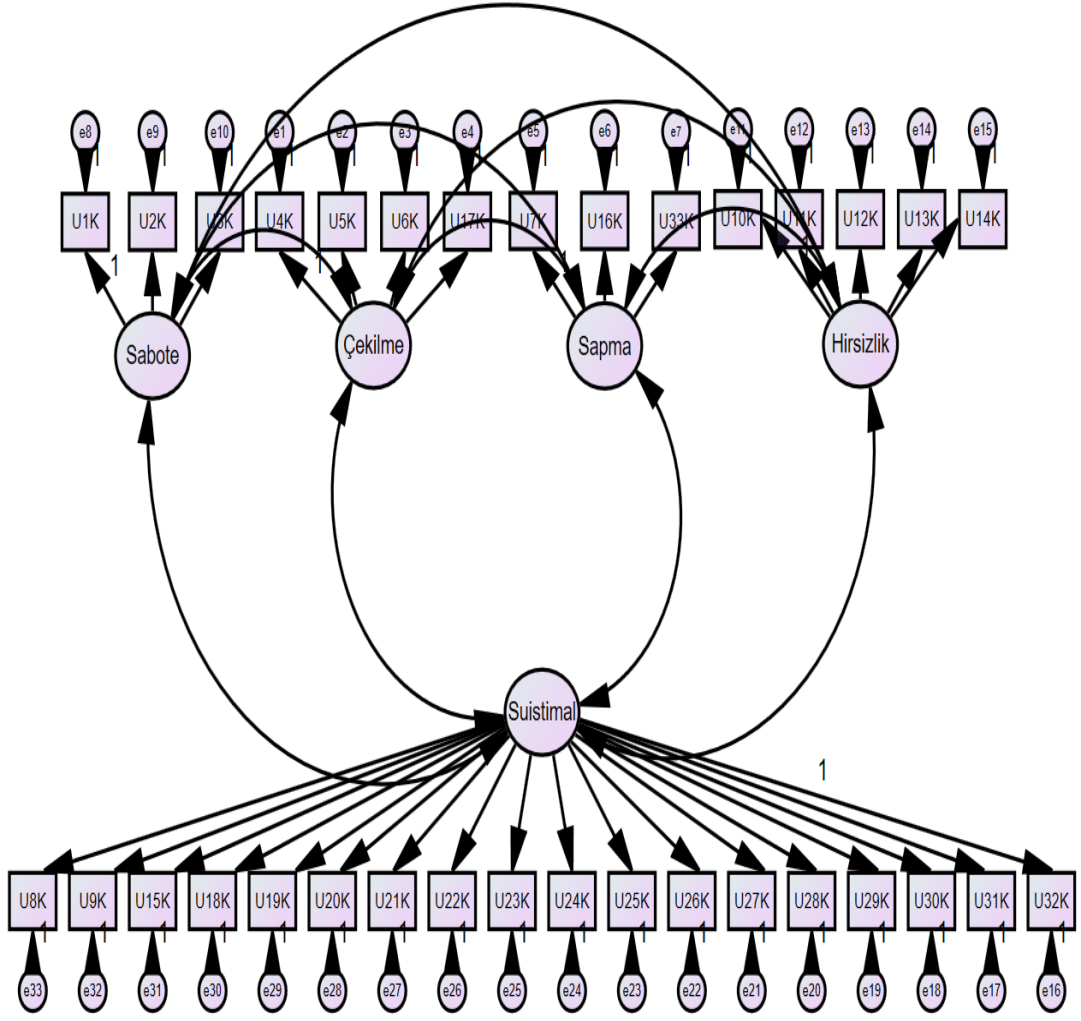
4.2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçüm Modeli

Bu bölümde araştırmanın Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'ni meydana getiren ve “Kundaklama/Sabote etme”, “Geri çekilme”, “Üretkenliği Saptırma/Üretkenlikten Sapma”, “Çalma/Hırsızlık” ve “Suistimal etme/Kötüye kullanma” olarak adlandırılan 5 alt boyut ve 33 soru kullanılmaktadır. “Kundaklama/Sabote etme” boyutunda yer alan sorular 1-3 aralığı, “Geri çekilme” boyutunda 4-6,17 , “Üretkenlikten sapma” boyutunda 7,16,33 , “Çalma/Hırsızlık” boyutunda 10-14 aralığı ve “Suistimal etme/Kötüye kullanma” boyutunda 8,9,15,18-32 aralığı'dır. Bu aşamada öncelikle Harman tek faktör testi uygulanarak yaygın metot yanlılığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Tablo 4.4'de gösterildiği gibi tek faktör değişkenliğin çoğunluk kısmını açıklamadığı (%47,64) için yaygın metot yanlılığının olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 4.4: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği İçin Harman Tek Faktör Testi

Bileşen	Başlangıç Özvektörleri			Yüklerin Kareler Toplamı		
	Toplam	Varyans%	Birikimli%	Toplam	Varyans%	Birikimli%
1	16,380	47,636	47,636	16,380	47,636	47,636
2	2,625	7,955	55,591			
3	2,293	6,948	62,540			
4	1,330	4,032	66,571			
5	1,240	3,758	70,329			

Bu aşamada ise ölçeğin içsel güvenilirlik oranına bakılmıştır. Toplamda 33 değişkenden oluşan Cronbach's Alpha 0,957 olarak bulunmuştur. Sonuç olarak bu değer ölçeğin yeterli düzeyde güvenilir olduğunu ifade etmektedir. Yapılan bu analizler neticesinde AMOS programı ile bir model meydana getirilmiş ve sonrasında test edilmiştir. İlk ölçüm modeli Şekil 4.3'de verilmiştir.



Şekil 4.3: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları İlk Ölçüm Modeli

Uygulanan analizler sonucunda modele ilişkin yapı geçerliliği test edilmiştir. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı ölçeğinin alt boyutlarını oluşturan AVE değerlerinin MSV'ye ait değerler kıyaslandırılmıştır. Bu sonuçlar modelin uyumluluğu gösterir. Cronbach Alpha değerlerine bakıldığında ise en düşük değer 0,797 olduğu saptanmıştır. Ulaşılan bu sonuçlar neticesinde Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı ölçeğinin yapı geçerliliğinin uygunluğu sağlanmış ve ulaşılan değerlere Tablo 4.5'te yer verilmiştir.

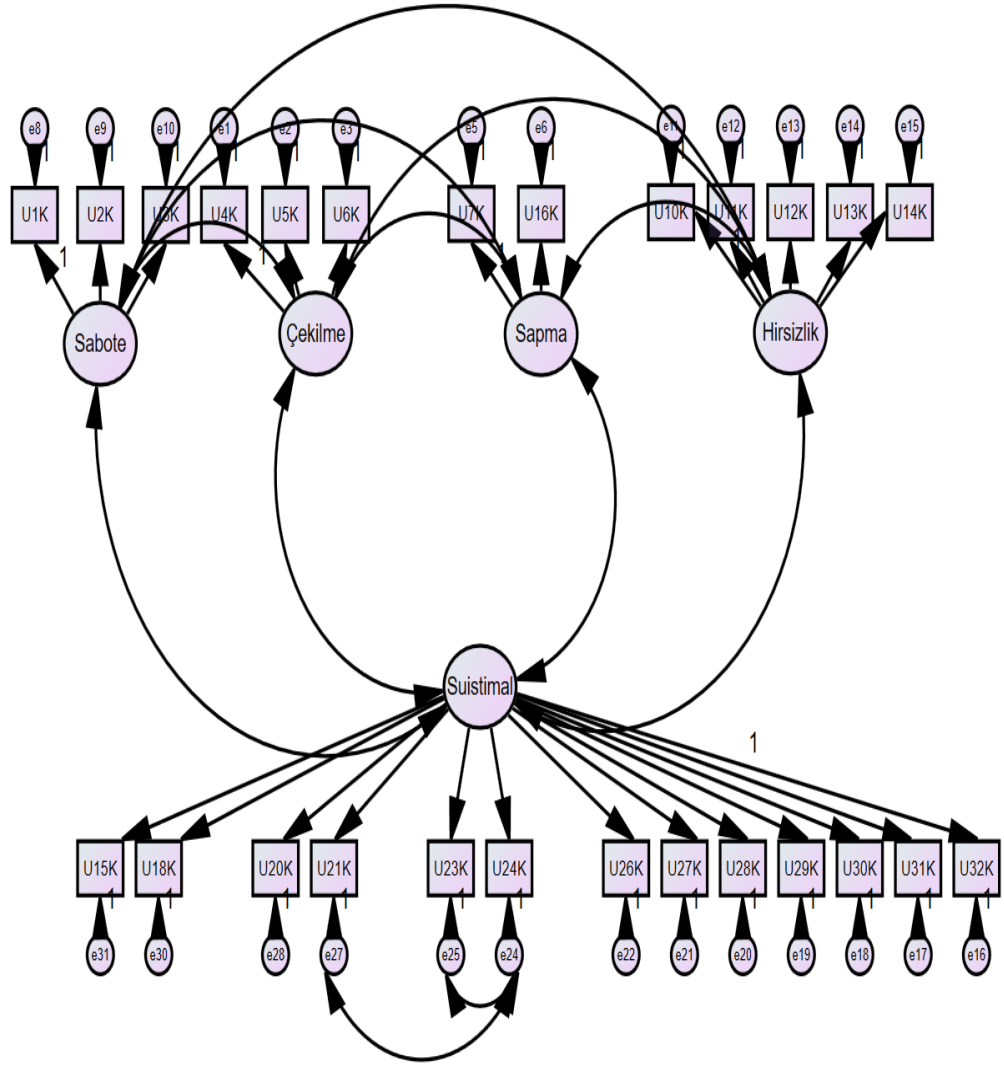
Tablo 4.5: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Geçerlilik ve Güvenilirlik Değerleri

	CR	AVE	MSV	Hırsızlık	Çekilme	Sapma	Sabote	Suistimal
Hırsızlık	0,933	0,737	0,599	0,859				
Çekilme	0,859	0,671	0,426	0,581	0,819			
Sapma	0,797	0,667	0,621	0,707	0,653	0,817		
Sabote	0,837	0,638	0,599	0,894	0,579	0,849	0,799	
Suistimal	0,955	0,622	0,661	0,694	0,527	0,813	0,676	0,789

Bu aşamada ulaşılan endeks sonuçlarına göre X^2/df : 5.338; GFI: 0.689; AGFI: 0.654; CFI:0.781 ve RMSEA: 0.118 olarak bulunmuş ve bu endeksler ölçüm modeli için kabul edilebilir düzeyde uyum olmadığını göstermektedir. Geri çekilme boyutu maddelerinden "U17K", Üretkenlikten sapma boyutu maddelerinden "U33K", Suistimal etme boyutu maddelerinden "U8K", "U9K", "U19K" "U22K" ve "U25K" analizden çıkarılmış ve model yeniden çalıştırılmıştır. X^2/df : 4.889, GFI: 0.831, AGFI: 0.788, CFI:0.871 ve RMSEA: 0.102 olarak bulunmuş ve bu endeksler ölçüm modeli için hala kabul edilebilir düzeyde uyum olmadığını göstermektedir. En son olarak "e24" ile "e27" ve "e24" ile "e25" hata terimleri arasında iki adet modifikasyon yapılmıştır ve uyum endeksleri yeniden hesaplanmıştır. X^2/df : 4.344, GFI: 0.873, AGFI: 0.811, CFI:0.895 ve RMSEA: 0.098 olarak bulunmuş ve bu endeksler ölçüm modeli için kabul edilebilir düzeyde uyumlu olduğunu göstermektedir. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı ölçüm modeline ait ilişkiler ve katsayılar Tablo 4.6'da , ölçüm modeline ait son değerler ise Şekil 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.6: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Ölçeğine İlişkin İlişkiler ve Katsayılar

			Tahmin	Standart Hata	C.R.	P
U4K	<---	Çekilme	1,000			
U5K	<---	Çekilme	,906	,068	13,277	***
U6K	<---	Çekilme	,728	,061	11,991	***
U7K	<---	Sapma	1,000			
U16K	<---	Sapma	,937	,080	11,695	***
U1K	<---	Sabote	1,000			
U2K	<---	Sabote	,999	,075	13,330	***
U3K	<---	Sabote	,798	,085	9,380	***
U10K	<---	Hırsızlık	1,000			
U11K	<---	Hırsızlık	,929	,064	14,531	***
U12K	<---	Hırsızlık	1,038	,057	18,074	***
U13K	<---	Hırsızlık	,875	,047	18,716	***
U14K	<---	Hırsızlık	,669	,053	12,634	***
U24K	<---	Suistimal	1,160	,074	15,638	***
U23K	<---	Suistimal	,639	,045	14,275	***
U15K	<---	Suistimal	,939	,081	11,641	***
U18K	<---	Suistimal	,803	,070	11,456	***
U20K	<---	Suistimal	,983	,095	10,366	***
U21K	<---	Suistimal	1,407	,089	15,829	***
U32K	<---	Suistimal	1,000			
U31K	<---	Suistimal	,983	,060	16,517	***
U30K	<---	Suistimal	,937	,070	13,439	***
U29K	<---	Suistimal	,984	,093	10,574	***
U28K	<---	Suistimal	1,013	,075	13,464	***
U27K	<---	Suistimal	1,076	,074	14,462	***
U26K	<---	Suistimal	,841	,057	14,685	***



Şekil 4.4: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği Nihai Ölçüm Modeli

4.3.Örgütsel Sinizm, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı, İşten Ayrılma Niyeti Alt Boyutlarına İlişkin Temel İstatistiksel Bilgiler

Araştırmanın bu bölümünde Örgütsel Sinizm, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı ve alt boyutları ile ilgili aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar test edilmiş ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7: Örgütsel Sinizm, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı, İşten Ayrılma Niyeti ve Alt Boyutlarına İlişkin Temel İstatistiki Bilgiler

Betimleyici İstatistik			
	N	Aritmetik Ortalama	Std. Sapma
Sinizm	304	2,6141	,74615
Bilişsel	304	2,7971	,81282
Duyuşsal	304	2,2855	1,00290
Davranışsal	304	2,7598	,87235
Üretkenlik Karşıtı Davranışı	304	1,2075	,43051
Sabote Etme	304	1,1732	,48453
Geri Çekilme	304	1,4739	,71948
Üretkenlikten Sapma	304	1,1765	,52121
Hırsızlık	304	1,1059	,46827
Suistimal Etme	304	1,1078	,35408
İşten Ayrılma Niyeti	304	2,4559	1,12625

Bağımlı ve bağımsız değişkenlere ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Betimleyici İstatistik tablosunda yer almaktadır. Tabloda yer alan değerlere göre Örgütsel Sinizm'in alt boyutu olan Bilişsel boyut en yüksek aritmetik ortalamaya (2,79) sahiptir (Std. Sapma 0,81). Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Ölçeğinin alt boyutlarından Hırsızlık (1,10) ve Suistimal etme (1,10) en düşük ortalamaya sahip değerlerdendir. Hırsızlık boyutunun Std. Sapma değeri (0,46), Suistimal Etme boyutunun ise (0,35)'dir.

4.4.Korelasyon Analizleri

4.4.1.Örgütsel Sinizm Alt Boyutları ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Alt Boyutları ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Korelasyon Analizi

Bu bölümde araştırmada kullanılmış olan değişkenlerin Korelasyon analizleri incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlara Tablo 4.8’de yer verimiştir.

Tablo 4.8: Örgütsel Sinizm, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Değişkenleri ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler

		Üretkenlik Karşıtı Davranış	Sabote Etme	Geri Çekilme	Üretkenlikten Sapma	Hırsızlık	Suistimal Etme	İşten Ayrılma Niyeti
Sinizm	Pearson Kor.	,326**	,253**	,336**	,304**	,189**	,257**	,600**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,007	,000	,000
	N	304	304	304	304	304	304	304
Bilişsel	Pearson Kor.	,208**	,142*	,244**	,216**	,088	,138*	,525**
	Sig. (2-tailed)	,003	,042	,000	,002	,212	,049	,000
	N	304	304	304	304	304	304	304
Duyuşsal	Pearson Kor.	,310**	,223**	,321**	,306**	,175*	,246**	,551**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,012	,000	,000
	N	304	304	304	304	304	304	304
Davranışsal	Pearson Kor.	,287**	,261**	,265**	,226**	,202**	,250**	,419**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,004	,000	,000
	N	304	304	304	304	304	304	304

*p<0,05 , ** p<0.01

Tablo 4.8 incelendiğinde;

- Sinizm ile üretkenlik karşıtı davranış ($,326^{**}$), sabote etme ($,253^{**}$), geri çekilme ($,336^{**}$), üretkenlikten sapma ($,304^{**}$), hırsızlık ($,189^{**}$), suistimal etme ($,257^{**}$) ve işten ayrılma niyeti ($,600^{**}$) boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.
- Bilişsel ile üretkenlik karşıtı davranış ($,208^{**}$), sabote etme ($,142^*$), geri çekilme ($,244^{**}$), üretkenlikten sapma ($,216^{**}$), suistimal etme ($,138^*$) ve işten ayrılma niyeti ($,525^{**}$) boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Bilişsel boyut ile hırsızlık arasında hiçbir ilişki tespit edilememiştir.
- Duyuşsal ile üretkenlik karşıtı davranış ($,310^{**}$), sabote etme ($,223^{**}$), geri çekilme ($,321^{**}$), üretkenlikten sapma ($,306^{**}$), hırsızlık ($,175^*$), suistimal etme ($,246^{**}$) ve işten ayrılma niyeti ($,551^{**}$) boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.
- Davranışsal ile üretkenlik karşıtı davranış ($,287^{**}$), sabote etme ($,261^{**}$), geri çekilme ($,265^{**}$), üretkenlikten sapma ($,226^{**}$), hırsızlık ($,202^{**}$), suistimal etme ($,250^{**}$) ve işten ayrılma niyeti ($,419^{**}$) boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

4.4.2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı ve Alt Boyutları ile İşten ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler

Araştırmada kullanılan değişkenlerden üretkenlik karşıtı iş davranışı ve alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler korelasyon analizi yapılarak incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlara Tablo 4.9’da yer verilmiştir.

Tablo 4.9: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı ve Alt Boyutları ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler

		İşten Ayrılma Niyeti
Üretkenlik Karşıtı Davranış	Pearson Kor.	,219 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	304
Sabote Etme	Pearson Kor.	,090
	Sig. (2-tailed)	,199

	N	304
Geri Çekilme	Pearson Kor.	,299**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	304
Üretkenlikten Sapma	Pearson Kor.	,220**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	304
Hırsızlık	Pearson Kor.	,069
	Sig. (2-tailed)	,329
	N	304
Suistimal Etme	Pearson Kor.	,186**
	Sig. (2-tailed)	,008
	N	304

*p<0,05 , ** p<0.01

Tablo 4.9 incelendiğinde;

- Üretkenlik Karşıtı Davranış boyutu ile işten ayrılma niyeti (,219**) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.
- Sabote Etme boyutu ile işten ayrılma niyeti (,090) arasında hiçbir ilişki tespit edilememiştir.
- Geri Çekilme boyutu ile işten ayrılma niyeti (,299**) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.
- Üretkenlikten Sapma boyutu ile işten ayrılma niyeti (,220**) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.
- Hırsızlık boyutu ile işten ayrılma niyeti (,069) arasında hiçbir ilişki tespit edilememiştir.
- Suistimal Etme boyutu ile işten ayrılma niyeti (,186**) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

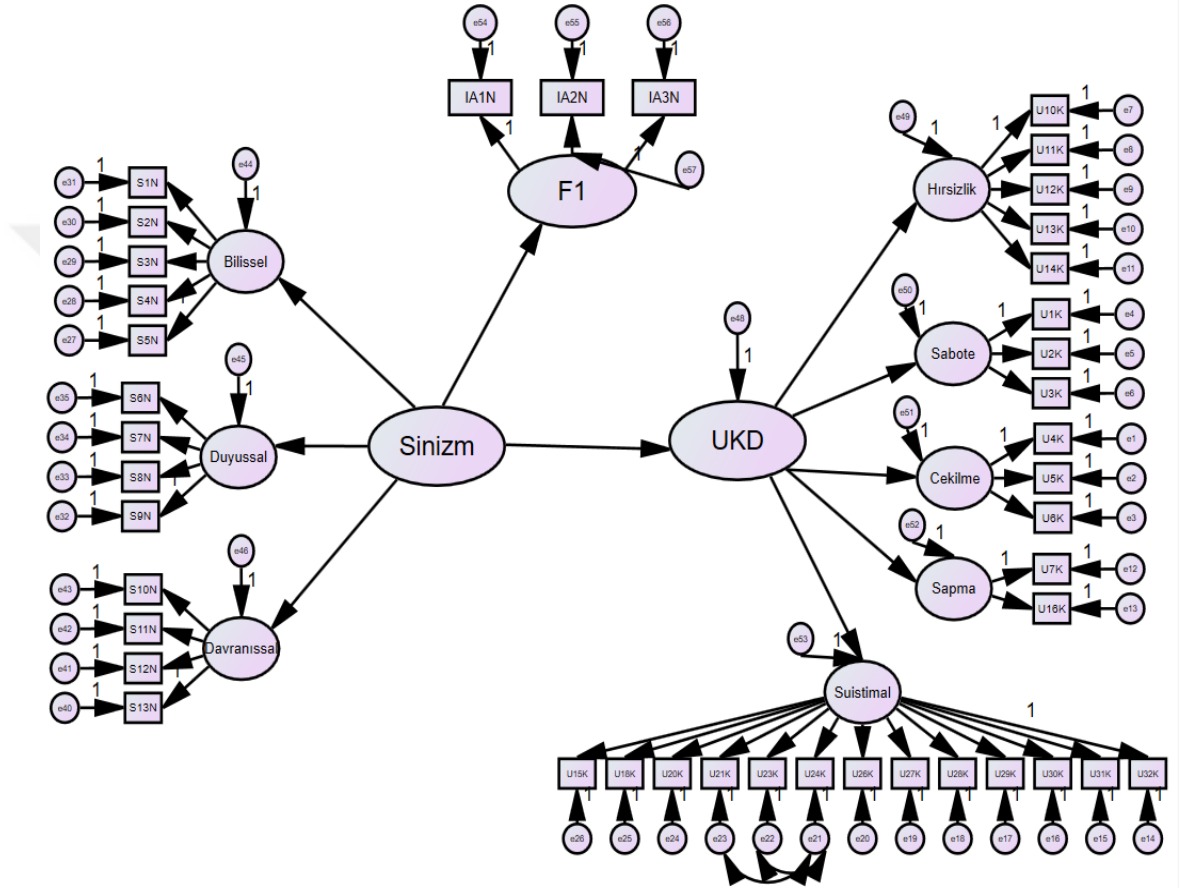
4.5.Ana Model ve Yapısal Eşitlik Analizi

Bu araştırmada, katılımcıların çalıştıkları kuruma yönelik örgütsel sinizm algılarının üretkenlik karşıtı iş davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Ana hipotezler, örgütsel sinizm bağımsız değişkeni ile üretkenlik karşıtı iş davranışı bağımlı değişkenleri arasında kurulmuştur. Kurulan bu hipotezler, AMOS paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Ana Hipotezlere ilişkin kurulan modele Şekil 4.5’de yer verilmiştir.

Araştırmaya ilişkin ana hipotezler;

$H_1=$ Sinizm, Üretkenlik Karşıtı Davranışını anlamlı olarak etkiler.

$H_2=$ Sinizm, İşten Ayrılma Niyetini anlamlı olarak etkiler.



Şekil 4.5: Ana Hipotezlere İlişkin Model

Tablo 4.10: Ana Hipotezlere ilişkin İlişkiler ve Katsayılar

			Tahmin	Standart Hata	C.R.	P
Üretkenlik Karşıtı Davranış	<---	Sinizm	,188	,038	4,918	***
İşten Ayrılma Niyeti	<---	Sinizm	,906	,085	10,696	***

H₁= Sinizm, Üretkenlik Karşıtı Davranışını anlamlı olarak etkiler.

Yapılan analiz neticesinde, örgütsel sinizm algısının üretkenlik karşıtı davranış boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü ($\beta=0.188$) etkisi bulunmaktadır ($p<0.05$). Yani çalışan bireylerin örgütsel sinizm algılarının artması üretkenlik karşıtı davranışların düzeylerinin artmasına neden olmaktadır. Bu sonuçlar ile H₁ hipotezi kabul edilmiştir.

H₂= Sinizm, İşten Ayrılma Niyetini anlamlı olarak etkiler.

Örgütsel sinizm algısının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi ($\beta=0.906$) bulunmaktadır ($p<0.05$). Çalışan bireylerde örgütsel sinizm algısının artması işten ayrılma niyetinin artmasına neden olmaktadır. Bu sonuçlar neticesinde H₂ hipotezi kabul edilmiştir.

4.6.Alt Boyutlara İlişkin Model ve Yapısal Eşitlik Analizi

Yapılan çalışmaları nihai sonuçlara erdirebilmek ve beklenen hedeflere ulaşmasını sağlayabilmek için oluşturulan ana hipotezlerin alt boyutları ile ilgili hipotezler aşağıda verilmiştir. Alt boyutlara ilişkin yapısal model Şekil 4.6’da gösterilmiştir.

H₁= Sinizm, Üretkenlik Karşıtı Davranışını anlamlı olarak etkiler.

H_{1a1}= Bilişsel sinizm, Sabote etme davranışını anlamlı olarak etkiler.

H_{1a2}= Bilişsel sinizm, Geri çekilme davranışını anlamlı olarak etkiler.

H_{1a3}= Bilişsel sinizm, Üretkenlikten sapma davranışını anlamlı olarak etkiler.

H_{1a4}= Bilişsel sinizm, Hırsızlık davranışını anlamlı olarak etkiler.

H_{1a5}= Bilişsel sinizm, Suistimal etme davranışını anlamlı olarak etkiler.

H_{1b1}= Duyuşsal sinizm, Sabote etme davranışını anlamlı olarak etkiler.

H_{1b2}= Duyuşsal sinizm, Geri çekilme davranışını anlamlı olarak etkiler.

H_{1b3} = Duyuşsal sinizm, Üretkenlikten sapma davranışını anlamlı olarak etkiler.

H_{1b4} = Duyuşsal sinizm, Hırsızlık davranışını anlamlı olarak etkiler.

H_{1b5} = Duyuşsal sinizm, Suistimal etme davranışını anlamlı olarak etkiler.

H_{1c1} = Davranışsal sinizm, Sabote etme davranışını anlamlı olarak etkiler.

H_{1c2} = Davranışsal sinizm, Geri çekilme davranışını anlamlı olarak etkiler.

H_{1c3} = Davranışsal sinizm, Üretkenlikten sapma davranışını anlamlı olarak etkiler.

H_{1c4} = Davranışsal sinizm, Hırsızlık davranışını anlamlı olarak etkiler.

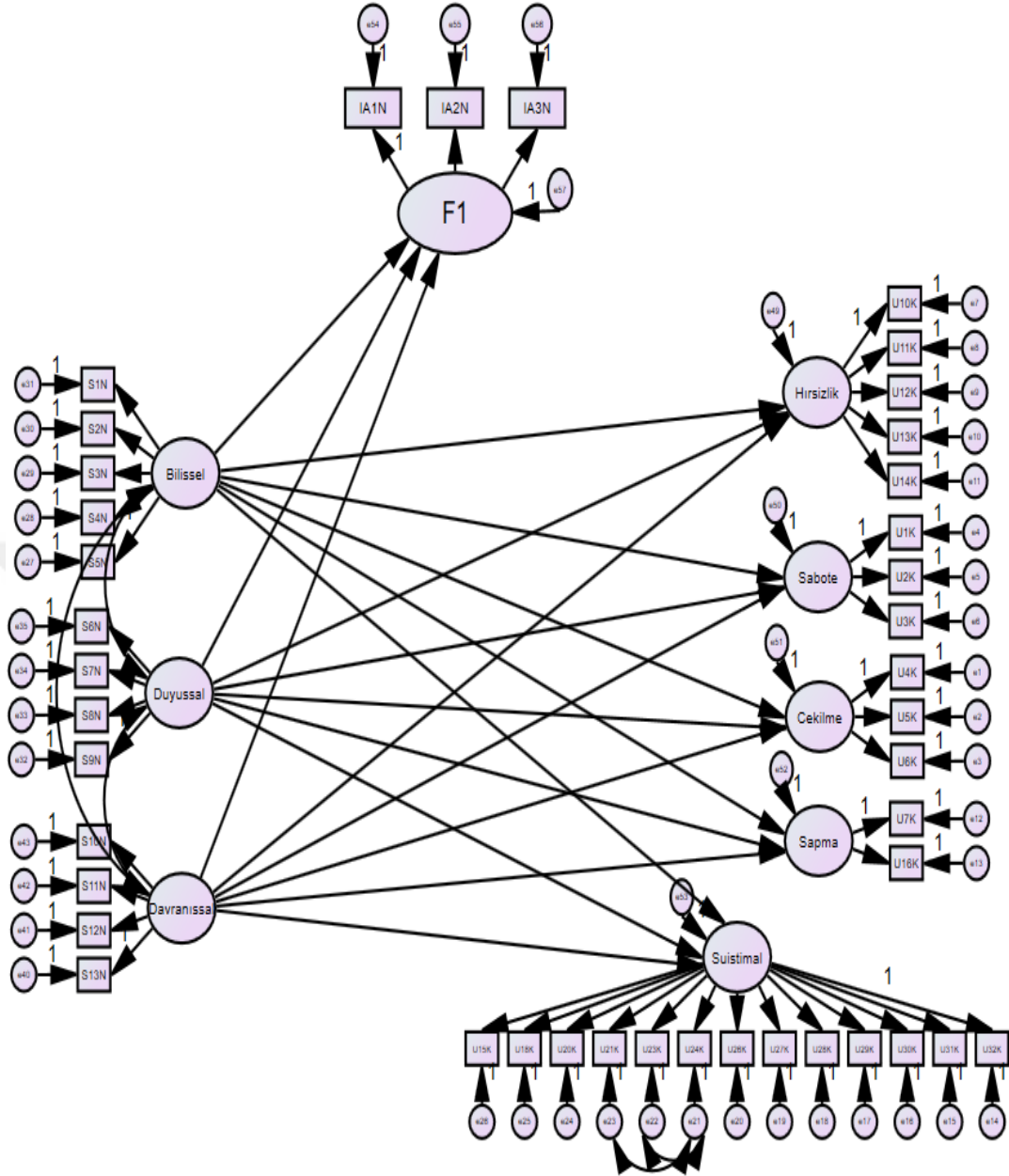
H_{1c5} = Davranışsal sinizm, Suistimal etme davranışını anlamlı olarak etkiler.

H_2 = Sinizm, İşten Ayrılma Niyetini anlamlı olarak etkiler.

H_{2a} = Bilişsel sinizm, İşten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkiler.

H_{2b} = Duyuşsal sinizm, İşten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkiler.

H_{2c} = Davranışsal sinizm, İşten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkiler.



Şekil 4.6: Alt Boyutlara İlişkin Yapısal Model

Tablo 4.11’de, alt hipotezlere ilişkin bulgular gösterilmektedir. Hipotezlerin sınanabilmesi için bulgular aşağıdaki gibidir.

Tablo 4.11: Alt Hipotezlere İlişkin İlişkiler ve Katsayıları

			Tahmin	Standart Hata	C.R.	P
İşten Ayrılma Niyeti	<---	Bilişsel	,363	,102	3,570	***
İşten Ayrılma Niyeti	<---	Duyuşsal	,364	,084	4,354	***
İşten Ayrılma Niyeti	<---	Davranışsal	,165	,086	1,910	,046
Sabote	<---	Bilişsel	-,031	,053	-,589	,556
Çekilme	<---	Bilişsel	,034	,077	,437	,662
Sapma	<---	Bilişsel	,011	,056	,204	,838
Hırsızlık	<---	Bilişsel	-,047	,052	-,901	,368
Suistimal	<---	Bilişsel	-,033	,039	-,851	,395
Sabote	<---	Duyuşsal	,072	,043	1,652	,099
Çekilme	<---	Duyuşsal	,167	,063	2,647	,008
Sapma	<---	Duyuşsal	,129	,046	2,795	,005
Hırsızlık	<---	Duyuşsal	,065	,043	1,520	,129
Suistimal	<---	Duyuşsal	,070	,032	2,214	,027
Sabote	<---	Davranışsal	,117	,045	2,621	,009
Çekilme	<---	Davranışsal	,106	,065	1,626	,104
Sapma	<---	Davranışsal	,055	,048	1,154	,249
Hırsızlık	<---	Davranışsal	,092	,044	2,088	,037
Suistimal	<---	Davranışsal	,075	,033	2,307	,021

H_{2a} = Bilişsel sinizm, İşten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkiler.

Bilişsel sinizm algısının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisi ($\beta=0.363$) bulunmaktadır ($p<0.05$). Yani çalışanların bilişsel sinizm algıları arttıkça işten ayrılma niyeti düşünceleri de artmaktadır. Bu sonuçlar neticesinde H_{2a} hipotezi kabul edilmiştir.

H_{2b} = Duyuşsal sinizm, İşten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkiler.

Duyuşsal sinizm algısının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisi ($\beta=0.364$) bulunmaktadır ($p<0.05$). Yani çalışan bireylerde duyuşsal boyut arttıkça işten ayrılma niyeti de artmaktadır. Bu sonuçlar neticesinde H_{2b} hipotezi kabul edilmiştir.

H_{2c} = Davranışsal sinizm, İşten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkiler.

Davranışsal sinizm algısının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisi ($\beta=0.165$) bulunmaktadır ($p<0.05$). Yani çalışan bireylerde davranışsal boyut arttıkça işten ayrılma niyeti de artmaktadır. Bu sonuçlar neticesinde H_{2c} hipotezi kabul edilmiştir.

H_{1a1} = Bilişsel sinizm, Sabote etme davranışını anlamlı olarak etkiler.

Bilişsel sinizm algısının sabote etme üzerinde anlamsız ve negatif yönlü etkisi ($\beta=-0.031$) bulunmaktadır ($p>0.05$). Yani çalışan bireylerde bilişsel sinizm algısı ile sabote etme arasında bir etkileşim bulunamamıştır. Bu sonuçlar neticesinde H_{1a1} hipotezi reddedilmiştir.

H_{1a2} = Bilişsel sinizm, Geri çekilme davranışını anlamlı olarak etkiler.

Bilişsel sinizm algısının geri çekilme üzerinde anlamsız ve pozitif yönlü etkisi ($\beta=0.034$) bulunmaktadır ($p>0.05$). Yani çalışan bireylerde bilişsel sinizm algısı ile geri çekilme arasında bir etkileşim bulunamamıştır. Bu sonuçlar neticesinde H_{1a2} hipotezi reddedilmiştir.

H_{1a3} = Bilişsel sinizm, Üretkenlikten sapma davranışını anlamlı olarak etkiler.

Bilişsel sinizm algısının üretkenlikten sapma boyutu üzerinde anlamsız ve pozitif yönlü etkisi ($\beta=0.011$) bulunmaktadır ($p>0.05$). Yani çalışan bireylerde bilişsel sinizm algısı ile üretkenlikten sapma arasında bir etkileşim bulunamamıştır. Bu sonuçlar neticesinde H_{1a3} hipotezi reddedilmiştir.

H_{1a4} = Bilişsel sinizm, Hırsızlık davranışını anlamlı olarak etkiler.

Bilişsel sinizm algısının hırsızlık boyutu üzerinde anlamsız ve negatif yönlü etkisi ($\beta=-0.047$) bulunmaktadır ($p>0.05$). Yani çalışan bireylerde bilişsel sinizm algısı ile hırsızlık arasında bir etkileşim bulunamamıştır. Bu sonuçlar neticesinde H_{1a4} hipotezi reddedilmiştir.

H_{1a5} = Bilişsel sinizm, Suistimal etme davranışını anlamlı olarak etkiler.

Bilişsel sinizm algısının suistimal etme boyutu üzerinde anlamsız ve negatif yönlü etkisi ($\beta=-0.033$) bulunmaktadır ($p>0.05$). Yani çalışan bireylerde bilişsel sinizm algısı ile suistimal etme arasında bir etkileşim bulunamamıştır. Bu sonuçlar neticesinde H_{1a5} hipotezi reddedilmiştir.

H_{1b1} = Duyuşsal sinizm, Sabote etme davranışını anlamlı olarak etkiler.

Duyuşsal sinizm algısının sabote etme üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisi ($\beta=0.072$) bulunmaktadır ($p>0.05$). Yani çalışan bireylerde duyuşsal sinizm algısı ile sabote etme arasında bir etkileşim bulunamamıştır. Bu sonuçlar neticesinde H_{1b1} hipotezi reddedilmiştir.

H_{1b2} = Duyuşsal sinizm, Geri çekilme davranışını anlamlı olarak etkiler.

Duyuşsal sinizm algısının geri çekilme üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisi ($\beta=0.167$) bulunmaktadır ($p<0.05$). Yani çalışan bireylerde duyuşsal boyut arttıkça geri çekilme düzeyleride artmaktadır. Bu sonuçlar neticesinde H_{1b2} hipotezi kabul edilmiştir.

H_{1b3} = Duyuşsal sinizm, Üretkenlikten sapma davranışını anlamlı olarak etkiler.

Duyuşsal sinizm algısının üretkenlikten sapma üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisi ($\beta=0.129$) bulunmaktadır ($p<0.05$). Yani çalışan bireylerde duyuşsal sinizmin artması üretkenlikten sapmayı da arttırmaktadır. Bu sonuçlar neticesinde H_{1b3} hipotezi kabul edilmiştir.

H_{1b4} = Duyuşsal sinizm, Hırsızlık davranışını anlamlı olarak etkiler.

Duyuşsal sinizm algısının hırsızlık üzerinde anlamsız ve pozitif yönlü etkisi ($\beta=0.065$) bulunmaktadır ($p>0.05$). Yani çalışan bireylerde duyuşsal sinizm algısı ile hırsızlık arasında bir etkileşim bulunamamıştır. Bu sonuçlar neticesinde H_{1b4} hipotezi reddedilmiştir.

H_{1b5} = Duyuşsal sinizm, Suistimal etme davranışını anlamlı olarak etkiler.

Duyuşsal sinizm algısının suistimal etme üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisi ($\beta=0.070$) bulunmaktadır ($p<0.05$). Yani çalışan bireylerde duyuşsal sinizmin artması suistimal etme düzeyinide arttırmaktadır. Bu sonuçlar neticesinde H_{1b5} hipotezi kabul edilmiştir.

H_{1c1} = Davranışsal sinizm, Sabote etme davranışını anlamlı olarak etkiler.

Davranışsal sinizm algısının sabote etme üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisi ($\beta=0.117$) bulunmaktadır ($p<0.05$). Yani çalışan bireylerde davranışsal sinizmin artması sabote etme düzeyinide arttırmaktadır. Bu sonuçlar neticesinde H_{1c1} hipotezi kabul edilmiştir.

H_{1c2} = Davranışsal sinizm, Geri çekilme davranışını anlamlı olarak etkiler.

Davranışsal sinizm algısının geri çekilme üzerinde anlamsız ve pozitif yönlü etkisi ($\beta=0.106$) bulunmaktadır ($p>0.05$). Yani çalışan bireylerde davranışsal sinizm algısı ile geri çekilme arasında bir etkileşim bulunamamıştır. Bu sonuçlar neticesinde H_{1c2} hipotezi reddedilmiştir.

H_{1c3} = Davranışsal sinizm, Üretkenlikten sapma davranışını anlamlı olarak etkiler.

Davranışsal sinizm algısının üretkenlikten sapma üzerinde anlamsız ve pozitif yönlü etkisi ($\beta=0.055$) bulunmaktadır ($p>0.05$). Yani çalışan bireylerde davranışsal sinizm algısı ile üretkenlikten sapma arasında bir etkileşim bulunamamıştır. Bu sonuçlar neticesinde H_{1c3} hipotezi reddedilmiştir.

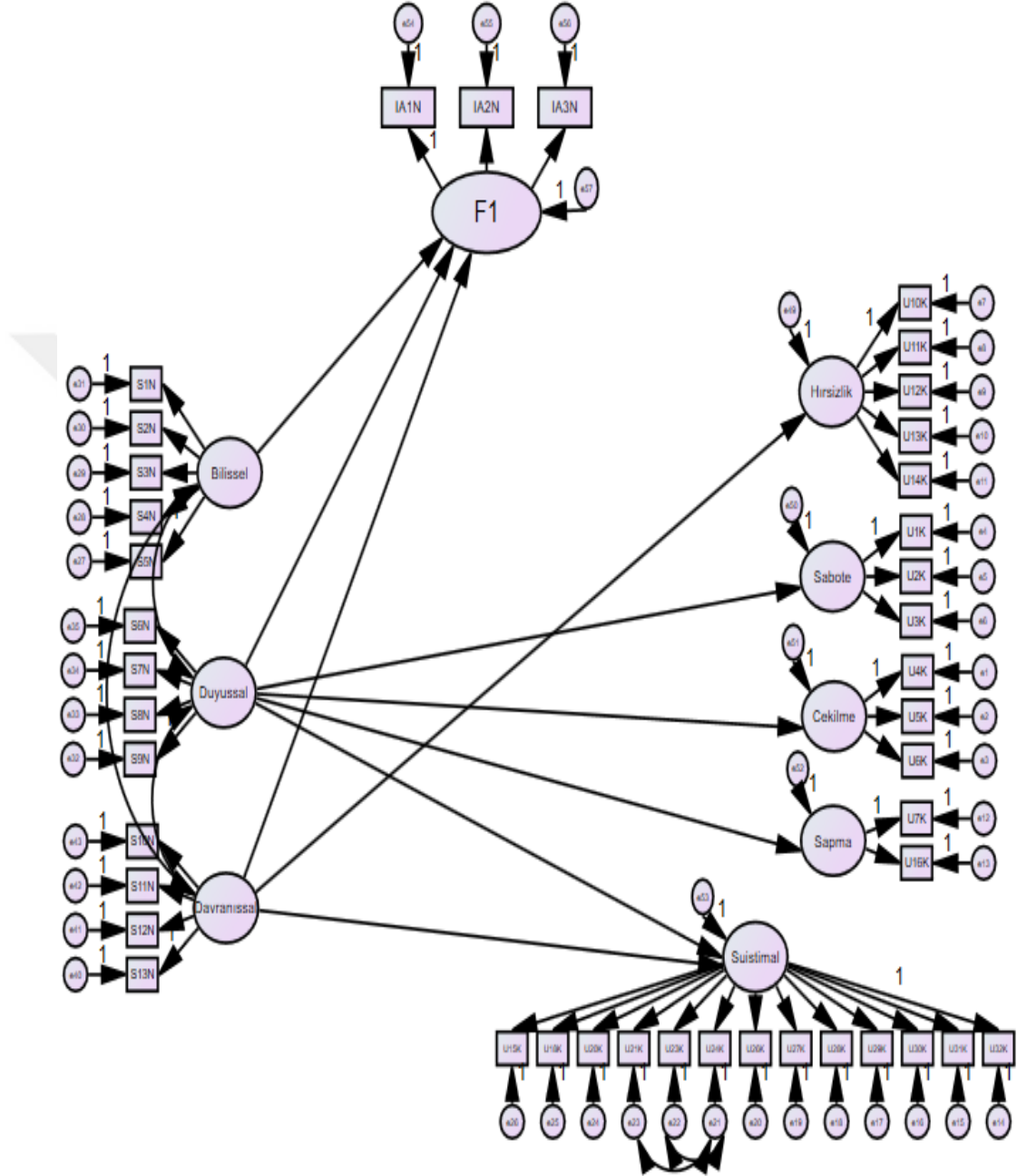
H_{1c4} = Davranışsal sinizm, Hırsızlık davranışını anlamlı olarak etkiler.

Davranışsal sinizm algısının hırsızlık üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisi ($\beta=0.092$) bulunmaktadır ($p<0.05$). Yani çalışan bireylerde davranışsal sinizm algısının artması hırsızlık düzeylerini de arttırmaktadır. Bu sonuçlar neticesinde H_{1c4} hipotezi kabul edilmiştir.

H_{1c5} = Davranışsal sinizm, Suistimal etme davranışını anlamlı olarak etkiler.

Davranışsal sinizm algısının suistimal etme üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisi ($\beta=0.075$) bulunmaktadır ($p<0.05$). Yani çalışan bireylerde davranışsal sinizm algısının artması suistimal etme düzeylerini de arttırmaktadır. Bu sonuçlar neticesinde H_{1c5} hipotezi kabul edilmiştir.

Yapılan analizler neticesinde alt hipotezlere ilişkin modelin son durumu Şekil 4.7’de verilmiştir.



Şekil 4.7: Alt Hipotezlere İlişkin Nihai Yapısal Model

Tablo 4.12: Ana ve Alt Hipotezler Karşılaştırmaları

Hipotezler			Teorik	Uygulama	
H ₁	Üretkenlik Karşıtı Davranış	<- --	Sinizm	+	+
H _{1a1}	Sabote etme	<- --	Bilişsel	+	Yok
H _{1a2}	Geri çekilme	<- --	Bilişsel	+	Yok
H _{1a3}	Üretkenlikten sapma	<- --	Bilişsel	+	Yok
H _{1a4}	Hırsızlık	<- --	Bilişsel	+	Yok
H _{1a5}	Suistimal etme	<- --	Bilişsel	+	Yok
H _{1b1}	Sabote etme	<- --	Duyuşsal	+	+
H _{1b2}	Geri çekilme	<- --	Duyuşsal	+	+
H _{1b3}	Üretkenlikten sapma	<- --	Duyuşsal	+	+
H _{1b4}	Hırsızlık	<- --	Duyuşsal	+	Yok
H _{1b5}	Suistimal etme	<- --	Duyuşsal	+	+
H _{1c1}	Sabote etme	<- --	Davranışsal	+	Yok
H _{1c2}	Geri çekilme	<- --	Davranışsal	+	Yok
H _{1c3}	Üretkenlikten sapma	<- --	Davranışsal	+	Yok
H _{1c4}	Hırsızlık	<- --	Davranışsal	+	+
H _{1c5}	Suistimal etme	<- --	Davranışsal	+	+
H ₂	İşten Ayrılma Niyeti	<- --	Bilişsel	+	+
H _{2a}	İşten Ayrılma Niyeti	<- --	Bilişsel	+	+
H _{2b}	İşten Ayrılma Niyeti	<- --	Duyuşsal	+	+
H _{2c}	İşten Ayrılma Niyeti	<- --	Davranışsal	+	+

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmanın amacı, örgütsel sinizm algısının üretkenlik karşıtı iş davranışları ve işten ayrılma niyeti değişkenleri üzerinde sağladığı etkinin tespit edilmesidir. Tezin araştırma bölümü İstanbul genelinde kamu sektöründe faaliyet gösteren kurumlarda çalışan 304 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Basit olasılıklı örnekleme yöntemi kullanılarak ulaşım sağlanan örneklem grubuna; demografik özellikler, örgütsel sinizm, üretkenlik karşıtı iş davranışları ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinden oluşan anketler uygulanmış ve 304 anket araştırmanın analiz bölümünde değerlendirilmeye alınmıştır.

Bu çalışmada örgütsel sinizm algısı bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere 3 boyutta, üretkenlik karşıtı iş davranışları suistimal etme/kötüye kullanma, kundaklama/sabote etme, üretkenlikten sapma, geri çekilme ve çalma/hırsızlık olmak üzere 5 boyutta ve işten ayrılma niyetinin sahip olduğu tek boyutu ile incelenmiştir.

Çalışmada ilk olarak örgütsel sinizm algısının üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Yapılan analiz neticesinde örgütsel sinizm algısının üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde anlamlı ve pozitif ($\beta=0.188$) etkisi olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın ilk ana hipotezi olan sinizmin üretkenlik karşıtı davranışları anlamlı olarak etkilediği doğrulanmıştır. Yani, çalışanların örgütsel sinizm algılarının artması üretkenlik karşıtı iş davranışlarını da arttırmaktadır.

Örgütsel sinizmin alt boyutlarının üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkileri incelendiğinde, çalışanların bilişsel boyut algısı ile üretkenlik karşıtı davranışlarının alt boyutları olan sabote etme, geri çekilme, üretkenlikten sapma, hırsızlık ve suistimal etme arasında herhangi bir etkileşim bulunamamıştır, bunun nedeni çalışan bireylerde örgüte yönelik güdü ve yapılan eylemlerin içten olmaması ve uygulanan politikaların eksik olduğunu düşünüldüğü halde çalışanlar tarafından kabullenmiş olması şeklinde düşünülmektedir. Duyuşsal boyut ile üretkenlik karşıtı iş davranışları alt boyutları sabote etme, geri çekilme, üretkenlikten sapma ve suistimal etme düzeyleri arasında anlamlı bir etkileşim bulunmaktadır. Yani çalışanlarda duygu ve hisle hareket etmenin üretkenlik karşıtı iş davranışlarını arttırdığı gözlemlenmiştir. Duyuşsal boyut ile

üretkenlik karşıtı iş davranışının bir diğer boyutu olan hırsızlık arasında bir etkileşim bulunamamıştır bunun nedeninin ise çalışan bireylerin örgüte yönelik duygu ve düşüncelerinde çalıştığı iş alanına yönelik herhangi bir tatminsizlik yaşamadığı yönünde olduğu düşünülmektedir. Davranışsal boyut ile üretkenlik karşıtı iş davranışı alt boyutlarından hırsızlık ve suistimal etme arasında anlamlı bir etkileşim bulunmaktadır. Yani çalışanların örgüte yönelik hareket ve davranışlarının artması üretkenlik karşıtı iş davranışlarında da artışa neden olmaktadır. Davranışsal boyut ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarının bir diğer boyutları olan sabote etme, geri çekilme ve üretkenlikten sapma arasında herhangi bir etkileşim bulunamamıştır, buna neden olarak bireyler çabalarına karşılık bulamadıklarını düşünmemekte ve örgüte yönelik bilinçli zarar verme düşüncesinin ortaya çıkmıyor olması gösterilmektedir.

Örgütsel sinizm algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelediğimizde, yapılan analiz neticesinde örgütsel sinizm algısının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif ($\beta=0.906$) etkisi olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sinizmin alt boyutlarından bilişsel boyutun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi anlamlı ve pozitif ($\beta=0.363$), duyuşsal boyutun işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif ($\beta=0.364$) ve davranışsal boyutun işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif ($\beta=0.165$) yönlü etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar neticesinde çalışan bireylerde bilişsel, duyuşsal ve davranışsal algılarının artması, işten ayrılma niyeti üzerinde de artış yaşanacağını ifade etmektedir.

Örgütlerin varlığını sürdürebilmeleri için insan kaynağının büyük önem arz ettiği günümüz koşullarında, çalışan bireyler kişilik özellikleri ile dikkate alınmalı yalnızca görevini yerine getiren bireyler olarak düşünülmemelidir. Çalışan bireylere kişisel olarak değer vermemenin geri bildirim işten ayrılma niyeti olarak örgütlere yansımaktadır. Örgütlerde sinizmin varlığının azalması işten ayrılma niyeti düşüncesinde de azalmaya neden olacaktır. Örgütsel sinizmin azalmasını sağlamak için yöneticilerin örgüt içerisinde samimi ve güvenilir çalışma ortamını inşa etmesi önem arz etmektedir. Samimi ve güvenilir bir iş ortamının varlığı üretkenlik karşıtı iş davranışları ve işten ayrılma niyeti düşüncelerinin azalmasına ve örgütte verimliliğinin artmasına neden olacaktır.

Örgüt içerisinde kendini ifade edebilme hakkını elde eden çalışan, düşüncelerine karşılık herhangi bir geri bildirim alamaması sonucunda üst yönetime yönelik güven kaybı yaşaması örgütsel sinizmin oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Bu düşünce

algısının oluşması çalışan bireyler üzerinde negatif davranış kalıplarının oluşmasına sebep olmaktadır. Bu çalışma üzerinde de incelenen ve konusu oluşturulan negatif etkiler çalışan bireylerde oluşan üretkenlik karşıtı iş davranışları ve işten ayrılma niyetleridir.

Çalışmadaki sonuçlar neticesinde çalışan bireylerin örgütlerine yönelik algıladıkları örgütsel sinizm düzeylerinin artması, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ve işten ayrılma niyetlerinin artacağını ifade etmektedir. Yöneticilerin burada üstlenmeleri gereken, çalışan bireylerin örgütlerini samimi ve güvenilir olarak algılamasını arttırmaktadır. Çalışanların üretkenlik karşıtı davranışlarını azaltarak işten ayrılma niyeti düşüncelerinin en düşük seviyelere indirilmesi kaliteli işin ortaya çıkmasına ve işgüçü devir hızının azaltılarak maliyetlerin düşürülmesine sebep olacak ve çalışan bireylerde örgüte yönelik bağlılığın artması hissini yüksek düzeyde güçlendirecektir.

Araştırmaya konu olan bu çalışmanın, yönetim-örgütsel davranış alanı üzerine katkı sağlaması amaçlanmaktadır. Yapılan literatür taramasında örgütler yönünden önem derecesinin yüksek olduğu düşünülen üretkenlik karşıtı iş davranışları kavramı ile ilgili mevcut yerli literatürde yapılan araştırmaların oldukça kısıtlı olduğu gözlemlenmiştir. Araştırmaya konu olan değişkenlerin incelenmesi literatüre öneli ölçüde katkı sağlayacak olup ileride bu alanda yapılması hedeflenen çalışmalara bir yön tayin edeceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Abraham, R., (2000). "Organizational Cynicism: Bases and Consequences", *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 126(3): 269-292.
- Abramson, L. Y., Seligman, M. E., & Teasdale, J. D. (1978). Learned Helplessness in Humans: Critique and Reformulation. *Journal of Abnormal Psychology*, 87(1): 49.
- Agin, Ö. (2010). *İşe bağlanma düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerine etkileri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Andersson, L. M. (1996). Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework. *Human relations*, 49(11): 1395-1418.
- Andersson, L. M., & 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.
- Aquino, K., Tripp, T. M., & Bies, R. J. (2001). How Employees Respond to Personal Offense: The Effects of Blame Attribution, Victim Status and Offender Status On Revenge and Reconciliation In The Workplace. *Journal of Applied Psychology*, 86(1): 52.
- Aşan, Ö., & Aydın, M. (2006). *Örgütsel Davranış*. Edt: Halil Can . Ankara: Arıkan Basım Yayın.
- Barnes, L. L. (2010). *The effects of organizational cynicism on community colleges: Exploring concepts from positive psychology* (Doctoral Dissertation). The Claremont Graduate University, California.
- Barutçugil, G. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bayram, N., Gursakal, N., & Bilgel, N. (2009). Counterproductive Work Behavior Among White-Collar Employees: A Study From Turkey. *International Journal of Selection and Assessment*, 17(2): 180-188.

- Bedük, A. (2010). *Karşılaştırmalı İşletme Yönetimi Terimler Sözlüğü*. Konya: Selçuk Üniversitesi Basımevi.
- Beheri, L., Ahmed, E., & Aboul-Ela, G. (2018). Analyzing The Effect of Organization Cynicism On İntention To Leave: A Case Study On Nola Cupcakes. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(6): 20-26.
- Bennett, R., & Robinson, S. (2000). Development of a Measure of Workplace Daviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3): 349.
- Bises, R., & Tripp, T. (2005). The Study of Revenge in the Workplace: Conceptual, Ideological and Empirical Issues. *"Counterproductive work behavior: Investigations of Actors and Targets*, 65-81.
- Brandes, P. (1997). Organizational cynicism: Its nature, antecedents and consequences,. (Unpublished Doctoral Dissertation). Division of Research and Advanced Studies of the University of Cincinnati, ABD.
- Bülbül, G. (2013). *Havayolu taşımacılığında üretkenlik karşıtı davranışlar ve kabin görevlilerinin algısı üzerine bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi) . Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Byrne, Z., & Hochwarter, W. (2008). Perceived Organizational Support and Performance: Relationships Across Levels of Organizational Cynicism. *Journal of Managerial Pyschology*, (23): 54-72.
- Canman, D. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Yargı yayınları.
- Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The Meaning of Work: The Challenge of Reganing Employee Engagement and Reducing Cynicism. *Human Resource Management Review*, (16): 199-208.
- Cevizci, A. (1999). *Paradigma Felsefe Sözlüğü* (3. b.). İstanbul: İstanbul Paradigma Yayınları.
- Cihangiroğlu, N., & Şahin, B. (2012). Organizasyonlarda Önemli Bir Fenomen: Psikolojik Sözleşme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 6(11): 1-16.

- Cohen-Charash, Y., & Mueller, J. (2007). Does Perceived Unfairness Exacerbate or Mitigate İnterpersonal Counterproductive Work Behaviors Related to Envy?. *Journal of Applied Psychology*, 92(3): 666.
- Cook, W. W., & Medley, D. M. (1954). Proposed Hostility and Pharisaic-Virtue Scales for the MMPI. *Journal of Applied Psychology*, 38(6): 414-418
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., & Langhout, R. D. (2001). Incivility İn the Workplace: Incidence and İmpact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1): 64.
- Costa, P. (1986). Cynicism and Paranoid Alienation in the Cook and Medley HO Scale. *Psychosomatic Medicine*, 48(3): 283-285.
- Cotton, J., & Tuttle, J. (1986). Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review With İmplications for Research. *Academy of Management Review*, 11(1): 55-70.
- Çakır, B. (2006). *İş yerindeki yıldırma eylemlerinin (mobbing) işten ayrılmalara etkisi üzerine bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Çalık T. (2003). "İşgörenlerin Örgüte Uyumu (Örgütsel Sosyalizasyon)". *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(2).
- Çalık, T., & Ereş, F. (2006). *Kariyet Yönetim: Tanımlar, Kavramlar ve İlkeler*. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Çarıkcı, I., & Çelikkol, O. (2009). İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (9): 153-170.
- Çekmecioğlu, G. (2005). Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2): 23-39.
- Çelebioğlu, F. (1982). *Davranış Açısından Örgütsel Değişim*. İstanbul: Gençlik Basımevi.

- Çevik Kılıç, D. (2016). Adams'ın Eşitlik Teorisi Bağlamında Müzik Öğretmenlerinin İş Tatminini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(36): 193-235.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çöl, G., & Gül, H. (2005). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri Ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1): 291-306.
- Çüçen, A. (2001). *Felsefeye Giriş*. Bursa: Asa Kitapevi.
- Daft, L. (1993). *Management*. Orlando: Third Edition Harcourt Bface College Publishers.
- Dean Jr, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2): 341-352.
- Delken, M. (2004). Organizational cynicism: A study among call centers (Dissertation of Master of Economics). University of Maastricht, Limburg.
- Demir, M. (2011). İş Yerinde Ayrımcılık:Turizm Sektörü Örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1): 761-784.
- Demirbilek, T. (1992). Örgütsel Değişimin Örgüt Yaşamındaki Yeri ve Önemi Hizmet Sektöründe Bir Uygulama. *Verimlilik Dergisi*, 21(1): 18-32.
- Demircan, N., & Yıldız, S. (2009). Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi:"Algılanan Örgütsel Destek" bir ara Değişken Mi? *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28): 68-90.
- Desmond, W. (2010). Ancient Cynicism and Modern Philosophy. *Filozofia: Journal for Philosophy*, 66(6): 571-576.
- Dicle, Ü., & Dicle, A. (1973). Örgütsel değişim. *Verimlilik Dergisi*, 2(3), 671.
- Dinçer, Ö. (1998). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Dirks, K., & De Cremer, D. (2011). *Sosyal Psikoloji ve Organizasyonlar*. New York, Routledge.

- Dollard, J., Miller, N., Doob, L., Mowrer, O., & Sears, R. (1939). *Frustration and aggression*. New Haven: Yale University Press.
- Douglas, S., & Martinko, M. (2001). Exploring the Role of Individual Differences in The Prediction of Workplace Aggression. *Journal of Applied Psychology*, 84(4): 547.
- Eaton, J. A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism* (Dissertation of Master of Arts). York University, Toronto.
- Efiltili, S., Gönen, Y., & Öztürk, F. (2008). Örgütsel sinizm: Akdeniz Üniversitesinde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması. 7. *Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongres Kitabı*. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması: Ankara ili örneği* (Doktora Tezi) . Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Erdem, F. (2003). *Toplumsal Bilimlerde Güven*. Vadi Yayınları, Ankara.
- Erdost , H., Karacaoğlu, K., & Reyhanoğlu, M. (2007). *Örgütsel Sinizm Kavramı ile İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi*. XV. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kitabı*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi, 513-523.
- Eroğlu, E. (2003). *Toplam kalite yönetimi uygulamalarının yapısal eşitlik modeli ile analizi* (Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul
- Ertaş, G., & Töre, E. (2006). "Örgütsel İletişim Beceri Düzeylerinin Örgüt Sağlığı Üzerindeki Etkisi". *Yönetim ve Ekonomi Araştırma Dergisi*, 14(3): 85-100.
- Erturgut, R. (2000). *Örgütsel değişimde dönüştürücü liderlik davranışları üzerine bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Osman Gazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Fero, H. (2005). *Flow and cynicism in the workplace*. (Dissertation of Doctor of Philosophy). California: Claremont Graduate University.
- Fındık, M. (2011). *Algılanan örgütsel desteğin, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi araştırması: Konya aile hekimleri örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.

- Folger, R., & Russel, C. (1998). *Organizational Justice and Human Resource Management*. London: Sage Publications.
- Fox, S., Spector, P., Goh, A., & Bruursema, K. (2007). Does Your Coworker Know What You're Doing? Convergence of Self- and Peer-Reports of Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Stress Management*, (14): 41-60.
- Fox, S., & Spector, P. E. (1999). A Model of Work Frustration–Aggression. *Journal of Organizational Behavior*, 20(6): 915-931.
- Fox, S., Spector, P., & 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.
- Freudenberger, H. (1974). "Staff Burn-Out". *Journal of Social Issues*, Vol: 30(1): 159-165.
- Giacalone, R., & Greenberg, J. (1997). *Antisoial behavior in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Goh, A. (2006). *An attributional analysis of counterproductive work behavior (CWB) in response to occupational stress* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). University of South Florida Graduate School, Florida.
- Gök, S. (2009). Çalışma Yaşamının Önemli Bir Sorunu: Örgütsel Stres. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(27): 429-448.
- Görmen, M. (2012). *Örgüt kültürünün örgütsel sinizm tutumları üzerine etkisi ve bir uygulama* (Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Gülertekin, S. (2013). *Duygu iklimi ve liderlik tarzının işten ayrılma niyetine etkileri: Alanya'daki turizm işletmelerine yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (Seventh Ed). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hançerlioğlu, O. (2000). *Felsefe Sözlüğü* (12 b.). İstanbul: Remzi Kitapevi.

- Hogan, J., & Hogan, R. (1989). "How to Measure Employee Reliability". *Journal of Applied Psychology*, 74(2): 273.
- Hollinger, R., & Clark, J. (1983). *Theft by employees*. Lexington: Lexington Books.
- Izgar, H. (2003). *Çalışanlarda Stres ve Tükenmişlik, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*. Konya: Eğitim Kitapevi.
- James, M. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations; an examination of the potential positive and negative effects on school systems* (Doctoral Thesis). Florida State University Library, Florida.
- Jonas, K., & Leberz, C. (2008). *Social Psychology In Action. Introduction to Social Psychology: A European Perspective (4. edition)*. Malden, MA: Blackwell Publishing Ltd.
- Kalagan, G., & Güzeller, C. (2008). Örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması ve çeşitli değişkenler açısından eğitim örgütlerinde incelenmesi. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*. Antalya: İstanbul Kültür Üniversitesi, 87-94.
- Kalağan. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Kalağan, G., & Güzeller, C. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(27): 83-97.
- Kanter, D., & Mirvis, P. (1991). Cynicism: The new America malaise. *Business and Society Review*, 4: 13-19
- Kapız, S. (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3): 139-153.
- Karacaoğlu, K., & İnce, F. (2012). "Brandes, Dharwadkar ve Dean'in(1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği". *Business and Economics Research Journal*, 3(3): 77-92.

- Karkın, N. (2004). "Kamu ve Özel Sektör Yöneticilerinin Liderlik Davranışları". *Türk İdare Dergisi*, 3: 43-83.
- Keashly, L., Trott, V., & Maclean, L. (1994). "Abusiye Behavior in The Workplace: A Preliminary İnceleme". *Violence and Victims*, (9): 341-357.
- Keleş, H. (2006). *İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin ilaç üretkenlik ve dağıtım firmalarında yapılan bir araştırma* (Doktora Tezi) . Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Keser, A., & Polatçı, S. (2017). İş Aile Yayılımının Bireyin İş ve Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkilerine Yönelik Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 72(2): 401-421.
- Keyman , F. (2004). Globalleşme, Özgürlük, Etik ve Siyaset. *Sivil Toplum Dergisi*, (5): 37.
- Koçel, T. (2005). *İşletme Yöneticiliği* (7 b.). İstanbul: Beta Yayınları.
- Köse, S. (2013). *Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sapma ve stratejik liderlik arasındaki ilişki üzerine algıları: İzmir ili örneği* (Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Kurthan, A. (1978). *Toplumsal İlimler Metodolojisi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Kutunis, R., & Çenitel, E. (2010). Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler mi? Bir Örnek Olay. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(26): 186-195.
- Laertus, D. *Lives of Eminent Philosophers*. Çev. R.D. Hicks. Cambridge: Harvard Üniversitesi Yayınları, 1925.
- Lambert, J. (1991). "The Combined Effects of Job and Family Characteristics on The Job Staistaction, Job Involvement and Intrinsic Motivation of Men and Women Workers". *Journal of Organizational Behaviour*, 12(4): 341-363.
- Lau , V., Au, W., & Ho, J. (2003). A Qualitative and Quantitative Review of Antecedents of Counterproductive Behavior in Organizations. *Journal of Business and Psychology*, 18(1): 73-99.

- Leblanc, M., & Kelloway, E. (2002). "Predictors and Outcomes of Workplace Violence and Aggression". *Journal of Applied Psychology*, 87(3): 444-453.
- Lewis, D., Megicks, P., & Jones, P. (2017). Bullying and Harassment And Work-Related Stressors: Evidence From British Small and Medium Enterprises. *International Small Business Journal*, 35(1): 116-137.
- Lim, S., Cortina, L., & Magley, V. (2008). Personal and Workgroup Incivility: Impact on Work and Health Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 93(1): 95.
- Luczywek, D. (2007). *Can personality buffer cynicism? Moderating effects of extraversion and neuroticism in response to workplace hassles* (Doctoral Dissertation). Los Angeles, ABD.
- Luther, N. (2000). *Understanding workplace deviance: An application of primary socialization theory* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Colorado State Üniversitesi, ABD.
- Macovei, C. (2016). "Counterproductive Behaviors and Work Performance in Military Organization". *International Conference on Knowledge-Based Organization*, 22(2): 444-450.
- Mantere, S., & Martinsuo, M. (2001). Adopting and Questioning Strategy: Exploring The Roles of Cynicism and Dissent. *In 17th EGOS-Euopen Group for Organisation Studies Colloquium*, Lyon.
- Marcus, J. B., & Schuler, H. (2004). "Antecedents of Counterproductive Behavior at Work: A General Perspective". *Journal of Applied Psychology*, 89(4): 647-660.
- Martinko, M., Gundlach, M., & Douglas, S. (2002). Toward an Integrative Theory of Counterproductive Workplace Behavior: A Causal Reasoning Perspective. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(2): 36-50.
- Maslach, C. (2003). "Job Burnout: New Directions in Research and Intervention". *Current Directions in Psychological Science*, 12(5): 189-192.
- Maslow. (2001). *İnsan Olma Psikolojisi*. İstanbul: Kuraldışı Yayıncılık.

- Mathisen, G., Einarsen, S., & Mykletun, R. (2011). The Relationship Between Supervisor Personality, Supervisors Perceived Stress And Workplace Bullying. *Journal of Business Ethics*, 99(4): 637-651.
- McAllister, D. (1995). "Affect and Cognition Based Trust as Foundation for Interpersonal Cooperation In Organizations". *Academy of Management Journal*, 38(1): 24-59.
- Meydan, C., & Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi: AMOS uygulamaları* (1. b.). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Meyer, J., Allen, N., & Bobocel, D. (1991). Development of Organizational Commitment During The First Year of Employment: A Longitudinal Study of Pre-And Post-Entry Influences. *Journal of Management*, 17(4): 717-733.
- Mishra, J., & Morrissey, M. (1990). "Trust in Employee/Employer Relationships: A Survey of West Michigan Managers". *Public Personnel Management*, 19(4): 443-485.
- Mobley, W. (1982). Some Unanswered Questions in Turnover and Withdrawal. *Academy Of Management Review*, 7(1): 111-116.
- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). *Employee-Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press Inc.
- Naus, A. (2007). *Organizational cynicism on the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization* (Dissertation of Doctor of Philosophy). Maastricht Üniversitesi, Maastricht.
- Neuman, J., & Baron, R. (1998). Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence Concerning Specific Forms, Potential Causes and Preferred Targets. *Journal of Management*, 24(3): 391-419.
- Neves, P., & Caetano, A. (2006). Social Exchange Processes in Organizational Change: The Roles of Trust and Control. *Journal of Change Management*, 6(4): 351-364.
- O'Boyle, E., Forsyth, D., & O'Boyle, A. (2011). "Bad Apples or Bad Barrels: An Examination of Group-And Organizational-Level Effects in The Study of

- Counterproductive Work Behavior". *Group & Organization Management*, 36(1): 39-69.
- O'Connell, B., Holzman., H., & Armandi, B. (1986). Police Cynicism and The Modes of Adaptation. *Journal of Police Science and Administration*, (14): 307-313.
- Ogunola, A., Kalejaiye, P., & Abifor, C. (2013). Management Style as a Correlate of Job Performance of Employees of Selected Nigerian Brewing Industries. *African Journal of Business Management*, 7(36): 3714-3722.
- O'Leary-Kelly, A., Griffin, R., & Glew, D. (1996). Organization-Motivated Aggression: A Research Framework. *Academy of Management Review*, 21(1): 225-253.
- Onay, M., & Kılıcı, S. (2011). İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Garsonlar ve Aşçıbaşılar. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2): 363-372.
- Ones, D., Viswesvaran, C., & Schmidt, F. (2003). Personality And Absenteeism: A Meta-Analysis of Integrity Tests. *European Journal of Personality*, 17(1): 19-38.
- Oxford. (1989). <http://www.oed.com/>. [21.02.2020]
- Ozüren, U. (2017). *Tekstil işletmelerinde nepotizm uygulamalarına bağlı olarak üretkenlik karşıtı davranışlar ve sonuçları* (Yüksek Lisans Tezi). Kültür Üniversitesi, İstanbul.
- Öcel, H. (2009). *Çalışanların örgütsel vatandaşlık ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarının nedenlerine ilişkin bir model önerisi* (Doktora Tezi) Ankara Üniversitesi , Ankara.
- Ödemiş, S. (2011). *Beş faktör kişilik özelliklerinin üretkenlik karşıtı davranışlar üzerine etkileri: bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Önder B. (2007). *Davranış Bilimleri*. Ankara: Bizim Büro Basımevi.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri ve Akademik Başarıları

- Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20: 117-135.
- Özgener, Ş., Öğüt, A., & Kaplan, M. (2008). *İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni bir Paradigma: Örgütsel Sinizim, Örgütsel Davranışta Seçme Konular*. Ankara: İlke Yayınevi.
- Özler, D., & Mercan, N. (2009). *Yönetmel ve Örgütsel Açından Mobbing Psikolojik Terör* (1. b.). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Özler, N. (2010). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Güncel Konular*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Pearson, C. M., Andersson, L. M., & Porath, C. L. (2000). Assessing and attacking workplace incivility. *Organizational dynamics*, 29(2): 123-137.
- Pelit, N., & Pelit, E. (2014). *Örgütlerde Kanser Yapıcı İki Başat Faktör: Mobbing vve Örgütsel Sinizm*, (1. b.). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Penney, L., & Spector, P. (2005). Job Stress, Incivility And Counterproductive Work Behavior (CWB): The Moderating Role of Negative Affectivity. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(7): 777-796.
- Pitre, J. (2004). *Organizational cynicism at the united states naval academy: an exploratory study* (Master Thesis). Naval Postgraduate School, California.
- Podsakoff, P., MacKenzie, S., Lee, J., & Podsakoff, N. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of The Literature and Recommended Remedies. *The Journal of Applied Psychology*, 88(5): 879-903.
- Polatçı, S., & Özçalık, F. (2015). "Çalışanların Örgütsel Adalet Algıları ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Etkileşiminde Pozitif ve Negatif Duygusalığın Aracılık Etkisi.". *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2): 215-234.
- Polatçı, S., Özçalık, F., & Cindiloğlu, M. (2014). Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Kişi-Örgüt Uyumunun Etkileri. *Niğde Üniversitesi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3): 1-12.

- Pratkanis, A., & Greenwald, A. (1989). A Sociocognitive Model Of Attitude Structure And Function. *Advances in experimental social psychology*, 22: 45-285.
- Pugh, S., Skarlicki, D., & Passell, B. (2003). After The Fall: Layoff Victims' Trust and Cynicism in Re-Employment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(2): 201-212.
- Qian, Y. (2007). *A communication model of employee cynicism toward organizational change* (Doktora Tezi). Ohio University, ABD.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4): 698.
- Robbins, S. (2000). *Essentials of Organizational Behaviour*, South Africa: Pearson.
- Roberts, H. (2006). *Dogs'tales: Representations Of Ancient Cynicism In French Renaissance Texts*. Amsterdam: Rodopi.
- Robinson, S., & Bennett, R. (1995). "A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study.". *Academy of Management Journal*, 38(2): 555-572.
- Sackett, P. (2002). The Structure of Counterproductive Work Behavior Dimensionality and Relationships With Facets of Job Performance. *International Journal of Selection of Assessment*, 10(1-2): 5-11.
- Schat, A., & Kelloway, E. (2000). "The Effects of Perceived Control on The Outcomes of Workplace Aggression and Violence.". *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(3): 386-402.
- Searle, M. (2000). Is Leisure Theory Needed For Leisure Studies? *Journal of Leisure Research*, 32(1): 138-139.
- Seçer, H., & Seçer, B. (2007). Örgütlerde Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları: Belirleyicileri ve Önlenmesi. *TİSK Akademi*, 2(4): 146-175.
- Sezici, E. (2015). Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerinde Kişilk Özelliklerinin Rolü. *International Journal of Economic & Administrative Studies*, 7(14).

- Skarlicki, & Folger, R. (1997). Retaliation in The Workplace: The Roles of Distributive, Proedural and İnteractional Justice. *Journal of Applied Psychology*, 82(3): 434.
- Skarlicki, D., & Folger, R. (1997). "Retaliation in The Workplace: The Roles of Distributive, Procedural and İnteractional Justice". *Journal of Applied Psychology*, 82(3): 434-443.
- Somer, O., & Lewis, G. (1999). The Structure of Turkish Trait Descriptive Adjective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(3): 434-450.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2002). An Emotion-Centered Model of Voluntary Work Behavior: Some Parallels Between Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior. *Human Resource Management Review*, 12(2): 269-292.
- Spector, P.E., & Fox, S. (2005). The stressor-emotion model of Counterproductive work behavior. *American Psychological Association*, 151-174.
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The Dimensionality of Counterproductivity: Are All Counterproductive Behaviors Created Equal?. *Journal Of Vocational Behavior*, 68(3): 446-460.
- Steel, R., & Ovalle, N. (1984). A Review And Meta-Analysis of Research on The Relationship Between Behavioral İntentions And Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 69(4): 673.
- Stephen , P., & Timothy, A. *Organizational Behavior (Örgütsel Davranış)*, çev. İnci Erdem. (14. b.) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2012.
- Süner, Z. (2014). *İş yükümlülüklerinin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mustafa Kemal Üniversitesi, Hatay.
- Şimşek, M., Akgemci, T., & Çelik, A. (2008). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış* (6 b.). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Şimşek, Ö. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş temel ilkeler ve lisrel uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Yayınları.

- Taylor, O. (2012). *The relationship between culture and counterproductive workplace behaviors: a meta-analysis* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). School of Graduate and Postdoctoral Studies The University of Western Ontario, Kanada.
- TDK. (2017). <http://www.tdk.gov.tr/> [21.02.2020]
- Tekingündüz, S., Top, M., & Seçkin, M. (2015). İş Tatmini, Performans, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Hastane Örneği. *Verimlilik Dergisi*, (4), 39-64.
- Tett, R., & Meyer, J. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46(2): 259-293.
- Tınaz, P. (2006). Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz. *Çalışma ve Ekonomi Dergisi*, 3: 11-22.
- Titiz, P. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 13-28.
- Tokgöz, N., & Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2): 283-305.
- Tolan, B. (1981). *Çağdaş Toplumun Bunalımı Anomi ve Yabancılaşma*. Ankara: Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları.
- Turan, Ş. (2001). *Küreselleşme sürecinde örgütsel değişimi etkileyen bir unsur olarak örgütsel sinizm ve karaman ili kamu kurumlarında bir çalışma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman.
- Tutar, H. (2010). "İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe BİR Uygulama". *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 65 (1): 175-204.
- Tükeltürk, Ş., Perçin, N., & Güzel, B. (2009). Örgütlerde Psikolojik Kontrat İhlalleri ve Sinizm İlişkisi 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma.

17.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi, 686-690.

Uyargil, C. (2008). *İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi* (2. b.). İstanbul: Arıkan Yayın.

Ünler, E., Kılıç, B., & Çıray, J. (2014). İletişim İkliminin, İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisine Etkisi. *Oneri Dergisi*, 11(41): 237-250.

Vardi, Y., & Wiener, Y. (1996). Misbehavior in organizations: A motivational framework. *Organization science*, 7(2): 151-165.

Varoğlu, D. (2013). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Weiner, B. (1985). An Attributional Theory of Achievement Motivation and Emotion. *Psychological Review*, (92)4: 548-573.

Weiss, HM ve Cropanzano, R. (1996). Duyuşsal Olaylar Teorisi: İşyerinde duyuşsal deneyimlerin yapısı, nedenleri ve sonuçları hakkında teorik bir tartışma. BM Staw & LL Cummings (Eds.), *Örgütsel davranış araştırması: Yıllık analitik denemeler ve eleştirel eleştiriler serisi*. Elsevier Science / JAI Yayınları, 1996, 1-74.

Yanık, O. (2014). *Ahlaki liderliğin çalışanların iş tatminine, örgütsel bağlılığına ve işten ayrılma niyetine etkisi: örgütsel güven ve örgütsel adalet algısının aracı rolü* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.

Yıldırım, F. (2007). İş Doyumu ile Örgütsel Adalet İlişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 62(1): 253-278.

Yıldırım, M., Erul, E., & Kelebek, P. (2014). Tükenmişlik ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimler Dergisi*, 6(1): 34-44.

Yılmaz, B., & Halıcı, A. (2010). İşgücü Devir Hızını Etkileyen Etmenler: Sekreterlik Mesleğinde Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 2(4): 93-108.

Zapf, D. (1999). Organisational, Work Group Related And Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work. *International Journal of Manpower*, 20(1): 70-85.

Zimmerman, D. (2008). Understanding The Impact Of Personality Traits On Individuals Turnover Decisions: A Meta- Analytic Path Model. *Personnel Psychology*, 61(2): 309-348.



EKLER

ANKET FORMU

Değerli Katılımcı,

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde İşletme Yönetimi yüksek lisans programında yürütülmekte olan tez çalışması için sizlerin görüşlerinize başvurduk. Çalışmada “ **Örgütsel Sinizm Algısının Üretkenlik Karşılı İş Davranışları ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi**” incelenmektedir. Araştırma bilimsel nitelik taşımaktadır bu nedenle anketimizde hiçbir kimlik bilgisi yoktur. Elde edilecek veriler yüksek lisans tezinin araştırma bölümünü oluşturacak, yalnızca bu amaçla kullanılacak ve cevaplar tamamen **gizli** tutulacaktır. Anket sonuçlarının sağlıklı olabilmesi için vereceğiniz samimi cevaplar bu alanda yaşanan problemlerin çözümüne katkı sağlayacaktır. Araştırmanın geçerliliği için tüm soruları eksiksiz cevap vermeniz rica olunur.

Araştırmaya sağlamış olduğunuz değerli katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Kader KURNAZ
Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Yönetimi Anabilim
Dalı

KİŞİSEL BİLGİLER						
1.	Cinsiyetiniz	Erkek ()	Kadın ()			
2.	Medeni Durum	Evli ()	Bekar ()			
3.	Yaşınız	25 ve altı ()	26-30 ()	31-40 ()	41-50 ()	51 ve Üstü ()
4.	Öğrenim Durumunuz	Ortaöğretim ()	Lise ()	Önlisans ()	Lisans ()	Lisans üstü/Doktora ()
5.	Hizmet süreniz	1 ve altı ()	2-5 yıl ()	6-10 yıl ()	11-15 yıl ()	15 ve üstü ()
6.	Kadro Türü	Kadrolu ()	KHK Kadrolu ()			
7.	Çalışma Pozisyonunuz	Müdür ()	Müdür Yardımcısı ()	Şef/Amir ()	Uzman ()	Personel ()

ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1.	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.					
2.	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.					
3.	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.					
4.	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.					
5.	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
6.	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.					
7.	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.					
8.	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.					
9.	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.					
10.	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.					
11.	Çalıştığım kurumdaki ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışıyoruz.					
12.	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.					
13.	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.					

ÜRETKENLİK KARŞITI DAVRANIŞLAR ÖLÇEĞİ		Hiçbir zaman	Çok seyrek (yılda bir veya iki kez)	Bazen (ayda bir ya da iki kez)	Genellikle (haftada bir ya da iki kez)	Her zaman
1.	İşverenimize ait araç ve gereçleri kasıtlı bir şekilde israf ettim/boşa harcadım.					
2.	İşyerinin mallarına bilerek zarar verdim.					
3.	Çalışma ortamımı/ofisimi kasıtlı olarak dağınık bıraktım/kirlettim.					
4.	İzinsiz olarak işime geç geldim.					
5.	İşyerinde belirlenen yemek ve dinlenme(mola) sürelerini izinsiz olarak aştım.					
6.	İzinsiz olarak mesaimden erken ayrıldım.					
7.	İşyerindeki kurallara kasıtlı olarak uymadım.					
8.	Dışarıdaki insanlara çalıştığım kurumun ne kadar kötü bir yer olduğunu söyledim.					
9.	İşyerindeki insanlarla tartıştım, ağız dalaşına girdim.					
10.	İşverenime ait olan bir şeyleri izinsiz olarak aldım.					
11.	İşyerine ait bazı araç-gereçleri izin almadan eve götürdüm.					
12.	Gerçekte çalıştığımndan daha fazla süre çalışmış gibi gösterip fazladan ücret almaya çalıştım.					
13.	İzin alamdan işverenime ait parayı aldım/kullandım.					
14.	İşyerindeki birine ait bir şeyi izinsiz olarak aldım/yürüttüm.					

15.	İşyerindeki insanları sözlü olarak tehdit ettim.					
16.	İşimi kasıtlı olarak yanlış yaptım.					
17.	Hiçbir sağlık sorunum olmadığı halde, hastayım bahanesi yaparak o gün işe gitmedim.					
18.	İşyerime zarar verici söylentiler çıkardım/dedikodu yaptım.					
19.	Müşterilere ya da tüketicilere karşı kaba ya da çirkin davrandım.					
20.	İşyerindekileri performanslarından dolayı aşağıladım/kötüledim.					
21.	İşyerindeki arkadaşlarımın özel hayatlarıyla alay ettim.					
22.	İşyerindeki birini/bazılarını kasıtlı olarak görmemezlikten geldim/yok saydım.					
23.	Kendi yaptığım bir hatayı işyerindeki başka birinin üzerine attım.					
24.	İşyerindeki birileriyle alay ettim ya da onu aşağıladım.					
25.	İşyerindeki birilerine kaba (küfürlü anlamlar taşıyan) el kol hareketleri yaptım.					
26.	İşyerindeki insanları itip kakarak korkuttum/tehdit ettim.					
27.	İşyerindeki birilerine kendisini kötü hissettirecek kaba, açık saçık (küfür içerikli) sözler sarf ettim.					
28.	Kasten işyerindeki birilerini herkesin önünde kötü duruma düşürecek bir şeyler yaptım.					
29.	İşyerindeki birilerini mahcup edecek, utandıracak eşek şakası yaptım.					
30.	İşyerindeki birilerinin özel eşyalarını (mektup, çekmece vb.) izinsiz olarak karıştırdım.					
31.	İşyerindeki birilerine vurdum/sataştım.					
32.	İşyerindeki birilerinin yüzüne karşı moral bozucu kötü sözler söyledim, dalga geçtim/hakaret ettim.					
33.	Kasıtlı olarak işi geciktirdim.					

İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÖLÇEĞİ		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1.	Sıklıkla işimi bırakmayı düşünüyorum.					
2.	Önümüzdeki yıl aktif olarak yeni bir iş arama ihtimalim çok yüksek.					
3.	Önümüzdeki yıl içerisinde işimden ayrılacağım.					

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER:

- Ad Soyad: Kader KURNAZ
- Adres: Türkiye - İstanbul(Avrupa) - Bağcılar
- E-mail: kaderkurnazz@hotmail.com
- Doğum tarihi: 24.10.1994

EĞİTİM BİLGİLERİ:

- **Yüksek Lisans: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İşletme Yönetimi**
2018- 2020
- **Lisans: Anadolu Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri**
2012 – 2017
- **Bağcılar Lisesi: 2008- 2012**

İŞ DENEYİMLERİ:

- 2018- Halen: Boğaziçi Yönetim A.Ş. İnsan Kaynakları