

İSTANBUL İLİ TÜRKİYE İŞ KURUMU BÜNYESİNDE GÖREV YAPMAKTA OLAN İŞ VE MESLEK DANIŞMANLARININ SİNİZM DÜZEYLERİNİN ARAŞTIRILMASI ¹

EXCHANGE RATE, INCOME AND PRICE ELASTICITY OF TURKEY'IMPORTS FROM SELECTED EUROPEAN UNION COUNTRIES

Nazlı YÜCEOL¹, Serhat KAKP²

^{1,2} İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, İstanbul / Türkiye

ORCID ID: 000-0001-8416-5707¹, 0000-0003-4438-028X²

Öz: Örgütlerde sinizme yol açan örgütsel faktörlerin, örgüt üzerindeki olumsuz etkileri nedeniyle tespit edilmesi ve giderilmesi gerekmektedir. Çalışanların sinik tutumlar geliştirmeye iten faktörlerle mücadele etmek için alınacak birtakım önlemler ve yapılacak çalışmalar örgütlerde etkin ve verimli bir çalışma ortamının oluşturulmasına olanak sağlayacaktır. **Amaç:** Bu araştırma, İstanbul İli Türkiye İş Kurumunda görev yapmakta olan İş ve Meslek Danışmanlarının; Sinizm kavramının alt boyutları olan Davranışsal, Bilişsel ve Duygusal boyutlarında; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni hal, meslek süresi ve kurumdaki çalışma süresi gibi demografik değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amacı ile yapılmıştır. **Kapsam:** Çalışma İstanbul İli Türkiye İş Kurumunda görev yapmakta olan İş ve Meslek Danışmanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan katılımcılara anket formları ulaştırılmış ve cevaplandırmaları istenmiştir. Toplamda 121 adet anket formu dağıtılmış fakat anket formlarından 110 tanesi değerlendirilmeye alınabilmiştir. **Yöntem :** Çalışmada, 04.03.2017- 04.04.2017 tarihleri arasında İstanbul İli Türkiye İş Kurumu Bünyesinde çalışmakta olan 110 adet İş ve Meslek Danışmanına uygulanmış olan anketler değerlendirilmiş ve Etik Kurul onayı alınmıştır. Veriler bilgisayar ortamında SPSS 22.0 programında değerlendirilmiştir. Araştırmada “basit tesadüfi örneklem” metodu kullanılmıştır. Veriler Mann-whitney u ve Kruskal-wallis testleri ile analiz edilmiştir. **Bulgular :** Çalışmaya katılanların: %0,9'u 25 yaşından küçük, %73,6'sı 26-35 yaş aralığında, %18,2'si 36-45 yaş aralığında, %7,3'ü 46-55 yaş aralığında; %40,9'u Kadın, %59,1'i Erkek; %54,5'i Evli, %45,5'i Bekar; %0,9'u Lise, %5,5'i Ön lisans, %62,7'si Lisans, %30,9'u Yüksek Lisans mezunu; %3,6'sı 1 yıldan az, %56,4'ü 1-5 yıl, %25,5'i 6-10 yıl, %5,5'i 10-15 yıl ve %9,1'i 16 yıldan fazla süredir çalışma hayatının içindedir; %2,7'si 1 yıldan az, %74,5'i 1-5 yıl, %11,8'i 6-10 yıl, %3,6'sı 10-15 yıl ve %7,3'ü 16 yıldan fazla süredir bu kadroda çalışmaktadır. **Sonuç :** Bu çalışmada, ankete katılım sağlayan kişilerin verdiği yanıtlar ışığında yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular değerlendirildiğinde örgütsel sinizmin alt boyutları olan davranışsal, bilişsel ve duygusal boyutlar; demografik değişkenler olan yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni hal, meslek süresi ve kurumdaki çalışma süresi boyutlarında anlamlı farklılık göstermemiştir.

Anahtar Kelimeler: Sinizm, Örgütsel Sinizm, Davranışsal Boyut, Bilişsel Boyut, Duygusal Boyut

Abstract: Objective: This research is aimed at finding employment and career counselors who are working in the Istanbul Provincial Labor Institution; In Behavioral, Cognitive and Emotional dimensions which are sub-dimensions of cynicism concept; The purpose of this study was to determine whether there were significant differences according to demographic variables such as age, gender, educational status, marital status, duration of work and duration of study at the institution. **Scope:** The work was carried out on the Business and Occupational Advisors who are working in Istanbul Turkish Employment Agency. Questionnaires were sent to participants who participated in the survey and they were asked to respond. A total of 121 questionnaires were distributed, but 110 of them could not be evaluated. **Method:** The questionnaires which were applied to 110 job and career counselors working in Istanbul İli Türkiye İş Kurumu Between the dates 04.03.2017 - 04.04.2017 were evaluated and approved by the Ethics Committee. The data were evaluated in the SPSS 22.0 program in computer environment. **Findings:** Those who participated in the study; 0.9% of them were younger than 25, 73.6% were in the age range of 26-35, 18.2% in the age range of 36-45, 7.3% in the age range of 46-55; 40.9% were female, 59% were male; 54.5% are married, 45.5% are single; 0.9% for high school, 5.5% for associate degree, 62.7% for undergraduate and 30.9% for graduate degree; 3.6% less than 1 year, 56.4% 1-5 years, 25.5% 6-10 years, 5.5% 10-15 years and 9.1% 16 years It is in the overworked working life; 2.7% are less than 1 year, 74.5% is 1-5 years, 11.8% is 6-10 years, 3.6% is 10-15 years and 7.3% is 16 years This team is working very hard. **Conclusion:** In this study, behavioral, cognitive and emotional dimensions of organizational cynicism sub-dimensions, when the findings obtained from the responses to the questionnaire respondents were evaluated; Demographic variables such as age, gender, educational status, marital status, occupational duration and duration of study in the institution did not show any significant difference.

Key Words: Cynicism, Organizational Cynicism, Behavioral Dimension, Cognitive Dimension, Emotional Dimension

Doi: 10.17373/UHEYAD.2017.3.5

- (1) **Sorumlu Yazar:** Nazlı YÜCEOL, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, İstanbul / Türkiye, nyuceol@gelisim.edu.tr **Geliş Tarihi / Received:** 02.05.2017, **Kabul Tarihi / Accepted:** 21.09.2017 **Makalenin Türü:** Type of article (Araştırma – Uygulama / Research - Application) **Çıkar Çatışması / Conflict of Interest:** Yok / None “**Etik Kurul Raporu Var – None; There is report of Ethics Committee**” (Araştırmada Kurum İzni ve Etik Kurul Raporu “Yok”) “YOK” “The Research Council Permit Yes / No” “NO”



UHEYAD

www.uheyadergisi.com

Uluslararası Hakemli Ekonomi Yönetimi Araştırmaları Dergisi

Temmuz / Ağustos / Eylül Yaz Dönemi Sayı: 13 Yıl:2017

International Refereed Journal of Research on Economics Management

July / August / September Summer Issue Issue: 13 Year: 2017

JEL KODU: A22-M40-M41-M49 ID: 146 K: 120

(İşletme Yönetim Organizasyon – Business Management Organization)

ISSN Print: 2148-8207 Online 2149-2492

(ISO 18001-OH-0090-13001706 / ISO 14001-EM-0090-13001706 / ISO 9001-QM-0090-13001706 / ISO 10002-CM-0090-13001706)

(MARKA PATENT NO: TRADEMARK)

(2015/03942-2015-GE-17393)

GİRİŞ

Örgütsel sinizm, literatürde yeni bir kavram olmasına rağmen örgütleri derinden etkileyen bir durum oluşturduğu için gittikçe daha çok önemsenmeye başlandığı görülmektedir. Örgütsel sinizm, bireyin örgütü hakkındaki olumsuz düşüncelerini ifade etmektedir. Sinizm ise genel olarak, doğuştan gelen bir karakter özelliği olup kişinin yaşama karşı olumsuz bakış açısı olarak tanımlayabiliriz. Günümüzde işletmeler için çalışanların örgütsel bağlılık, motivasyon ve iş tatmin düzeylerinin yüksek olması gittikçe önem kazanan bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun yanında çalışanların örgütsel bağlılıklarını, motivasyonlarını ve iş tatminlerini azaltan çeşitli faktörler de örgütler için tehdit oluşturabilmektedir. Örgütsel sinizm düzeyi yüksek olan çalışanların işteki verimlilikleri düşmekte, motivasyonları ve iş tatminleri azalmakta ve örgütsel bağlılıkları zayıflamaktadır.

Örgütsel sinizm, örgütlerin genel olarak etkili ve verimli faaliyet göstermeleri açısından işletmelerde ve kurumlarda oldukça önemli olmakla beraber, birçok kurum ve örgütler de bunun farkındalığı hususunda önemli çalışmalar yapmaktadırlar. Örgütsel sinizm, bir örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inançtır ve bu inancın, güçlü bir negatif duygusal tepkiyle birleştiğinde itibar sarsıcı ve kritik davranışlara yol açmaktadır (Abraham, 2000: 269).

AMAÇ

Bu araştırma, İstanbul İli Türkiye İş Kurumunda görev yapmakta olan İş ve Meslek Danışmanlarının; Sinizm kavramının alt boyutları olan Davranışsal, Bilişsel ve Duygusal boyutlarında; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni hal, meslek süresi ve kurumdaki çalışma süresi gibi demografik değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amacı ile yapılmıştır.

KAPSAM

Çalışma İstanbul İli Türkiye İş Kurumunda görev yapmakta olan İş ve Meslek Danışmanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan katılımcılara anket formları ulaştırılmış ve cevaplandırmaları istenmiştir. Toplamda 121 adet anket formu dağıtılmış fakat anket formlarından 110 tanesi değerlendirilmeye alınabilmiştir.

YÖNTEM

Verilerin tanımlayıcı istatistiklerinde ortalama, standart sapma, medyan en düşük, en yüksek, frekans ve oran değerleri kullanılmıştır. Değişkenlerin dağılımı kolmogorov simirnov test ile ölçülmüştür. Nicel bağımsız verilerin analizinde Kruskal-wallis, mann-whitney u test kullanılmıştır. İç tutarlılık cronbach alpha ile ölçülmüştür. Analizlerde SPSS 22.0 programı kullanılmıştır.



UHEYAD

www.uheyadergisi.com

Uluslararası Hakemli Ekonomi Yönetimi Araştırmaları Dergisi

Temmuz / Ağustos / Eylül Yaz Dönemi Sayı: 13 Yıl:2017

International Refereed Journal of Research on Economics Management

July / August / September Summer Issue Issue: 13 Year: 2017

JEL KODU: A22-M40-M41-M49 ID: 146 K: 120

(İşletme Yönetim Organizasyon – Business Management Organization)

ISSN Print: 2148-8207 Online 2149-2492

(ISO 18001-OH-0090-13001706 / ISO 14001-EM-0090-13001706 / ISO 9001-QM-0090-13001706 / ISO 10002-CM-0090-13001706)

(MARKA PATENT NO: TRADEMARK)

(2015/03942-2015-GE-17393)

Bu çalışmada Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilen, Türkiye’de ise Kalağan (2009) tarafından Türkçeye dilsel eşdeğerliği sağlanarak uyarlanan üç boyutlu örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada katılımcılara dağıtılan anket formları 2 bölümden oluşmaktadır. Birinci kısımda demografik değişkenler, ikinci kısımda örgütsel sinizmin duygusal, bilişsel ve davranışsal boyutlarına yönelik sorular yer almaktadır. Ölçekte “Kesinlikle Katılıyorum” (5), “Katılıyorum” (4), “Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum” (3), “Katılmıyorum” (2), “Kesinlikle Katılmıyorum” (1) şeklinde sıralanan 5’li Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte yer alan 13 ifadeden ilk beşi bilişsel, bunları izleyen dördü duygusal ve son dördü ise davranışsal boyut ile ilgilidir. Bu çalışma İstanbul Gelişim Üniversitesi Etik Kurul Başkanlığının 03.03.2017 Tarih ve 2017-6-16 Sayılı kararı ile etik kurul onaylıdır.

ARAŞTIRMANIN KISITLARI

Araştırmada kullanılan anket formlarının katılımcılara ulaştırılması birinci sınırlılığımızı oluşturmaktadır. Bir diğer kısıt ise araştırmada ulaşılan kişi sayısıdır. 110 kişi üzerinden yapılmış olan değerlendirme sonucunda elde edilen bulguların geneli yansıtabilme özelliği eleştiri konusu olabilir. İŞKUR gibi iş yoğunluğu çok fazla olan bir devlet kurumunun çalışanlarının anket için vakit ayıramamaları

da ulaşılan kişi sayısının nedenlerini ortaya koyabilmektedir.

ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ

Örgütlerde oldukça sık karşılaşılan bir durum olan negatif örgütsel davranış kapsamında ele alınan örgütsel sinizmin alt boyutları olan davranışsal, duygusal ve bilişsel boyutların demografik değişkenler olarak sıraladığımız yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışma yaşamındaki süre ve çalışılan pozisyondaki süre arasında anlamlı bir ilişkinin bulunup bulunmadığı araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

KURAMSAL ÇERÇEVE

Sinizmin Tanımı ve Tarihçesi

Sinizm, geçmişi 2300 yılına kadar uzanan tarihi bir kavramdır. Yüzyıllar boyunca filozoflar, akademisyenler, yazarlar vb. tarafından tartışılan gelen bu kavram günümüzde iş dünyası ve örgütler için önemli ve sürekli olarak incelenmiş olan bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Etimolojik köken olarak önceleleri “Zynismus” ve daha sonraları “Kynismus” kelimelerinden türetilen “sinizm” kavramı bir düşünce okulu ve yaşam biçimi olarak Antik Yunan’da ortaya çıkmıştır (İraz vd., 2012:443-455).

Aslında sinik kelimesinin Yunan dilinde “köpek” anlamına gelen “kyon” sözcüğünden türemiş olduğu düşünülmektedir (Çakıcı ve



UHEYAD

www.uheyadergisi.com

Uluslararası Hakemli Ekonomi Yönetimi Araştırmaları Dergisi

Temmuz / Ağustos / Eylül Yaz Dönemi Sayı: 13 Yıl:2017

International Refereed Journal of Research on Economics Management

July / August / September Summer Issue Issue: 13 Year: 2017

JEL KODU: A22-M40-M41-M49 ID: 146 K: 120

(İşletme Yönetim Organizasyon – Business Management Organization)

ISSN Print: 2148-8207 Online 2149-2492

(ISO 18001-OH-0090-13001706 / ISO 14001-EM-0090-13001706 / ISO 9001-QM-0090-13001706 / ISO 10002-CM-0090-13001706)

(MARKA PATENT NO: TRADEMARK)

(2015/03942-2015-GE-17393)

Doğan, 2014: 79). Sinik adının kökeni ile ilgili olarak farklı görüşlerin olduğunu söylemek mümkündür. Farklı bir inanışa göre, sözcüğün siniklere ait okulun bulunduğu Athena'nın yanındaki Cynosarges kasabasından geldiği düşünülmektedir. Diğer bir görüşe göre kelimenin kökeni, Sokrates'in öğrencisi Antisthenes'in muhtemelen yaşam biçimine atfen "saf ve gösterişsiz köpek" anlamına gelen lakabı "Haplokuon"dan gelmektedir. Büyük İskenderin düşüncelerinden ilham aldığı Sinoplu Diyojen'e günün aydınlığında elinde yanan bir fenerle dolaştığı sorulduğunda, "dürüst bir insan arıyorum!" cevabını vermiştir. Bu söz, insanların gerçekte dürüst olmadığı yönündeki inanışı temsil eden sinizm kavramının kısa fakat en anlamlı şekilde tanımıdır denilebilir (Tınaztepe, 2012:53-57). Sinik kavramı, sosyal kurumları reddeden bir yaşam biçimi olarak bireyselliği savunmaktadır. Diogenes'in benimsemiş olduğu yaşam tarzının kendine yetme, utanmazlık, sözünü sakınmazlık ve yöntemli eğitim gibi ilkeleri mevcuttur (Akman, 2013:5).

Sinizimin belli başlı tanımlarına incelediğimizde, bireylerin yalnız kendi çıkarlarını gözettiğine inanan ve buna göre herkesi çıkarıcı kabul eden kimseye "sinik" ve bunu açıklamaya çalışan düşünce sinizm olarak ifade edildiğini görmekteyiz. Sinizme ilişkin temel inanç; dürüstlük, adalet ve içtenlik ilkelerinin kişisel çıkarlara kurban edildiği yönündedir.

Sinizim, "kuşkuculuk", "şüphencilik", "güvensizlik", "inançsızlık", "kötümserlik", "olumsuzluk" sözcükleriyle yakın anlamlara sahip olmakla beraber, modern yorumunda, bireyin "kusur bulan, zor beğenir, eleştirir" anlamı daha baskındır (Erdoğ vd., 2007:514). Böylece birçok farklı anlam barındırdığını ifade edebiliriz. Sinizm, insanların özellikle gizli ve açığa vurulmamış amaçları hakkında kötümser, hayal kırıklığına dayalı olarak olayları açıklama tutumu, kendi çıkarlarını korumak veya artırmak için sırf araç olarak başkalarıyla ilgilenme ve işleri idare etme eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008:285). Sinizm; küçük görme, öfke, utanç ve sıkıntı gibi duygusal unsurları, güçlü negatif duyguları harekete geçirmektedir (Abraham, 2000:269). Sinizm ile ilgili anlatımlarda, yönetimin uygulamalarına olan derin hayal kırıklığı mevcuttur. Sinizmle ilgili olarak yukarıda da belirtildiği gibi birçok tanım yapılmış olmakla birlikte en yaygın kullanılan tanımıdır (Dean vd., 1998: 341-352)

Örgütsel Sinizm Kavramı

Genel olarak sinizmin evrensel olarak geçerli bir tanımının olmadığı ve sinizmin negatif bir tutum olduğu her ne kadar sinizmi ve/veya genel sinizmi konu alan çalışmalar, 2007 yılından öncesine gitmekle birlikte, örgütsel sinizm adıyla yerli yazında yayınlanan ve ulaşılabilen birçok çalışma bulunmakla birlikte



UHEYAD

www.uheyadergisi.com

Uluslararası Hakemli Ekonomi Yönetimi Araştırmaları Dergisi

Temmuz / Ağustos / Eylül Yaz Dönemi Sayı: 13 Yıl:2017

International Refereed Journal of Research on Economics Management

July / August / September Summer Issue Issue: 13 Year: 2017

JEL KODU: A22-M40-M41-M49 ID: 146 K: 120

(İşletme Yönetim Organizasyon – Business Management Organization)

ISSN Print: 2148-8207 Online 2149-2492

(ISO 18001-OH-0090-13001706 / ISO 14001-EM-0090-13001706 / ISO 9001-QM-0090-13001706 / ISO 10002-CM-0090-13001706)

(MARKA PATENT NO: TRADEMARK)

(2015/03942-2015-GE-17393)

birçoğu araştırılıp incelenmektedir. (Anderson ve Bateman, 1997:449-450).

Örgütsel sinizmde, kişiler ile örgütlerin ahlaki bütünlükten yoksun olduğu ve hakkaniyet, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin örgütsel çıkarlar lehine feda edildiği yönündeki inançları olduğu yönünde bir ifade söz konusudur (Bernerth vd., 2007:311).

Örgütsel sinizmin bir diğer etkili tanımı ise; örgütsel sinizm kişi, grup, ideoloji, sosyal yetenekler veya kurumların güvensizliğine yönelmenin yanı sıra; kızgınlık, ümitsizlik, hayal kırıklığıyla şekillendirilen genel veya spesifik tutumlar olarak tanımlanmıştır (Özgener vd., 2008:56). Örgütsel sinizmi; ‘bir örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inançtır’ diyerek tanımlamış ve bu inancın, güçlü bir olumsuz duygusal tepkiyle beraber itibar sarsıcı ve kritik davranışlara neden olduğunu belirtmiştir. Yine yapılan bir başka tanımlamaya göre, bireyin, örgüte yönelik güçlü olumsuz duygularını ve eleştirel davranışlarını içermektedir (Abraham, 2000:269). Bundan dolayı bireylerin yönetime ve örgütlere karşı güven eksikliğinin bir yansıması olduğu davranışsal bir tepki olarak görülmektedir. Örgütsel sinizm, iş görenlerin örgütüne karşı pozitif bir yaklaşım olmamakla birlikte tamamıyla kişilere ve örgütlere karşı negatif bir tutum olduğunu ifade edebiliriz. İş görenlerin örgütün kararlarına karşı bir inançsızlık ve niyetlerine güvenmeme ve yöneticilerinin

gerçek karakterlerini yansıtmamaları inancı olarak tanımlanmaktadır (Helvacı ve Çetin, 2012:1481).

Örgütsel sinizmi yönetme stratejilerinden bazıları aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- İş görenlerin kendilerine ait bir karar alınacaklar ise bu kararlara katılımının tüm açıklıkla sağlanması,
- Çalışanlara gerekli durumlarda danışmanlık yapılmasının sağlanması,
- Yönetimde bulunanların ilişki yönelimli yaklaşımları ödüllendirilmelidir,
- Kurum ve kuruluşlarda yer alan örgüt içerisinde adaletin sağlanması ve disiplinin sağlanmasını ve bunun sürekliliğinin sağlanması,
- Örgüt içerisindeki rekabet ortamını yönetilmesi gerekliliği,
- İş görenleri yapılan değişiklikler hakkında bilgilendirme,
- Zaman yönetimi kavramının farkındalığını sağlayarak verimliliği artırma,
- Örgütlerde empati yaklaşımının benimsenmesini sağlama,
- Güvenilirliğin artırılmasını sağlama,
- Geçmişte yaşananlardan ders çıkarabilmesi,



UHEYAD

www.uheyadergisi.com

Uluslararası Hakemli Ekonomi Yönetimi Araştırmaları Dergisi

Temmuz / Ağustos / Eylül Yaz Dönemi Sayı: 13 Yıl:2017

International Refereed Journal of Research on Economics Management

July / August / September Summer Issue Issue: 13 Year: 2017

JEL KODU: A22-M40-M41-M49 ID: 146 K: 120

(İşletme Yönetim Organizasyon – Business Management Organization)

ISSN Print: 2148-8207 Online 2149-2492

(ISO 18001-OH-0090-13001706 / ISO 14001-EM-0090-13001706 / ISO 9001-QM-0090-13001706 / ISO 10002-CM-0090-13001706)

(MARKA PATENT NO: TRADEMARK)

(2015/03942-2015-GE-17393)

- İş görenlere yeni fırsatlar sunulmasının sağlanması gerekmektedir (Boyalı, 2011:43).

Yazarlara göre, genel niteliğiyle, örgütsel sinizmin çalışanın örgütüne yönelik geliştirmiş olduğu ve biliş, duyuş ile davranış boyutlarından oluşan negatif bir tutum sürecinin olduğunu ifade edebiliriz. Örgütlerde yaşanan sinizm birçok olumsuz sonucu da örgütler için beraberinde getirmektedir. Sinizm örgütlerdeki iş gören devir hızını artırarak çalışanların motivasyonunu ve işletmeye karşı olan bağlılığını etkilediğini söyleyebiliriz. Örgütsel bağlılığın artırılması için, sinizmi ortadan kaldıracak yönetim stratejilerinin işlevsel hâle getirilmesi gerekmektedir. Sinizmin örgütle doğrudan ve/veya dolaylı çok çeşitli nedenleri olabilmektedir. 1990’lardan sonra küreselleşme, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki ilerlemeler, iç ve dış rekabetin artması yeni yönetim teknik ve uygulamalarını ortaya çıkarmıştır.¹

Örgütsel Sinizm ile İlgili Kavramların Genel Özellikleri ve Temel Çalışmalar

Günümüzde davranış bilimleri alanında önem teşkil eden konulardan biri olan sinizm, örgütün yönetim uygulamalarının hatalı ve başarısız oluşu sonucunda ortaya çıkan

örgütsel problemler, iş görenlerde örgütlerine karşı güvensizlik, tedirginlik, şüphe, yabancılaşma gibi benzeri birçok olumsuz tutum ve davranışlara neden olmuştur (Gül ve Ağıröz, 2011:28).

Örgütsel sinizm ile ilgili yapılan çalışmalar, 1980’li yılların sonunda ve 1990’lı yılların başında gelişmeye başlamıştır. Bu anlamda örgütsel sinizm kavramı, örgütte sinizmin yaygınlaşma nedenlerini ortaya çıkarmaya yönelik çalışmalarla birlikte ortaya çıkmıştır. Sonrasında Amerikan kamuoyu, firma yöneticileri ve politikacılar, sinizmin etkilerini tartışmaya ve incelemeye başlamıştır (James, 2005:18). Şirket skandalları, sinizm kavramını dergi, gazete ve internet ortamına taşımıştır. Kavram, Dilbert ilkesi ile de medyada popüler olmuş, mizahi bir boyut kazanmış ve örgütlerde çoğunlukla ilgisiz ve/veya yetersiz liderlere yönelik bir kavram olarak ele alınmış ve karamsar bir bakış açısı ortaya konulmuştur (Wanous vd., 2000:132). Örgütsel sinizm konusunda yapılan araştırmalarda, “çalışanların örgütlerine duydukları olumsuz tutumların kaynağı nedir?” sorusunun yanıtını aramış ve bu amaçla örgütsel sinizmin farklı alanlarda farklı tanımları yapılmıştır. Bu anlamda sinizmin, genel olarak bireyleri, toplumsal örgütleri, bireylerin mesleklerini, örgütlerdeki tepe yönetimini ve örgütsel değişim çabalarını kapsayan birkaç hedef üze-

¹ <http://docplayer.biz.tr/25844969-Orgutsel-sinizmin-is-performansina-etkisi-meslek-yuksekokullarinda-bir-arastirma.html>



UHEYAD

www.uheyadergisi.com

Uluslararası Hakemli Ekonomi Yönetimi Araştırmaları Dergisi

Temmuz / Ağustos / Eylül Yaz Dönemi Sayı: 13 Yıl:2017

International Refereed Journal of Research on Economics Management

July / August / September Summer Issue Issue: 13 Year: 2017

JEL KODU: A22-M40-M41-M49 ID: 146 K: 120

(İşletme Yönetim Organizasyon – Business Management Organization)

ISSN Print: 2148-8207 Online 2149-2492

(ISO 18001-OH-0090-13001706 / ISO 14001-EM-0090-13001706 / ISO 9001-QM-0090-13001706 / ISO 10002-CM-0090-13001706)

(MARKA PATENT NO: TRADEMARK)

(2015/03942-2015-GE-17393)

rine odaklandığına dikkat çekilmiştir (İnce ve Turan, 2011:107).

Sinizm ile kolayca karıştırılabilecek önemli bir diğer kavram ise “**septisizm**” yani şüphecilik kavramıdır. Septikler, genel olarak konuşulanların gerçekliğinden şüphe duyarlar ancak yine de fiili açıdan ikna olmaya istekli bir tutum ve davranış içerisinde olmaktadır. Bunun yanı sıra Sinik tutuma sahip bireyler ise sadece konuşulanların gerçekliğinden şüphe duymazlar, bunun yanında güdülerden de şüphe duyarlar (Kanter ve Mirvis, 1989:341-352). Yine septikler, başarı olasılığından şüphe duyarlar ancak yine de olumlu gelişmeler olacağı yönünde biraz ümitlidirler. Sinikler ise başarısızlıkların tekrarıyla dolu bir geçmişten dolayı değişimlerin başarısı hakkında daha az iyimser olarak görülürler. Bu nedenle, bu gibi durumlarda sinizm ve septisizm niteliksel olarak benzer görünmekte ancak başarı hakkındaki iyimserlik derecesi bakımından farklıdır. Sinik çalışanların düşük iş tatmini, düşük örgütsel bağlılık ve daha fazla olumsuz duygulanım içinde olduğunu saptanmıştır (Reichers vd., 1997:1-48).

ÖRGÜTSEL SINİZMİN BOYUTLARI

Örgütsel sinizm kavramı, iş görenin onu istihdam eden örgüte karşı geliştirdiği negatif tutumlar olarak tanımlanmakta ve bu tutumları farklı 3 (üç) boyut da ele almaktadır (Dean, 1998: 341-352).

Bilişsel Boyut: Örgütsel sinizmin ilk boyutudur. Öfke, küçümseme ve kınama gibi negatif duygularla ortaya çıkan, işletmenin dürüstlükten yoksun olduğuna dair inançtır. Sinikler, adalet, dürüstlük ve içtenlik gibi ilkelerin eksik olması nedeniyle, işletmelerinin (çalıştıkları kurumların) uygulamalarıyla kendilerine ihanet ettiklerine inanmaktadır (Fındık ve Eryeşil, 2012:1251). Tutumun inançlara ve bilgiye dayanan kısmıdır (Köklü, 1995:81-83). Diğer bir ifade ile bireyin genellikle çevresindeki uyarıcılara ilişkin olarak yaşadığı deneyimlerden kaynağını alan bilgi birikimine dayanmaktadır (İnceoğlu, 2010:9-20). Kısacası bu boyutta, “örgütsel sinizmin dürüstlükten yoksun olduğu inancı” vurgulanmaktadır. Oxford İngilizce Sözlüğü, dürüstlük kavramını “ahlaki ilkelerin sağlamlığı, dürüstlük ve gerçekle ilgili yozlaşmamış erdemin karakteri, dürüstlük, doğruluk, samimiyet” olarak tanımlamaktadır (Brandes, 1997:30). Bilişsel boyut ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelendiğinde, örgütlerinde sinik tutuma sahip bireylerin aşağıdaki inançlara sahip oldukları görülmektedir (Brandes, 1997:30). Bu tutumlar ise, işletmelerdeki uygulamalarda örgütsel ilkeleri içermekten yoksundurlar. Ayrıca işletmelerde kişilerin davranışları tutarsız, bazen de kişilerde yalan, hile gibi davranışlar ile kişisel çıkarlarını gösterebilmektedirler. Böylelikle çalışanlar menfaatleri gereği samimiyet, içtenlik, dürüstlük ve doğruluk gibi değer yargılarını



UHEYAD

www.uheyadergisi.com

Uluslararası Hakemli Ekonomi Yönetimi Araştırmaları Dergisi

Temmuz / Ağustos / Eylül Yaz Dönemi Sayı: 13 Yıl:2017

International Refereed Journal of Research on Economics Management

July / August / September Summer Issue Issue: 13 Year: 2017

JEL KODU: A22-M40-M41-M49 ID: 146 K: 120

(İşletme Yönetim Organizasyon – Business Management Organization)

ISSN Print: 2148-8207 Online 2149-2492

(ISO 18001-OH-0090-13001706 / ISO 14001-EM-0090-13001706 / ISO 9001-QM-0090-13001706 / ISO 10002-CM-0090-13001706)

(MARKA PATENT NO: TRADEMARK)

(2015/03942-2015-GE-17393)

fedâ edebilecek; vicdansız ve ahlaksız davranışlarda ya da tutumlarda bulunabileceklerdir. Sinizm kavramını psikolojik açıdan inceleyen bazı araştırmalar da ise, bireylerin başkaları hakkında sahip oldukları inançlara odaklanmışlardır. Sonuç olarak başkalarına güvenilmeyeceğini; başkalarının gaddar olduğunu ve bireylerin kendileri için bir şey isteme nedenlerini kendileri için saklamaları gerektiğini içermektedir (Çelik ve Özdemir, 2013:257). Bütün bu kavramsallaştırmalar, sinizmin en iyi şekilde bilişsel yolla anlaşılacağını ileri sürmektedir (Brandes, 1997: 27). Böylece sinik bireylerin genel olarak başkaları ile ilgili düşünceleri genel de olumsuz olarak karşımıza çıkmaktadır.

Duygusal Boyut: Sinik inançlarla bağlantılı düşünce kaynaklı olup, saygısızlık, öfke, sıkıntı, utanç duymak gibi yoğun ve kuvvetli duygusal tepkileri içermektedir (Tınaztepe, 2012:56). Olumlu ya da olumsuz hisleri ifade etmektedir (Köklü, 1995:81-83). Birey ne zaman bu uyarıları anımsasa olumluluk ya da olumsuzluk içinde olacak ve dolayısıyla söz konusu uyarıların anımsanması o tutum konusuna yönelik tepkilerin de aynı şekilde olumlu ya da olumsuz olmasına neden olacaktır. Sinizm, örgüt hakkında tarafsız bir yargı değildir ve güçlü duygusal tepkileri kapsar. Duygusal tepki boyutu da birçok duygudan oluşur. Sinikler, örneğin örgütlerini küçük görebilirler ve örgütlerine karşı öfke

hissedebilirler. Sinikler ayrıca çalıştıkları örgütü düşündüklerinde üzüntü, bıkkınlık ve hatta utanç bile hissedebilirler. Böylece sinizm, çeşitli olumsuz duygularla ilişki içerisindedir. Ne tuhaftır ki, sinikler örgütlerini kendi standartlarına dayanarak yargılayıp kusurlu bulduklarında, kendilerinin örgüte olan üstünlüklerinden dolayı hatta gizili bir zevk bile duyabilirler. Böylece siniklerin örgütleri hakkında sadece birtakım inançları bulunmadığını aynı zamanda bu inançlarla ilgili birtakım duygular da yaşadıkları da görülebilir.

Sinik tutumlara sahip bireylerin “kırgınlık, nefret etme ve ahlaki bozulma” gibi duygusal deneyimler yaşadıklarını belirtmişlerdir. Aynı zamanda, örgütsel sinizm kavramında kendini beğenmişlik duygusu da sık sık yer almaktadır. Çünkü sinizm yaşayan bireyler, kendilerini daha bilgili oldukları ya da doğru davranışlarla ilgili üstün anlama ve kavrama yeteneğine sahip olduklarına inanmaktadırlar (Brandes vd., 2006: 237). Bu bilgiler ışığında bu boyutta saygısızlık, karşısındakini küçümseme, öfke, kırgınlık, sıkıntı duymak, utanç hissetmek, nefret etmek, kendini beğenmişlik, ahlaki bozulma, hayal kırıklığına uğrama ve güvensizlik duygularının yer aldığı belirtilebilir.

Davranışsal Boyut: Bireyin tutumun konusuna yönelik belirli bir davranışta bulunma eğilimidir. Diğer bir ifade ile bireyin, bilişsel ve duygusal öğelere uygun olarak hareket et-



UHEYAD

www.uheyadergisi.com

Uluslararası Hakemli Ekonomi Yönetimi Araştırmaları Dergisi

Temmuz / Ağustos / Eylül Yaz Dönemi Sayı: 13 Yıl:2017

International Refereed Journal of Research on Economics Management

July / August / September Summer Issue Issue: 13 Year: 2017

JEL KODU: A22-M40-M41-M49 ID: 146 K: 120

(İşletme Yönetim Organizasyon – Business Management Organization)

ISSN Print: 2148-8207 Online 2149-2492

(ISO 18001-OH-0090-13001706 / ISO 14001-EM-0090-13001706 / ISO 9001-QM-0090-13001706 / ISO 10002-CM-0090-13001706)

(MARKA PATENT NO: TRADEMARK)

(2015/03942-2015-GE-17393)

mesidir. Nitekim bu davranış eğilimleri, söz ya da hareketlerde gözlenebilmektedir (İnceoğlu, 2010:25). Örgütsel sinizmin üçüncü ve son boyutu, örgüte yönelik aşağılayıcı/kötüleyici ve eleştirel davranışlar gösterme eğilimi anlamına gelen davranış boyutudur. Örgütsel sinizmin son boyutu olan davranış boyutu, olumsuz ve çoğunlukla kötülemek yönündeki davranışlara karşı bir eğilimi ifade eder. Eski siniklerde, sinik davranışlar açısından en belirgin davranışsal eğilim örgüte yönelik sert eleştirilerdir. Bunlar çeşitli şekillerde olabilirler. En belirgin şekilde ifade edilen türleri, örgütün dürüstlük, samimiyet vb. özelliklerden yoksun olduğu şeklindedir. Bunların yanında çalışanlar, mizahı özellikle de alaycı mizahı sinik tutumlarını ifade etmek için çok kullanırlar. Örgütsel sinikler, örgütte geleceğe dair eylemler hakkında kötümser tahminlerde bulunmaya eğilimli olabilirler. Örneğin, bir kalite girişiminin örgüt için pahalı olamaya başladığı anda hemen bırakılacağını tahmin edebilirler. Zaman zaman iş gören, örgütleri konusunda şikâyetle bulunma, dalga geçme ve eleştirilerde bulunma gibi davranışlar sergileyebilirler. Örgütlerde, sinik davranışlar sözlü olmayan davranışlar ile de gösterilebilir. İş görenlerin birbirleriyle anlamlı bakışmaları, sırtımları ve küçümser

bir şekilde gülümsemeleri sinik davranışlara örnek oluşturabilir (Brandes vd., 2006:240). İş görenler, sinik davranışları ifade edebilmek için mizahı, özellikle alaycı mizahı kullanmaktadırlar (Dean vd., 1998:346). Böylece sinik tutuma sahip bireyler örgütlerinin amaçlarıyla alay edebilirler, görev ifadelerini yeniden yazabilirler ve alaycı yorumlarda bulunabilirler (Brandes, 1997: 34-35). Sinik birey örgütü konuşulduğunda arkasında durmaz aksine kendisi de kötüler.

Örgütsel sinizmin bir *'tutum'* olarak ifade edilmesi, tutuma ait özelliklerin ayrıca örgütsel sinizmde de bulunduğu anlamına gelmektedir. Bu özelliklerden biri de tutumun, inançla başlayan ve mümkün olduğunca davranışla sona eren düşünce davranış sürecinin bir bölümü olmasıdır (Delken, 2004:11-35).

BULGULAR

Verilerin tanımlayıcı istatistiklerinde ortalama, standart sapma, medyan en düşük, en yüksek, frekans ve oran değerleri kullanılmıştır. Değişkenlerin dağılımı kolmogorov simirnov test ile ölçüldü. Nicel bağımsız verilerin analizinde AKruskal-wallis, mann-whitney u test kullanılmıştır. İç tutarlılık cronbach alpha ile ölçülmüştür. Analizlerde SPSS 22.0 programı kullanılmıştır.



UHEYAD

www.uheyadergisi.com

Uluslararası Hakemli Ekonomi Yönetimi Araştırmaları Dergisi

Temmuz / Ağustos / Eylül Yaz Dönemi Sayı: 13 Yıl:2017

International Refereed Journal of Research on Economics Management

July / August / September Summer Issue Issue: 13 Year: 2017

JEL KODU: A22-M40-M41-M49 ID: 146 K: 120

(İşletme Yönetim Organizasyon – Business Management Organization)

ISSN Print: 2148-8207 Online 2149-2492

(ISO 18001-OH-0090-13001706 / ISO 14001-EM-0090-13001706 / ISO 9001-QM-0090-13001706 / ISO 10002-CM-0090-13001706)

(MARKA PATENT NO: TRADEMARK)

(2015/03942-2015-GE-17393)

Tablo 1. Demografik Değişkenler

		n	%
Yaş	≤25	1	0.9%
	26-35	81	73.6%
	36-45	20	18.2%
	46-55	8	7.3%
Cinsiyet	Kadın	45	40.9%
	Erkek	65	59.1%
Medeni Durum	Evli	60	54.5%
	Bekar	50	45.5%
Eğitim Durumu	Lise	1	0.9%
	Ön Lisans	6	5.5%
	Lisans	69	62.7%
	Yüksek Lisans	34	30.9%
Çalışma Süreniz	< 1 Yıl	4	3.6%
	1-5 Yıl	62	56.4%
	6-10 Yıl	28	25.5%
	10-15 Yıl	6	5.5%
	≥ 16 Yıl	10	9.1%
Bu Kadrodaki Çalışma Süreniz	< 1 Yıl	3	2.7%
	1-5 Yıl	82	74.5%
	6-10 Yıl	13	11.8%
	10-15 Yıl	4	3.6%
	≥ 16 Yıl	8	7.3%

Örgütsel Sinizm ölçeği Cornbach Alpha değerlerine baktığımızda alt boyutlar olan Duygusal boyut Cornbach Alpha değeri 0.924, Bilişsel boyut Cornbach Alpha değeri

0.881 ve Davranışsal boyut 0.924 değerlerine sahip yani yüksek güvenilirlik düzeyindedir. Örgütsel Sinizm Ölçeği toplamı ise 0.949 ile yüksek güvenilirlik düzeyine sahiptir.

Tablo 2. Örgütsel Sinizm Ölçeği

	Min-Mak	Medyan	Ort.±s.s.	Cornbach Alpha
Duygusal Faktör	4 - 20	12.0	12.3 ± 4.6	0.924
Bilişsel Faktör	6 - 25	19.0	17.9 ± 4.9	0.881
Davranışsal Faktör	4 - 20	12.0	12.3 ± 4.6	0.924
Örgütsel Sinizm Toplam	16 - 65	44.0	42.5 ± 12.7	0.949

≤ 35 yaş, 36-45 yaş, 46-55 yaş grubunda duygusal faktör puanı anlamlı ($p > 0.05$) farklılık göstermemiştir. Kadın ve erkeklerde duygusal faktör puanı anlamlı ($p > 0.05$) farklılık

göstermemiştir. Evli ve bekarlarda duygusal faktör puanı anlamlı ($p > 0.05$) farklılık göstermemiştir. Eğitim durumuna göre duygusal faktör puanı anlamlı ($p > 0.05$) farklılık



UHEYAD

www.uheyadergisi.com

Uluslararası Hakemli Ekonomi Yönetimi Araştırmaları Dergisi

Temmuz / Ağustos / Eylül Yaz Dönemi Sayı: 13 Yıl:2017

International Refereed Journal of Research on Economics Management

July / August / September Summer Issue Issue: 13 Year: 2017

JEL KODU: A22-M40-M41-M49 ID: 146 K: 120

(İşletme Yönetim Organizasyon – Business Management Organization)

ISSN Print: 2148-8207 Online 2149-2492

(ISO 18001-OH-0090-13001706 / ISO 14001-EM-0090-13001706 / ISO 9001-QM-0090-13001706 / ISO 10002-CM-0090-13001706)

(MARKA PATENT NO: TRADEMARK)

(2015/03942-2015-GE-17393)

göstermemiştir. Çalışma süresine göre duygusal faktör puanı anlamlı ($p > 0.05$) farklılık göstermemiştir. Bu kadrodaki çalışma süresi-

ne göre duygusal faktör puanı anlamlı ($p > 0.05$) farklılık göstermemiştir. (Tablo 3)

Tablo 3. Örgütsel Sinizm Ölçeği Duygusal Faktör Boyutu

		Duygusal Faktör			p
		Min-Mak	Medyan	Ort.±s.s.	
Yaş	≤ 35	4 - 20	13.0	12.4 ± 4.6	0.732 ^k
	36-45	4 - 20	10.0	11.7 ± 4.8	
	46-55	7 - 17	13.5	12.9 ± 3.8	
Cinsiyet	Kadın	4 - 20	13.0	12.6 ± 4.5	0.518 ^m
	Erkek	4 - 20	12.0	12.0 ± 4.6	
Medeni Durum	Evli	4 - 20	12.0	11.9 ± 4.5	0.332 ^m
	Bekar	4 - 20	12.5	12.7 ± 4.6	
Eğitim Durumu	≤ Lisans	4 - 20	12.5	12.2 ± 4.6	0.820 ^m
	Yüksek Lisans	4 - 20	12.0	12.4 ± 4.6	
Çalışma Süreniz	≤ 5 Yıl	4 - 20	11.0	11.6 ± 4.5	0.147 ^k
	6-10 Yıl	4 - 20	14.0	13.1 ± 4.7	
	≥ 10 Yıl	7 - 20	14.5	13.6 ± 4.5	
Bu Kadrodaki Çalışma Süreniz	≤ 5 Yıl	4 - 20	12.0	12.1 ± 4.6	0.799 ^k
	6-10 Yıl	4 - 20	13.0	12.8 ± 5.1	
	≥ 10 Yıl	7 - 19	12.5	12.7 ± 4.1	

^k Kruskal-wallis / ^m Mann-whitney u test

≤ 35 yaş, 36-45 yaş, 46-55 yaş grubunda Bilişsel faktör puanı anlamlı ($p > 0.05$) farklılık göstermemiştir. Kadın ve erkeklerde Bilişsel faktör puanı anlamlı ($p > 0.05$) farklılık göstermemiştir. Evli ve bekarlar da Bilişsel faktör puanı anlamlı ($p > 0.05$) farklılık göstermemiştir. Eğitim durumuna göre Bilişsel

faktör puanı anlamlı ($p > 0.05$) farklılık göstermemiştir. Çalışma süresine göre Bilişsel faktör puanı anlamlı ($p > 0.05$) farklılık göstermemiştir. Bu kadrodaki çalışma süresine göre Bilişsel faktör puanı anlamlı ($p > 0.05$) farklılık göstermemiştir. (Tablo 4)



UHEYAD

www.uheyadergisi.com

Uluslararası Hakemli Ekonomi Yönetimi Araştırmaları Dergisi

Temmuz / Ağustos / Eylül Yaz Dönemi Sayı: 13 Yıl:2017

International Refereed Journal of Research on Economics Management

July / August / September Summer Issue Issue: 13 Year: 2017

JEL KODU: A22-M40-M41-M49 ID: 146 K: 120

(İşletme Yönetim Organizasyon – Business Management Organization)

ISSN Print: 2148-8207 Online 2149-2492

(ISO 18001-OH-0090-13001706 / ISO 14001-EM-0090-13001706 / ISO 9001-QM-0090-13001706 / ISO 10002-CM-0090-13001706)

(MARKA PATENT NO: TRADEMARK)

(2015/03942-2015-GE-17393)

Tablo 4. Örgütsel Sinizm Ölçeği Bilişsel Faktör Boyutu

		Bilişsel Faktör			p
		Min-Mak	Medyan	Ort.±s.s.	
Yaş	≤ 35	6 - 25	19.0	18.3 ± 4.9	0.325 ^k
	36-45	9 - 25	17.5	16.9 ± 4.9	
	46-55	7 - 24	18.0	16.6 ± 5.5	
Cinsiyet	Kadın	9 - 25	19.0	17.8 ± 4.9	0.925 ^m
	Erkek	6 - 25	19.0	18.0 ± 5.0	
Medeni Durum	Evli	7 - 25	18.0	17.2 ± 4.9	0.051 ^m
	Bekar	6 - 25	20.0	18.8 ± 4.9	
Eğitim Durumu	≤ Lisans	6 - 25	19.0	17.9 ± 5.1	0.948 ^m
	Yüksek Lisans	9 - 25	18.0	18.0 ± 4.7	
Çalışma Süreniz	≤ 5 Yıl	8 - 25	18.5	17.8 ± 4.7	0.847 ^k
	6-10 Yıl	6 - 25	19.0	18.3 ± 5.1	
	≥ 10 Yıl	7 - 25	18.5	17.9 ± 5.7	
Bu Kadrodaki Çalışma Süreniz	≤ 5 Yıl	6 - 25	19.0	18.0 ± 4.8	0.919 ^k
	6-10 Yıl	8 - 25	18.0	17.8 ± 5.0	
	≥ 10 Yıl	7 - 25	18.5	17.3 ± 6.0	

^k Kruskal-wallis / ^m Mann-whitney u test

≤ 35 yaş, 36-45 yaş, 46-55 yaş grubunda Davranışsal faktör puanı anlamlı ($p > 0.05$) farklılık göstermemiştir. Kadın ve erkeklerde Davranışsal faktör puanı anlamlı ($p > 0.05$) farklılık göstermemiştir. Evli ve bekarlar da Davranışsal faktör puanı anlamlı ($p > 0.05$) farklılık göstermemiştir. Eğitim durumuna

göre Davranışsal faktör puanı anlamlı ($p > 0.05$) farklılık göstermemiştir. Çalışma süresine göre Davranışsal faktör puanı anlamlı ($p > 0.05$) farklılık göstermemiştir. Bu kadrodaki çalışma süresine göre Davranışsal faktör puanı anlamlı ($p > 0.05$) farklılık göstermemiştir. (Tablo 5)



UHEYAD

www.uheyadergisi.com

Uluslararası Hakemli Ekonomi Yönetimi Araştırmaları Dergisi

Temmuz / Ağustos / Eylül Yaz Dönemi Sayı: 13 Yıl:2017

International Refereed Journal of Research on Economics Management

July / August / September Summer Issue Issue: 13 Year: 2017

JEL KODU: A22-M40-M41-M49 ID: 146 K: 120

(İşletme Yönetim Organizasyon – Business Management Organization)

ISSN Print: 2148-8207 Online 2149-2492

(ISO 18001-OH-0090-13001706 / ISO 14001-EM-0090-13001706 / ISO 9001-QM-0090-13001706 / ISO 10002-CM-0090-13001706)

(MARKA PATENT NO: TRADEMARK)

(2015/03942-2015-GE-17393)

Tablo 5. Örgütsel Sinizm Ölçeği Davranışsal Faktör Boyutu

		Davranışsal Faktör			p
		Min-Mak	Medyan	Ort.±s.s.	
Yaş	≤ 35	4 - 20	13.0	12.4 ± 4.6	0.732 ^k
	36-45	4 - 20	10.0	11.7 ± 4.8	
	46-55	7 - 17	13.5	12.9 ± 3.8	
Cinsiyet	Kadın	4 - 20	13.0	12.6 ± 4.5	0.518 ^m
	Erkek	4 - 20	12.0	12.0 ± 4.6	
Medeni Durum	Evli	4 - 20	12.0	11.9 ± 4.5	0.332 ^m
	Bekar	4 - 20	12.5	12.7 ± 4.6	
Eğitim Durumu	≤ Lisans	4 - 20	12.5	12.2 ± 4.6	0.820 ^m
	Yüksek Lisans	4 - 20	12.0	12.4 ± 4.6	
Çalışma Süreniz	≤ 5 Yıl	4 - 20	11.0	11.6 ± 4.5	0.147 ^k
	6-10 Yıl	4 - 20	14.0	13.1 ± 4.7	
	≥ 10 Yıl	7 - 20	14.5	13.6 ± 4.5	
Bu Kadrodaki Çalışma Süreniz	≤ 5 Yıl	4 - 20	12.0	12.1 ± 4.6	0.799 ^k
	6-10 Yıl	4 - 20	13.0	12.8 ± 5.1	
	≥ 10 Yıl	7 - 19	12.5	12.7 ± 4.1	

^k Kruskal-wallis / ^m Mann-whitney u test

≤ 35 yaş, 36-45 yaş, 46-55 yaş grubunda Örgütsel Sinizm Toplam puanı anlamlı ($p > 0.05$) farklılık göstermemiştir. Kadın ve erkeklerde Örgütsel Sinizm Toplam puanı anlamlı ($p > 0.05$) farklılık göstermemiştir. Evli ve bekârlarda Örgütsel Sinizm Toplam puanı anlamlı ($p > 0.05$) farklılık göstermemiştir. Eğitim durumuna göre Örgütsel Sinizm

Toplam puanı anlamlı ($p > 0.05$) farklılık göstermemiştir. Çalışma süresine göre Örgütsel Sinizm Toplam puanı anlamlı ($p > 0.05$) farklılık göstermemiştir. Bu kadrodaki çalışma süresine göre Örgütsel Sinizm Toplam puanı anlamlı ($p > 0.05$) farklılık göstermemiştir. (Tablo 6).



UHEYAD

www.uheyadergisi.com

Uluslararası Hakemli Ekonomi Yönetimi Araştırmaları Dergisi

Temmuz / Ağustos / Eylül Yaz Dönemi Sayı: 13 Yıl:2017

International Refereed Journal of Research on Economics Management

July / August / September Summer Issue Issue: 13 Year: 2017

JEL KODU: A22-M40-M41-M49 ID: 146 K: 120

(İşletme Yönetim Organizasyon – Business Management Organization)

ISSN Print: 2148-8207 Online 2149-2492

(ISO 18001-OH-0090-13001706 / ISO 14001-EM-0090-13001706 / ISO 9001-QM-0090-13001706 / ISO 10002-CM-0090-13001706)

(MARKA PATENT NO: TRADEMARK)

(2015/03942-2015-GE-17393)

Tablo 6. Örgütsel Sinizm Ölçeği Toplam

		Örgütsel Sinizm Toplam			p
		Min-Mak	Medyan	Ort.±s.s.	
Yaş	≤ 35	16 - 65	45.0	43.0 ± 12.7	0.637 ^k
	36-45	18 - 65	37.0	40.3 ± 13.0	
	46-55	21 - 58	44.0	42.4 ± 12.4	
Cinsiyet	Kadın	18 - 65	45.0	43.1 ± 13.1	0.650 ^m
	Erkek	16 - 65	43.0	42.0 ± 12.5	
Medeni Durum	Evli	18 - 65	41.5	40.9 ± 12.5	0.178 ^m
	Bekar	16 - 65	46.0	44.3 ± 12.9	
Eğitim Durumu	≤ Lisans	16 - 65	45.0	42.3 ± 12.9	0.920 ^m
	Yüksek Lisans	21 - 65	42.5	42.9 ± 12.5	
Çalışma Süreniz	≤ 5 Yıl	18 - 65	40.0	40.9 ± 12.3	0.260 ^k
	6-10 Yıl	16 - 65	46.5	44.5 ± 13.3	
	≥ 10 Yıl	21 - 65	48.0	45.1 ± 13.3	
Bu Kadrodaki Çalışma Süreniz	≤ 5 Yıl	16 - 65	44.0	42.3 ± 12.6	0.924 ^k
	6-10 Yıl	18 - 65	46.0	43.5 ± 14.1	
	≥ 10 Yıl	21 - 62	44.5	42.7 ± 12.9	

^k Kruskal-wallis / ^m Mann-whitney u test

SONUÇ

İstanbul İli Türkiye İş Kurumu bünyesinde görev yapmakta olan iş ve Meslek Danışmanları üzerinde yapılan bu araştırmada örgütsel sinizmin alt boyutları olan davranışsal, duygusal ve bilişsel boyutlar; demografik değişkenler olan yaş, cinsiyet, medeni hal, eğitim durumu, çalışma süresi ve kurumdaki çalışma süresi boyutlarında anlamlı farklılık göstermemiştir. Bu sonuçlar ışığında negatif örgütsel davranış kapsamında sayılan konuların başında gelen örgütsel sinizmin ortaya çıkmaması ya da ortaya çıktıktan sonra daha az hasar yaratmasının sağlanması açısından birtakım çıkarımlarda bulunmak gerekmektedir. Örgütlerde sinizme yol açan örgütsel faktörlerin, örgüt üzerindeki olumsuz etki-

leri nedeniyle tespit edilmesi ve giderilmesi gerekmektedir. İş görenlerin sinik tutumlar geliştirmeye iten faktörlerle mücadele etmek için alınacak birtakım önlemler ve yapılacak çalışmalar örgütlerde etkin ve verimli bir çalışma ortamının oluşturulmasına olanak tanıyacaktır. Bu örgütsel düzenlemelerden bazıları ise aşağıdaki gibidir;

- İş görenler için örgütsel iletişimin önemini vurgulamak gerek formel gerek ise informal iletişim kaynaklarının kullanımı hakkında ile ilgili teşvik etmek,
- İş görenleri yönetimin birer parçası haline getirmek üzere girişimlerde bulunmak, örneğin demokratik olarak süreçlere katılımları için beyim fırtınası, yalın 6 sigma veya Ön-Sis gibi yöntemler kullanmak



UHEYAD

www.uheyadergisi.com

Uluslararası Hakemli Ekonomi Yönetimi Araştırmaları Dergisi

Temmuz / Ağustos / Eylül Yaz Dönemi Sayı: 13 Yıl:2017

International Refereed Journal of Research on Economics Management

July / August / September Summer Issue Issue: 13 Year: 2017

JEL KODU: A22-M40-M41-M49 ID: 146 K: 120

(İşletme Yönetim Organizasyon – Business Management Organization)

ISSN Print: 2148-8207 Online 2149-2492

(ISO 18001-OH-0090-13001706 / ISO 14001-EM-0090-13001706 / ISO 9001-QM-0090-13001706 / ISO 10002-CM-0090-13001706)

(MARKA PATENT NO: TRADEMARK)

(2015/03942-2015-GE-17393)

- İş görenlerin çalışma koşullarını monotonluktan kurtarmak,
- İş görenlerin taleplerini dikkate almak göremezden gelmemek fikirlerine değer vermek ve hedef odaklı çalışmalarına imkan tanımak,
- İş görenlerin işletmelerdeki yeri ve öneminin bilinçlendirilmesi ve uygulanmasının sağlanması,
- İş görenlerin sosyal, kültürel ve ekonomik açıdan desteklenip güçlendirilmesi,
- İş görenlerin stresli iş ortamından uzaklaştırarak, tükenmişlik sendromu olasılığını azaltmak,
- İş görenlerin iş ortamlarını fiziksel ve teknolojik açıdan düzenleyip geliştirmek,
- Sinizm sebeplerini belirleyerek, sinik ortamdaki uzaklaşım daha verimli bir çalışma ortamının sağlanması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- ABRAHAM, R., (2000).** Organizational Cynicism: Bases and Consequences. Generic, Social, and General. Psychology Monographs 126 (3), ss.269-292
- AKMAN, G., (2013).** Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması, İstanbul Üniversitesi, ss.5

ANDERSSON LYNNE, M., BATEMAN THOMAS, S., (1997). Cynicism in the workplace: some causes and effects, Journal of Organizational Behavior. vol. 18. ss.449-469

BERNERTH J., B., ARMENAKİS, A., FELD, H. S., & WALKER, H. J., (2007). Justice, cynicism, and commitment a study of important organizational change variables. The Journal of Applied Behavioral Science, 43(3), ss. 303-326

BOYALI, H., (2011). Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler : Karaman'daki Bankalar Üzerine Bir Uygulama, ss.43

BRANDES, P., CASTRO, S., JAMES, M. S. L., MARTTİNEZ, A., MATHERLY, T., FERRIS, G., HOCHWARTER, W., (2006). The Interactive Effects of Job Insecurity and Organizational Cynicism on Work Effort Following a Layoff. Journal of Leadership & Organizational Studies 14(3), ss. 233-340

BRANDES, P., (1997). Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents and Consequences, University of Cincinnati, Doctoral Thesis

ÇELİK, M., ÖZDEMİR, A., (2016). Çalışanların Tekno-Stres Seviyelerinin Örgütsel Sinizm Üzerine Etkisi, Bankacılık Sektö-



UHEYAD

www.uheyadergisi.com

Uluslararası Hakemli Ekonomi Yönetimi Araştırmaları Dergisi

Temmuz / Ağustos / Eylül Yaz Dönemi Sayı: 13 Yıl:2017

International Refereed Journal of Research on Economics Management

July / August / September Summer Issue Issue: 13 Year: 2017

JEL KODU: A22-M40-M41-M49 ID: 146 K: 120

(İşletme Yönetim Organizasyon – Business Management Organization)

ISSN Print: 2148-8207 Online 2149-2492

(ISO 18001-OH-0090-13001706 / ISO 14001-EM-0090-13001706 / ISO 9001-QM-0090-13001706 / ISO 10002-CM-0090-13001706)

(MARKA PATENT NO: TRADEMARK)

(2015/03942-2015-GE-17393)

rüne Bir Araştırma, IV. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, ss.257

DEAN, J. W., BRANDES, P., DHARWADKAR, R., (1998). Organizational Cynicism, *Academy of Management Review*, 23 (2), ss: 341-352

DELKEN, M., (2004). “Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers Dissertation of Maşter of Economics, Faculty of Economics and Business Administration”. (The Degree of Maşter of Economics). University of Maaştricht, Maaştricht. ss.11-35

ERDOST, H.E., KARACAOĞLU, K., REYHANOĞLU, M., (2007). *Örgütsel Sinizm Kavramı Ve İlgili Ölçeklerin Türkiye’deki Bir Firmada Test Edilmesi*, 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya Üniversitesi, ss.514-524

FINDIK, M., ERYEŞİL, K., (2012). Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Karabük: International Iron & Steel Symposium.

GÜL, H., AĞIRÖZ, A., (2011). Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler, Hemşireler Üzerine Bir Uygulama. Afyon Kocatepe Üniversitesi, IIBF Dergisi, Cilt13, Sayı 2, ss.27-47

HELVACI, M. A., ÇETİN, A., (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak İli Örneği), *Turkish Studies*, 7(3), ss.1475-1497

İNCE, M., TURAN, Ş., (2011). Organizational cynicism as a factor that affects the organizational change in the process of globalization and an application in Karaman’s public institutions. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 37, ss. 104-121

İNCEOĞLU, M., (2010). Tutum Algı İletişim. Beykent Üniversitesi Yayınları, 5.Baskı, İstanbul, 2010. ss. 1-20

İRİZ R., FINDIK M., ERYEŞİL K., (2012). Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi, Selçuk Üniversitesi Örneği. 1st International Conference On Sustainable Business And Transitions For Sustainable Development, Konya, ss. 43-455

JAMES MATRECIA L., (2005). Antecedents and Consequences Of Cynicism In Organizations, An Examination Of The Potential Positive and Negative Effects On School Systems, (Unpublished Doctoral Dissertation, The Florida State University, USA)



UHEYAD

www.uheyadergisi.com

Uluslararası Hakemli Ekonomi Yönetimi Araştırmaları Dergisi

Temmuz / Ağustos / Eylül Yaz Dönemi Sayı: 13 Yıl:2017

International Refereed Journal of Research on Economics Management

July / August / September Summer Issue Issue: 13 Year: 2017

JEL KODU: A22-M40-M41-M49 ID: 146 K: 120

(İşletme Yönetim Organizasyon – Business Management Organization)

ISSN Print: 2148-8207 Online 2149-2492

(ISO 18001-OH-0090-13001706 / ISO 14001-EM-0090-13001706 / ISO 9001-QM-0090-13001706 / ISO 10002-CM-0090-13001706)

(MARKA PATENT NO: TRADEMARK)

(2015/03942-2015-GE-17393)

KANTER DONALD L., MIRVIS PHILIP H., (1989). The cynical Americans, Living And Working in An Age of Discontent and Disillusion. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1989

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. Volume:3 Number:3, ss.82-84

KÖKLÜ, N., (1995). Tutumların Ölçülmesi ve Likert Tipi Ölçeklerde Kullanılan Seçenekler Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 28 (2), ss.81-93, *Management Review* 23 (2), ss.341-352

ÖZGENER Ş., ÖĞÜT A., KAPLAN M., (2008). İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma, Örgütsel Sinizm, (Edt. Mahmut Özdevecioğlu ve Himmet Kaplan), Örgütsel Davranışta Seçme Konular, Gazi Üni.Vakfı İlke Yayınevi, Ankara 2008, ss. 53-72

REICHERS, A. E., WANOUS JOHN P., AUSTIN JAMES T., (1997). Understanding and managing cynicism about orga-

nizational change, The Academy of Management Executive; Feb. ss.1-48

TINAZTEPE, C., (2012). Örgüt İçi Etkin İletişimin Örgütsel Sinizme Etkisi. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 1, ss.53-57

TOKGÖ, Z. N., YILMAZ, H., (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. Sayı:2 Cilt:8 (2008). ss. 101–305

WANOUS, J.P., REICHERS, A.E., AUSTIN, J.T., (2000). Cynicism About Organizational Change: Measurement, Antecedent and Correlates, Group and Organizational Management, 25(2), ss.132-153

INTERNET KAYNAKLARI

ÇAKICI, A., DOĞAN, S., (2014).

“Örgütsel Sinizmin İş Performansına Etkisi, Meslek Yüksekokullarında Bir Araştırma, Doğu Dergisi, 15(1) ss.79-89. Link: <http://docplayer.biz.tr/25844969-Orgutsel-sinizmin-is-performansina-etkisi-meslek-yuksekokullarinda-bir-araştırma.html> (Erişim Tarihi: 15.12.2016)



UHEYAD

www.uheyadergisi.com

Uluslararası Hakemli Ekonomi Yönetimi Araştırmaları Dergisi

Temmuz / Ağustos / Eylül Yaz Dönemi Sayı: 13 Yıl:2017

International Refereed Journal of Research on Economics Management

July / August / September Summer Issue Issue: 13 Year: 2017

JEL KODU: A22-M40-M41-M49 ID: 146 K: 120

(İşletme Yönetim Organizasyon – Business Management Organization)

ISSN Print: 2148-8207 Online 2149-2492

(ISO 18001-OH-0090-13001706 / ISO 14001-EM-0090-13001706 / ISO 9001-QM-0090-13001706 / ISO 10002-CM-0090-13001706)

(MARKA PATENT NO: TRADEMARK)

(2015/03942-2015-GE-17393)

EXTENDED ABSTRACT

Introduction: Even though organizational cynicism is a new concept in the literature, it seems that it is getting more and more important because it creates a deeply affecting situation for organizations. Organizational cynicism refers to negative thoughts about an individual's organization. Cynicism is, in general, an innate character and can be defined as a person's negative view of life. Today, the high level of organizational commitment, motivation and job satisfaction of the employees for the enterprises is becoming a problem which becomes increasingly important. In addition, various factors that reduce the organizational commitment, motivation and job satisfaction of employees may pose a threat to organizations. Employees with a high level of organizational cynicism decrease their productivity, their motivation and job satisfaction decrease, and their organizational commitment is weakening. While organizational cynicism is very important in organizations and organizations in terms of effective and efficient activities in general, many institutions and organizations are doing important work on their awareness. We can say that organizational cynicism is an attitude that an employee has developed about organization and / or organizational object (Erdoğan and Bedük, 2013: 17-20). **Purpose:** This research was carried out by the Business and Occupational Advisors working in the İstanbul Provincial Employment Organization of Turkey; In the Behavioral, Cognitive and Emotional dimensions of the sub-dimensions of the concept of cynicism; It was done with the aim of determining whether there were significant differences according to demographic variables such as age, gender, educational status, marital status, duration of the profession and duration of study in the institution. **Methodology:** The work was carried out on Business and Occupational Advisors who are working in the İstanbul Employment Agency of Turkey. Questionnaires were sent to participants who participated in the survey and they were asked to respond. A total of 121 questionnaires were distributed, but 110 of them could not be evaluated. Mean, standard deviation, median lowest, highest, frequency and ratio values were used in the descriptive statistics of the data. The distribution of the variables was measured by the kolmogorov simirnov test. A Kruskal-wallis, mann-whitney u test was used in the analysis of quantitative independent data. Internal consistency is measured by cronbach alpha. SPSS 22.0 program was used in the analyzes. In this study, Brandes et al. (1999), and in Turkey, Kalağan (2009) adopted a three-dimensional organizational cynicism scale that was adapted to the Turkic language by providing linguistic equivalence. The survey form distributed to the participants in the survey consists of



UHEYAD

www.uheyadergisi.com

Uluslararası Hakemli Ekonomi Yönetimi Araştırmaları Dergisi

Temmuz / Ağustos / Eylül Yaz Dönemi Sayı: 13 Yıl:2017

International Refereed Journal of Research on Economics Management

July / August / September Summer Issue Issue: 13 Year: 2017

JEL KODU: A22-M40-M41-M49 ID: 146 K: 120

(İşletme Yönetim Organizasyon – Business Management Organization)

ISSN Print: 2148-8207 Online 2149-2492

(ISO 18001-OH-0090-13001706 / ISO 14001-EM-0090-13001706 / ISO 9001-QM-0090-13001706 / ISO 10002-CM-0090-13001706)

(MARKA PATENT NO: TRADEMARK)

(2015/03942-2015-GE-17393)

2 parts. In the first part, demographic variables and in the second part, organizational cynicism questions about emotional, cognitive and behavioral dimensions. Likert type rating scale with 5 items ranked as “Absolutely Participate” (5), “I Participate” (4), “Neither Participate What I Participate” (3), “I Do not Participate” (2), “Absolutely Participate” (1). The first five of the 13 expressions in the scale are cognitive, the fourth following them emotional, and the last four related to the behavioral dimension. **Research Problem:** The problem of investigating whether there is a meaningful relationship between age, gender, marital status, working time and working time in terms of demographic variables, which are organizational cynicism sub-dimensions of organizational cynicism, which is a fairly frequent occurrence in organizations, form. **Results :** Behavioral, emotional and cognitive dimensions of organizational cynicism subdimensions in this research conducted on job and career counselors who are working in the İstanbul Provincial Employment Agency. Demographic variables such as age, gender, marital status, educational status, duration of study and duration of study in the institution did not show any significant difference. It is necessary to make some deductions in order to ensure that the organizational cynicism that emerges at the beginning of the topics in the scope of negative organizational behavior in the light of these results does not emerge or that it causes less damage after it emerges. Organizational factors that cause cynicism in organizations need to be identified and eliminated due to their negative effects on the organization. A number of measures to be taken to combat the factors that encourage cynical attitudes by employers and work to be done will allow organizations to create an effective and productive work environment. By determining the causes of cynicism, it is necessary to move away from the cynical environment and to provide a more efficient working environment. Some measures to be taken to combat the factors that encourage the cynical attitudes of the workers and the work to be done will allow for an effective and productive work environment in the organizations. To give a few examples of the steps to be taken; Attempting to make business people part of the administration, for example democratically using methods such as bell-storms, lean 6 sigma or Pre-Sis for their participation in the processes, to save the working conditions of the workers from monotony, and do not take into account the demands of business people to value their ideas and allow them to work in target-oriented.