

ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL SINIZM TUTUMLARININ İŞE YABANCILAŞMALARINI ÜZERİNE ETKİSİ: VAKIF ÜNİVERSİTELERİ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA*

Özgür KÖKALAN[†]
Kübra ANAŞ[‡]

Özet

Bu çalışma, çalışanların örgütsel sinizm tutumlarının işe yabancılaşmaları üzerinde etkisini belirlemeyi amaçlamaktadır. İstanbul'da eğitim-öğretim veren 7 adet vakıf üniversitesinde görev yapan 284 personel (akademik-idari personel) araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Örneklemini oluşturan çalışanlara, Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen 'Örgütsel Sinizm Ölçüm Aracı' ve Korman'ın ve Hirschfeld ve Feild'in (2000) geliştirdiği yabancılaşma ölçekleri kullanılmıştır. Verilerin analizi SPSS.23 paket programında yapılmıştır. Veriler betimleyici istatistikler, korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizi kullanılarak çözümlenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, örgütsel sinizm ve alt boyutları ile işe karşı yabancılaşma arasında pozitif anlamlı orta düzey ilişkiler olduğu saptanmıştır. Örgütsel sinizmin alt boyutlarının, yabancılaşma üzerinde pozitif anlamlı etkileri olduğu saptanmıştır Sinizm düzeyleri yüksek olan çalışanlarının, işlerine karşı yabancılaşma düzeylerinin de yüksek olduğu saptanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Duyuşsal Sinizm, Davranışsal Sinizm, Bilişsel Sinizm, İşe Karşı Yabancılaşma.

THE EFFECTS OF ORGANIZATIONAL CYNICISM ON THE WORK ALIENATION: A STUDY ON EMPLOYEES OF FOUNDATION UNIVERSITIES

Abstract

The aim of this study is to investigate the effects of organizational cynicism on the work alienation. 284 personnel (academic and administrative) of 7 foundation universities in Istanbul constitute the sample of this study. Brandes, Dharwadkar ve Dean's (1999) 'Organizational Cynicism Scale' and Korman's self-alienation scale and Hirschfeld and Feild (2000)'s alienation scale were used on the personnel that make up the study sample. Analysis of the data was processed on SPSS.23 package programs. Descriptive statistics, correlation analysis and multiple regression analysis were used in the analysis of the data. As a result of research, It is found that There are significant positive moderate relationships between Work alienation and organizational cynicism and its dimensions. It is also found organizational cynicism and its dimensions significantly affect work alienation. Employee who has high level of cynicism has higher levels of alienation against his / her work.

Keywords: Emotional Cynicism, Behavioral Cynicism, Cognitive Cynicism, Work Alienation

Giriş

Sinizm kavramı ile ilgili yapılan akademik çalışmaların geçmişi çok eskilere dayanmasına rağmen, işletme bilimi çerçevesinde örgütsel sinizm olarak isimlendirilen kavram ile ilgili akademik çalışmaların ise yakın dönemlere denk geldiği görülmektedir. Örgütsel sinizm, basit olarak çalışanların iş yerlerine karşı geliştirdiği negatif tutumlar olarak tanımlanmaktadır. Örgütün dürüst olmadığına dair inanç, işyerine yönelik olumsuz duygular, küçümseyici ve sürekli eleştirel davranma eğilimleri gösterme sinik olan işgörenlerin ortak özellikleri olarak tanımlanırken, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak üç boyutu akademik çalışmalarda sıklıkla kullanılmaktadır.

* İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Yüksek Lisans programında aynı isimli Yüksek Lisans tezinden türetilmiştir.

[†] Özgür Kökalan, Phd, İstanbul Sabahattin Zaim University, The Faculty of Business and Management Sciences, The Department of Management, ozgur.kokalan@izu.edu.tr, 00905323700618

[‡] Kübra Anaş, MBA, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Yüksek Lisans Programı, kubra.anas@izu.edu.tr,

Yapılan akademik çalışmalar, örgütsel sinizmin çeşitli örgütsel davranışlar üzerinde genellikle olumsuz etkiler oluşturduğunu göstermektedir. Örgütsel sinizm ile arasındaki ilişkileri henüz net olarak ortaya konmamış önemli bir örgütsel unsur olan yabancılaşma ise çalışanın işini anlamsız bulması; işyerinde kurduğu ilişkilerden herhangi bir doyuma ulaşamaması; kendini tek başına ve güçsüz hissetmesi, geleceğe ilişkin umutlu olmaması ve kendisini süregelen sistemin basit bir parçası olarak algılaması biçiminde tanımlanmaktadır.

Bu çalışma çalışanların örgütsel sinizm tutumlarının işe yabancılaşmaları üzerinde etkisini belirlemeyi amaçlamaktadır. Örgütsel sinizmin çeşitli örgütsel unsurlarla ilişkilerini inceleyen yerli ve yabancı pek çok çalışma olmasına rağmen, örgütsel sinizmin işe karşı yabancılaşma üzerindeki etkisini araştıran çok fazla çalışmaya rastlanılmamaktadır. Bu çalışma bu nedenle özgün ve değerli bir çalışmadır.

1. Örgütsel Sinizm

Sinizm son zamanlarda örgütsel davranış alanında ortaya çıkan kavramlardan birisidir. “Kuşkuculuk”, “şüphencilik”, “güvensizlik”, “inançsızlık”, “kötümserlik”, “olumsuzluk” sözcükleriyle yakın anlamlara sahip olmakla beraber sinizm, modern yorumunda, bireyin “kusur bulan, zor beğenir, eleştirir” anlamı daha baskındır (Erdost, Karacaoğlu, & Reyhanoğlu, 2007). Örgütsel sinizm ile ilgili literatüre bakıldığında kavram ile ilgili olarak bir taraftan tanımlama ve ölçek geliştirme yönünde çalışmalar bulunurken, diğer tarafta sinizmin öncüllerini ve sonuçlarını farklı bağlamlarda ve farklı değişkenler aracılığı ile keşfetmeye yönelik çalışmaların bulunduğu görülmektedir (Tokgöz & Yılmaz, 2008). Sinizmde olduğu gibi literatürde örgütsel sinizm ile ilgili pek çok farklı tanıma rastlanılmaktadır.

Kavram üzerinde yapılan ilk çalışmalarda kavramın tanımlanmaya çalışıldığı görülmektedir. Örneğin, Dean, Brandes ve Dharwadkar’a (1998) göre, örgütsel sinizm, örgütte çalışanın genel olarak yönetimi küçümsemesi, yöneticileri bencillikle suçlaması, meslektaşlarını küçük görüp aşağılaması, çalışanların işyerlerine karşı aşırı derecede olumsuz tutum içine girmesi durumları olarak tanımlanırken, Bernerth ve arkadaşlarına (2007) göre ise, işyerine karşı birçok çalışan tarafından paylaşılan ortak şüpheler ve güven duymama durumları olarak tanımlanmıştır. (Dean, Brandes, & Dharwadkar, 1998; Bernerth, Armenakis, Field, & Walker, 2007). Bir diğer tanıma göre örgütsel sinizm; bireylerin işyerlerinin ahlaki bütünlükle ilgili olmadığını ve adil olabilme, dürüstlük ve içtenlik gibi ilkelerin örgütün çıkarları doğrultusunda harcandığı yönündeki inançlarıdır (Bernerth, Armenakis, Field, & Walker, 2007).

Örgütsel sinizm araştırmaları 1980’li yılların sonunda ve 1990’lı yılların başında gelişme göstermeye başlamıştır (James, 2005). Yapılan araştırmalar sonucunda, örgütsel sinizmin, iş yerlerinin etkinlik ve verimliliğini azaltan, önemli maddi ve manevi kayıplara sebep olan sonuçları saptanmıştır. Bu kapsamda örgütsel sinizmin, çalışanların işlerine karşı doyumsuzluklarının artması ve örgüte bağlılıklarının azalması, çalışanların sabotaj, hırsızlık, dolandırıcılık gibi kriminal eğilimlere girmelerine sebep olması gibi bireysel etkilerinin yanı sıra örgütleri küçülmeye zorlaması, örgütte işten ayrılma oranlarının artması, işgücü performansının azalması, işten çıkarılma oranlarının artması, örgütsel performansın düşmesi gibi örgütsel etkilerini ispatlayan çalışmalar literatürde mevcuttur (Andersson & Bateman, 1997; Abraham, 2000; Bommer, Rich, & Rubin, 2005; Eaton, 2000; Goldner, Ritti, & Ference, 1977; James, 2005; Johnson & O’Leary-Kelly, 2003; Naus, 2007; Reichers, Wanous, & Austin, 1997).

Yapılan yerli ve yabancı çalışmalarda örgütsel sinizme ait pek çok özellik tespit edilmiştir. Bu özellikler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Örgütsel sinizmde sinik bireyler çalışma ortamlarında işyerlerini küçük görmeleri ile bilinirler. Mizahlarını bireysel ve mesleki amaçlarına ulaşabilmek için kullanırlar (Dean, Brandes, & Dharwadkar, 1998; Abraham, 2000)
- Sinik kişilerin örgütsel sorunların temelindeki sebepleri belirlemede önemli rolleri vardır. Bu kişiler örgütsel değişim, gelişim ve yenilikler için uygulanan çabalara bir ölçü ögesi oluştururlar. (Akman, 2013)
- Örgütlerdeki değişim çabaları, sinikler tarafından başarısızlık olarak ifade edilmektedir. (Wanous, Reichers, & Austin, 1994).
- Çoğunlukla, kişilere ya da örgüte yönelik sinizm diğer nesnelere de aktarılabilmektedir. (Andersson & Bateman, 1997)
- Örgütsel sinizm belirli iş kollarındaki örgütlerle sınırlanmamıştır. Değişik be birçok türde örgütte görülebilir. (Dean, Brandes, & Dharwadkar, 1998).
- Sinik bireyler, çıkarlarına ve hilelere karşı temkinli olduklarından, başkaları tarafından kendilerini daha az kullanılmaktadırlar. (Kalağan, 2009)
- Genel sinizm, insan davranışıyla ilgili genellikle olumsuz güdeleri yansıtır; Örgütsel sinizm örgüt bütünlüğünün olmadığı inancından kaynaklı, davranışsal, duygusal ve bilişsel boyutları kapsayan negatif bir tutum olarak kabul edilmektedir. (Abraham, 2000).
- Örgütsel sinizm kişilik temeli olan bir eğilimden ziyade, sonradan öğrenilmiş olan tepkidir. Diğer bir anlamla, örgütsel sinizm “insanların örgüte getirdikleri sadece basit negatif duygular değildir, tutumlar çalışma bağlamındaki deneyimler tarafından şekillendirilmiştir” (Brown & Cregan, 2008)

Yapılan pek çok araştırmada kavramın tanımlama ve özelliklerini belirlemenin yanı sıra sinizmi oluşturan boyutlar da belirlemeye çalışılmıştır. Bu çalışmaların en önemlisi Dean, Brandes & Dharwadkar tarafından 1998’de gerçekleştirilmiştir. Dean, Brandes & Dharwadkar’a (1998) göre, örgütsel sinizimin, duyuşsal (emotional), bilişsel (cognitive) ve davranışsal (behavioral) olmak üzere üç boyutu vardır. Duyuşsal (emotional) boyut, örgüte karşı geliştirilen negatif duyguları ifade eder. Bu bireylerin, saygısızlık, öfke, sıkıntı ve utanç duyma gibi kuvvetli duygusal tepkilerini kapsar. Bilişsel (cognitive) sinizm, dürüstlükten yoksun olma durumunu kapsar. Örgütlerinde sinik tutuma sahip bireylerin örgütsel ilke ve kurallardan yoksun, resmi işler ve kuralları ciddiye almayan, tutarsız, yalan ve hile dolu davranışlar sergileyen, diğer insanlara güvenmede sorun yaşayan, kişisel çıkarları ön planda tutan kişilik özelliklerine sahip oldukları görülmektedir. Örgütsel sinizmin son boyutu olan davranışsal boyuta göre, örgütlerinde sinik davranışta bulunan çalışanlar, örgüt içinde gelecek olaylar hakkında karamsar tahminlerde bulunma, alaycı mizah gibi unsurları ve örgütle ilgili hakir görme, sert ve olumsuz eleştirel davranışlarında bulunurlar (Dean, Brandes, & Dharwadkar, 1998). Bu çalışmada örgütsel sinizmim işe karşı yabancılaşma üzerindeki etkisi bu üç boyut temel alarak incelenmiştir.

2. İşe Karşı Yabancılaşma

Yabancılaşma, klasik ve modern kuramcılar olan Georg Friedrich Wilhelm Hegel, Karl Marx, Erich Fromm, Emile Durkheim, George Simmel ve Melvin Seeman tarafından ortaya atılmış ve geliştirilmiş oldukça önemli bir kavramdır. Kavram bu kuramcılar tarafından “ortak değerlerin ve bütünleşmenin düşük olduğu, bireyler veya birey ve topluluk veya örgütün

arasından mesafenin veya izolasyonun yüksek olduğu bir sosyal ilişki durumu” olarak tanımlanmaktadır (Ankony, 1999). Yabancılaşma kavramı sosyolojiden, psikolojiye pek çok sosyal disiplinin ilgisini çekmiş önemli bir kavramdır. Farklı disiplinler tarafından üzerinde pek çok araştırma yapılan kavram doğal olarak farklı şekillerde tanımlanmıştır. Bu nedenle literatürde kavrama ilişkin pek çok farklı tanıma rastlanılmaktadır. Örneğin bir tanıma göre yabancılaşma, kişinin, kendi emeğiyle elde ettiği sonuçları görememesi ve bu durumda kişinin hayata karşı kayıtsız olması ve toplumsallıktan ayrı düşme eğilimine kapılması durumudur (Güçlü, Uzun, Uzun, ve Yolsal, 2003). Diğer tüm sosyal bilim alanlarında olduğu gibi, işletme disiplininde de bu kavramla ilgili pek çok çalışma yapılmıştır. İşletme disiplininde, işe karşı yabancılaşma kavramını anlamak, tanımlamak, örgüt içinde yabancılaşmaya neden olan etmenleri ve yabancılaşmanın çeşitli örgütsel değişkenler üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla pek çok yerli ve yabancı çalışmaya yapıldığı görülmektedir. Hala kavram işletme disiplininde içinde çok popüler bir kavramdır (Elma, 2003).

İşletme alanında yabancılaşma, işgörenlerin yaptıkları işleri anlamsız bulmaları; çalışma arkadaşları ile iyi ilişkiler kuramamaları; örgütte kendilerini yalnız, yetersiz ve güçsüz hissetmeleri; örgütte geleceğine ilişkin umut beslememeleri ve kendilerini kendileri dışında kurulan ve işleyen bir sistemde yer alan basit bir çark olarak görmeleri durumu olarak tanımlanmaktadır (Elma, 2003). İşe karşı yabancılaşma örgütler için çok hayati bir problemdir. Yerli ve yabancı akademik çalışmalar, işe karşı yabancılaşmanın direkt olarak işgörenin performansını ve verimliliğini olumsuz olarak etkilediği göstermektedir. İşine karşı yabancılaşan işgörenlerin işlerine karşı bir güvensizlik duyduğu ve isteksizlik olduğu, gerçekleştirdikleri işlerinin topluma yararlı olmadığını düşündükleri, iş yaşamı ile ilgili olumsuz düşüncelere sahip oldukları, ve yaptıkları işin gerçek değerlerini yansıtmadıklarını düşündükleri saptanmıştır. (Aiken ve Hage, 1966)

Örgütleri oldukça olumsuz etkileyen bu kavramının örgüt içinde oluşma nedenlerini inceleyen pek çok akademik çalışma gerçekleştirildiği görülmektedir. Mahmud (1993) yaptığı çalışmada, çalışanların işlerinin sıkıcı olmasının, süreli aynı işin yapılmasının, fiziksel ve ruhsal açıdan çalışma koşullarının kötü olmasının, işin çalışan açısından bir anlam ifade etmemesinin, örgütte gerekli kontrol mekanizmalarının olmamasının, kariyer olanakların kısıtlı olmasının vb. çeşitli nedenlerin işgörenlerin yabancılaşma eğilimine girmelerine neden olduğunu söylemektedir (Mahmud, 1993). Bunun yanı sıra, örgütte işgörenlerin yabancılaşmalarının en önemli nedenlerinden biri de işgörenin beklentilerini karşılamayan çalışma hayatı ve koşulları olduğu görülmektedir. Örgütte memnun edici olmayan çalışma hayatı işgörenlerde tatminsizlik hissine ve yabancılaşmaya neden olmaktadır. Bu durum, işgörenlerin çeşitli psikolojik durumlarla karşı karşıya gelmesine ve işgörenlerin örgütsel amaç ve hedeflere ulaşılması için çaba göstermemelerine neden olmaktadır (Örnek ve Aydın, 2008).

Oldukça popüler olan yabancılaşma kavramının farklı örgütsel unsurlarla olan ilişkilerini açıklamaya çalışan pek çok araştırma yapılmıştır. Hemen hemen tüm araştırmaların sonuçları örgütsel unsurlardaki noksanlıklarının, işgörenin yabancılaşma düzeylerini arttırdığı ispatlanmıştır.

3. Örgütsel Sinizm ve İşe Yabancılaşma

Yapılan çeşitli araştırmalar neticesinde örgütsel sinizm tutumu ile işe yabancılaşma arasında doğrudan bir ilişki bulunduğu saptanmıştır. Fromm (1961), yaşadığımız modern toplumlarda sosyo kültürel, politik ve ekonomik değişimler hızlı bir şekilde yaşamımızı etkilemekte, *Tüm hakları BEYDER'e aittir*

içinde bulunduğumuz ekonomik sistem de adaletsizliklerin, insanların robot olarak görülmesinin ve kendilerini değersiz hissetmelerini sağladığını, bu durumunun işgörenlerin çalıştıkları örgüte karşı olumsuz duygular beslemesine, işini kötüye kullanma isteğini arttırmasına, yaptığı işi sıradan ve basit olarak görmesine ve işe yabancılaşmasına sebep olduğunu söylemektedir. Fromm (1961), iş görenlerin sosyo-demografik özellikleri yani yaş dönemleri, cinsiyetleri, eğitim durumları, ekonomik durumları vb değişkenlerin işgörenlerin örgütsel sinizm durumlarını etkilediğini, örgütsel sinizmin ise işe yabancılaşmayı direkt etkilediğini saptamıştır (Fromm, 1961). Marvis ve Kanter (1989), işgörenlerin işe karşı beklentilerinin karşılanıp karşılanmaması durumunun, işgörenlerin örgütsel sinizm durumları etkilediğini söyler. İşe yeni başlayan işgörenlerin işe karşı henüz bir negatif tutum beslemedikleri, diğer bir deyişle örgütsel sinizm yaşamadıklarını belirtir (Mirvis & Kanter, 1989). Fakat eğitim ve kişisel donanımına göre iş beklentilerini belirleyen işgörenlerin çalıştıkları işlerinin beklentilerini karşılamaması durumunda örgütsel sinizmi yaşayacağı ve doğrudan işe yabancılaşacağı söylenmektedir (Chiaburu, Peng, Oh, Banks, & Lomeli, 2013).

Literatür incelendiğinde örgütsel sinizm ile işe yabancılaşma arasında derinlemesine yapılmış bir çalışma olmadığı görülmektedir. Bu çalışma ile iki örgütsel unsur arasındaki ilişkiler tespit edilmiştir.

4. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Bu araştırma, iş görenlerin örgütsel sinizm tutumlarının işe karşı yabancılaşma durumları üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlamaktadır. Çalışma kapsamında aşağıdaki hipotezler oluşturulmuş ve test edilmiştir:

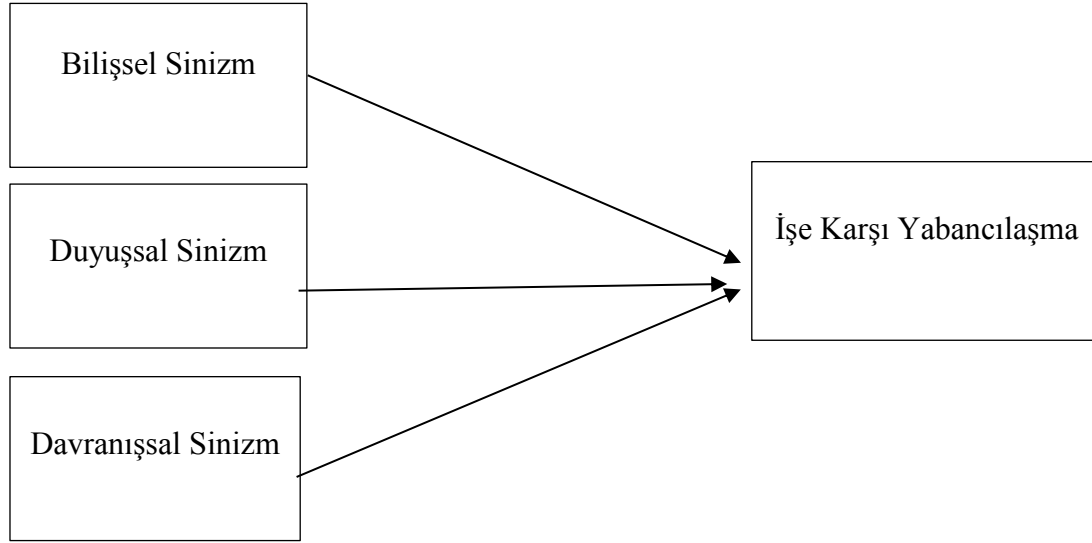
H₁:Bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm ile işe karşı yabancılaşma arasında pozitif ilişkiler vardır.

H₂:Bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm, işe karşı yabancılaşmayı pozitif olarak etkiler.

Araştırmada kullanılan anket formu üç bölümden ve toplam 32 sorudan oluşmaktadır. Anketin ilk bölümü örgütsel sinizmi sorularından, ikinci bölümü işe karşı yabancılaşma sorularından oluşmaktadır. Üçüncü bölümde yer alan 5 soru katılımcıların demografik bilgilerini belirlemek amacıyla anket formuna eklenmiştir.

Şekil 1’ de araştırmaya konu olacak modelin teorik yapısı gösterilmiştir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



4.1.Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Ankette kullanılan örgütsel sinizm ölçeği Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş ve orijinal hali 13 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, örgütsel sinizmin, bilişsel, duygusal ve davranışsal olarak adlandırılan üç boyutunu ölçmektedir. Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş olan ölçek Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından geçerlik ve güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur. Türkçe’ye uyarlanan ölçekte bilişsel boyutu ölçen 5 madde (1, 2, 3, 4, 5), duygusal boyutu ölçen 4 madde (6,7, 8, 9) ve davranışsal boyutu ölçen 4 madde (10, 11, 12, 13) bulunmaktadır. Çalışmada kullanılan örgütsel sinizm ölçeğinin Cronbach’s Alpha (α) değeri 0,912 olarak saptanmıştır. Bu değer ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

İşe karşı yabancılaşma ölçeği Korman’ın (1981) geliştirdiği kendine yabancılaşma ölçeği ve Hirschfeld ve Field’in (2000) geliştirdiği yabancılaşma ölçeğinden elde edilen 14 ifadeden oluşmaktadır. Çalışmada kullanılan işe karşı yabancılaşma ölçeğinin Cronbach’s Alpha (α) değeri 0,878 olarak saptanmıştır. Bu değer ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

Anket formunun birinci ve ikinci bölümünde yer alan ölçek maddeleri, 5’li Likert ile ölçümlenmiştir. Kullanılan 5’li Likert ölçeğinde, kesinlikle katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kararsızım (3), katılıyorum (4), kesinlikle katılıyorum(5) şeklinde kodlanmıştır. Verilerin yorumlanmasında “4.20-5.00” arası çok yüksek, “3.40-4.19” arası yüksek, “2.60-3.39” arası orta, “1.80- 2.59” arası düşük ve “1.00-1.79” arası çok düşük olarak değerlendirilmiştir.

4.2. Araştırmanın Yöntemi ve Örneklem

Araştırma, İstanbul’ da eğitim-öğretim veren 7 adet vakıf üniversitesinde çalışan 84 idari ve akademik personel üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışanlara dağıtılan 570 anketten 312’si toplanmıştır. 28 adet anket çeşitli nedenlerle araştırmaya dahil edilmemiştir. Anketlerin geri dönüşüm oranı % 49,8’dir. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkiyi Spearman korelasyon analizi ile test edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen korelasyon katsayıları, mutlak değer 0,70 ile 1,00 arasında ise “yüksek düzey”, 0,69 ile 0,30 arasında ise “orta düzey”, 0,29 ve daha “düşük düzey” olarak yorumlanmıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Araştırmada bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişken üzerindeki etkileri çoklu regresyon analizi ile test edilmiştir. Verilerin analizi SPSS.23 ve AMOS.23 paket programında yapılmıştır

4.3.Verilerin Analizi ve Çözümlemesi

Örnekleme oluşturan vakıf üniversitesi çalışanlarının 154’ü (% 83,6) erkek, 130’u (% 16,4) kadındır. 112 çalışanın (% 39,4) yaş aralığı 20–30 iken, 105 çalışan (% 36,9) 31–40, 67 çalışan (% 23,7) 41 yaş ve üzeri, yaş aralığında yer almaktadır. Deneklerin 42’si (% 14,7) lise ve önlisans, 164’ü (% 57,7) lisans mezunu, 78’i (% 27,4) ise yüksek lisans/doktora mezunudur.

Tablo 1’de araştırma katılımcılarının örgütsel sinizm ve altı boyutları ile işe karşı yabancılaşmaya ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve İşe Yabancılaşma Düzeyi

	N	Art. Ort	Ss.	Min.	Mak.
Bilişsel Sinizm	284	2,85	0,912	1	5
Duyuşsal Sinizm	284	3,12	0,988	1	5
Davranışsal Sinizm	284	2,88	0,876	1	5
Örgütsel Sinizm	284	2,92	0,902	1	5
İşe Karşı Yabancılaşma	284	2,57	1,021	1	5

Araştırma katılımcılarının, işe karşı yabancılaşma, örgütsel sinizm ve alt boyutlarının orta düzeyde olduğu saptanmıştır.

Örgütsel sinizm ile işe karşı yabancılaşma arasındaki ilişkiyi gösteren sonuçlar Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2’de de görüldüğü gibi işe yabancılaşma ile örgütsel sinizm arasında anlamlı pozitif orta düzeyde (0.344) bir ilişki tespit edilmiştir ($p=0.000<0.05$).

Örgütsel sinizmin alt boyutları ile işe karşı yabancılaşma arasındaki ilişkileri gösteren sonuçlar Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel Sinizm ile İşe Karşı Yabancılaşma Arasındaki İlişki

		Yabancılaşma	Örgütsel Sinizm
Spearman Korelasyon	Yabancılaşma	1,000	,344
	Örgütsel Sinizm	,344	1,000
Güv. (Tek taraflı)	Yabancılaşma	.	,000**
	Örgütsel Sinizm	,000**	.
N	Yabancılaşma	284	284
	Örgütsel Sinizm	284	284

** Korelasyon $p < 0.01$ düzeyinde anlamlıdır. (2-yönlü). * Korelasyon $p < 0.05$ 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2-yönlü).

Tablo 3. Örgütsel Sinizmin Alt Boyutları ile İşe Karşı Yabancılaşma Arasındaki İlişkiler

		Yabancılaşma	Davranışsal	Bilişsel	Duyuşsal
Spearman Korelasyon	Yabancılaşma	1,000	,319	,439	,377
	Davranışsal	,319	1,000	,639	,665
	Bilişsel	,439	,639	1,000	,528
	Duyuşsal	,377	,665	,528	1,000
Güv. (1-taraflı)	Yabancılaşma	.	,000**	,000**	,000**
	Davranışsal	,000**	.	,000**	,000**
	Bilişsel	,000**	,000**	.	,000**
	Duyuşsal	,000**	,000**	,000**	.
N	Yabancılaşma	284	284	284	284
	Davranışsal	284	284	284	284
	Bilişsel	284	284	284	284
	Duyuşsal	284	284	284	284

** Korelasyon $p < 0.01$ düzeyinde anlamlıdır. (2-yönlü). * Korelasyon $p < 0.05$ 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2-yönlü).

Tablo 3’de görüldüğü gibi işe yabancılaşma ile örgütsel sinizm alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Davranışsal sinizm ile işe karşı yabancılaşma arasında pozitif orta düzeyde ilişki bulunmuştur ($r = 0.319$; $p = 0.000 < 0.05$). Bilişsel sinizm ile işe karşı yabancılaşma arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif orta düzey ilişki bulunmuştur ($r = -0.439$; $p = 0,000 < 0.05$). Bu sonuca göre, bilişsel sinizm artıkça, işe karşı yabancılaşma da

artmaktadır. Duyuşsal sinizm ile işe karşı yabancılaşma arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif orta düzeyde ilişki tespit edilmiştir ($r=-0.377$; $p=0,000<0.05$). Bu sonuca göre, duyuşsal sinizm artıkça, işe karşı yabancılaşma da artmaktadır. Korelasyon analizi ile elde edilen sonuçları, “bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm ile işe karşı yabancılaşma arasında pozitif ilişkiler vardır” hipotezi doğrulanmıştır.

Araştırmanın diğer hipotezi olan “bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm, işe karşı yabancılaşmayı pozitif etkiler” hipotezi çoklu regresyon analizi ile test edilmiştir. Analizin sonuçları değerlendirmeden önce, analiz için gerekli tüm ön varsayımlar test edilmiştir. Veri setinin uygunluğunun tespitinden sonra sonuçlar değerlendirilmiştir. Tablo 4 ve Tablo 5’de çoklu regresyon analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4. Örgütsel Sinizminin Alt Boyutlarının İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi İlişkin Model Özet Tablosu

Model Summary ^d					
Model	R	R Kare	Düzenlenmiş R Kare	Hatanın Standart Hatası	Durbin-Watson
1	,439 ^a	,193	,188	13,74766	
2	,471 ^b	,222	,213	13,53650	
3	,518 ^c	,269	,256	13,16221	1,640

a. Tahmin edici: (Sabit), Duyuşsal Sinizm b. Tahmin edici: (Sabit), Duyuşsal Sinizm, Davranışsal Sinizm c. Tahmin edici: (Sabit), Duyuşsal Sinizm, Davranışsal Sinizm, Bilişsel Sinizm

Tablo 4’de de görüldüğü gibi, duyuşsal sinizm tek başına işe yabancılaşmadaki değişimin %18.8’ini açıklayabilmektedir. Modele davranışsal sinizm eklendiğinde modelin açıklama gücünün yaklaşık % 3’ kadar arttığı ve toplam açıklama gücünün % 21.3’e ulaştığı görülmektedir. Modele üçüncü bir bağımsız değişken olan bilişsel sinizm eklendiğinde modelin açıklama gücünün % 25.6’a olduğu görülmektedir. Çok yüksek olmasa da, örgütsel sinizmin üç alt boyutu olan davranışsal sinizm, duyuşsal sinizm ve bilişsel sinizminin açıklama gücünün istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmektedir.

Tablo 5’de görüldüğü gibi, Regresyon katsayılarına ilişkin t-testi sonuçları bakıldığında, örgütsel sinizm alt boyutlarının işe karşı yabancılaşma üzerinde anlamlı ($p<.01$) etkilerinin olduğu görülmektedir. Yapılan analiz sonucunda aşağıdaki çoklu regresyon modeli elde edilmiştir.

Bir birimlik duyuşsal sinizmin işe yabancılaşmayı 1.363 kadar arttırdığı, bir birimlik davranışsal sinizmin işe yabancılaşmayı 0.727 kadar arttırdığı, bir birimlik bilişsel sinizm ise işe yabancılaşmayı 1.065 kadar arttırdığı tespit edilmiştir. Diğer bir değişle araştırmanın ikinci hipotezi de doğrulanmıştır.

Tablo 5. Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarının İşe Yabancılaşma Üzerinde Etkisine İlişkin Regresyon Modeli Tablosu

Model	Standardize Edilmemiş Değişkenin Katsayısı		Standardize Edilmiş Değişkenin Katsayısı	t	Güv. p	Çoklu Doğrusal Bağlantı İstatistikleri		
	B	Std. Hata	Beta			Tolerans	VIF	
3	(Sabit)	26,733	3,702		7,222	,000		
	Duyuşsal Sinizm	1,363	,249	,518	5,471	,000	,472	2,117
	Davranışsal Sinizm	,727	,193	,317	3,768	,000	,596	1,678
	Bilişsel Sinizm	1,065	,321	-,342	-3,322	,001	,399	2,509

$$\text{İşe Yabancılaşma} = 26.733 + 1.363 (\text{Duyuşsal Sinizm}) + 0.727 (\text{Davranışsal Sinizm}) + 1.065 (\text{Bilişsel Sinizm})$$

Sonuç ve Öneriler

Örgütsel sinizm, genel olarak çalışanların işlerine karşı geliştirdikleri negatif tutumlar olarak tanımlanmaktadır. Yapılan araştırmalar sinik olan çalışanların çalıştıkları örgütün dürüst olmadığına inandığı, işyerine yönelik olumsuz duygular beslediği, ve küçümseyici ve sürekli eleştirel davranma eğilimleri gösterdiklerini kanıtlamıştır. Bu yüzden örgütsel sinizmin örgütsel unsurlar üzerinde olumlu etkiler oluşturmaması beklenmelidir. Örgütsel sinizm ile yapılan yerli ve yabancı çalışmaların sonuçlarına bakıldığında, örgütsel sinizmin tüm örgütsel unsurları olumsuz etkilediği saptanmıştır. Literatürde örgütsel pek çok unsur ile örgütsel sinizm arasında yapılmış akademik pek çok çalışmaya rastlanılmaktadır. Fakat literatürde örgütsel sinizmin işe karşı yabancılaşma arasındaki ilişkileri inceleyen çok fazla çalışmanın mevcut olmadığı tespit edilmiştir. Bu nedenle bu çalışma, çalışanların örgütsel sinizm tutumlarının işe yabancılaşmaları üzerinde etkisini belirlemeyi amaçlamaktadır.

Çalışma da örgütsel sinizmin, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak adlandırılan üç boyutu ile işe karşı yabancılaşma arasındaki ilişkiler ve bu üç boyutun işe karşı yabancılaşma üzerindeki etkileri tespit edilmiştir.

Araştırma iki temel hipotez üzerinde kurulmuştur. İlk hipotez, örgütsel sinizminin ve alt boyutları ile işe karşı yabancılaşma arasındaki ilişkilerin tespit edilmesine dayanmaktadır. Yapılan Spearman korelasyon analizi sonucunda örgütsel sinizm ve alt boyutları ile işe karşı yabancılaşma arasında pozitif anlamlı orta düzeyde ilişkiler tespit edilmiştir. Örgütsel sinizm ve tüm alt boyutlarının ile işe karşı yabancılaşma arasında ilişki düzeylerinin çok yakın olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın ikinci hipotezi olan örgütsel sinizmin alt boyutlarının işe yabancılaşma üzerindeki etkileri çoklu regresyon analizi ile tespit edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda, örgütsel sinizmin tüm alt boyutlarının işe karşı yabancılaşmayı etkilediği görülmektedir. Duyuşsal, davranışsal ve bilişsel sinizm boyutları ile kurulan regresyon modelin açıklama gücünün yaklaşık % 25.6 olduğu saptanmıştır. Çok yüksek olmasa da, örgütsel sinizmin üç alt boyutu olan davranışsal sinizm, duyuşsal sinizm ve bilişsel sinizminin açıklama gücünün istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir.

Çoklu regresyon analizi sonucunda İşe karşı yabancılaşma düzeyini en çok duyuşsal sinizmin etkilediği, bu boyutu sırasıyla bilişsel ve davranışsal sinizmin etkilediği görülmektedir.

Bu sonuçlar ışığında, çalışanların örgütün dürüst olduğunu algılanmasını sağlayacak, onların örgütü hor görme , örgütten korkma , örgütten utanma, örgütten iğrenme gibi olumsuz hislerini örgütte çalışmaktan heyecan duyma, örgütte çalışmaktan mutlu olma gibi olumlu hisselerle çevirmeye yönelik stratejilerin yöneticiler tarafından geliştirilmesi gerekmektedir.

Örgütsel sinizm bütün örgütler çok tehlikeli bir durumdur. Bu sebeple kurumların, işgörenlerin sinikleşmesine imkan vermeyecek önlemleri alması son derece önemlidir. Kurum içinde örgütsel sinizm azaltma ile ilgili gerekli adımların atılmaması durumunda er ya da geç çalışanların örgüte karşı yabancılaşmaya başlayacağı, bu durumun çalışan performansını düşüreceği, kurum kültürünü, kurum imajını olumsuz etkileyeceği bilinmelidir.

Bu çalışma sadece İstanbul'da faaliyet gösteren vakıf üniversitelerinde çalışan idari ve akademik personel üzerinde gerçekleştirilmiştir. Benzer çalışmalar hem kamu hem de özel işletmeler üzerinde hatta kültürler arası gerçekleştirilmesi ve sonuçlarının karşılaştırılması önemlidir. Çalışmadan elde edilen sonuçlar dikkatlice değerlendirilmeli ve olumsuz etkileri azaltacak yöntemler gerçekleştirilmelidir.

Kaynaklar

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Genetic, Social and General Psychology Monographs, Cilt 126, Sayı 3*, 269-292.
- Akman, G. (2013). *Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması*. İstanbul: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Al-Hussami, M. (2008). A Study of Nurses' Job Satisfaction: The Relationship to Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, Transactional Leadership, Transformational Leadership and Level of Education. *European Journal of Scientific Research, Cilt 22, Sayı 2*, 286-295.
- 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, Cilt 18*, 449-469.
- Ankony, R. C. (1999). The Impact of Perceived Alienation on Police Officers' Sense of Mastery and Subsequent Motivation for Proactive Enforcement. *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management, Cilt 22, Sayı 2*, 120-32.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Field, H. S., & Walker, H. J. (2007). Justice, Cynicism, and Commitment: A Study of Important Organizational Change Variables. *Journal of Applied Behavioral Science, Cilt 43, Sayı 3*, 303-326.
- Bhuiyan, S. N., & Mengüç, B. (2002). Extension and Evaluation of Job Characteristics, Organizational Commitment and Job Satisfaction in an Expatriate, Guest Worker, Sales Setting. *The Journal of Personal Selling and Sales Management, Cilt 22, Sayı 1*, 1-11.
- Bommer, W. H., Rich, G. A., & Rubin, R. S. (2005). Changing Attitudes about Change: Longitudinal Effects of Transformational Leader Behavior on Employee Cynicism about Organizational Change. *Journal of Organizational Behavior, Cilt 26, Sayı 7*, 733 - 753.
- Brown, M., & Cregan, C. (2008). Organizational Change Cynicism: The Role of Employee Involvement. *Human Resource Management, Cilt 47, Sayı 4*, 667-686.
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I.-S., Banks, G. C., & Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and Consequences of Employee Organizational Cynicism: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior, Cilt 83*, 181-197.

- Dean, J., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*, *Cilt 23*, 341-352.
- Delken, M. (2004). *Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers*. Maastricht, Hollanda: University of Maastricht.
- Deselle, S. P. (1998). New York State Pharmacists: Relationship Between Job Satisfaction, Workplace Climate, Commitment, and Providing Pharmaceutical Care. *New York State Pharmacist Century II.*, *Cilt 72*, 27-29.
- Eaton, J. A. (2000). *A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism*. Toronto: Faculty of Graduate Studies, York University.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması*. Ankara: Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi.
- 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* (s. 514). Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Finn, C. P. (2001). Autonomy: An Important Component for Nurses' Job Satisfaction. *International Journal of Nursing Studies*, *Cilt 38*, Sayı 3, 349-357.
- Fromm, E. (1961). *Marx's Concept of Man*. New York, ABD: Frederick Ungar Publishing Co.
- Goldner, F. H., Ritti, R. R., & Ference, T. P. (1977). The Production of Cynical Knowledge in Organizations. *American Sociological Review*, *Cilt 42*, Sayı 4, 539-551.
- Hong, L., While, A. E., & Barriball, K. L. (2005). Job Satisfaction Among Nurses: A Literature Review. *International Journal of Nursing Studies*, *Cilt 42*, Sayı 2, 211-227.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2014). *Organizational Behavior and Management*, 10. Baskı. New York, ABD: McGraw-Hill Publishing.
- James, M. S. (2005). *Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems*. Tallahassee, Florida, ABD: Florida State University Library.
- Johnson, J. L., & O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations are Created Equal. *Journal of Organizational Behavior*, *Cilt 24*, 627-647.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek alguları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Mahmud, Z. K. (1993). *Work Alienation and Training : a Study of Florida Correctional Officers and Correctional Officer Sergeants*. Tallahassee, FL, ABD: Florida State University.
- Mirvis, P. H., & Kanter, D. L. (1989). Combatting cynicism in the workplace. *National Productivity Review*, *Cilt 8*, Sayı 4, 377-394.
- Naus, A. J. (2007). Organizational Cynicism on The Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Organization. *Doktora Tezi*. Maastrich, Hollanda: Maastrich Üniversitesi.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McKee, D. O., & McMurrian, R. (1997). An Investigation into the Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in a Personal Selling Context. *Journal of Marketing*, *Cilt 61*, Sayı 3, 85-98.
- Noel, M. W., Hammel, R. J., & Bootman, J. L. (1982). Job Satisfaction Among Hospital Pharmacy Personnel. *American Journal of Health-System Pharmacy*, *Cilt 39*, Sayı 4, 600-606.
- Price, J. L. (2001). Reflections on the Determinants of Voluntary Turnover. *International Journal of Manpower*, *Cilt 22*, Sayı 7, 600-624.
- Rahim, A. (1982). Demographic Variables in General Job Satisfaction in a Hospital: A Multivariate Study. *Perceptual and Motor Skills*, *Cilt 55*, Sayı 3, 711-719.

- Reichers, A. E., Wanous, J. P., & Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Executive, Cilt 11, Sayı 1*, 48-59.
- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee Attitudes and Job Satisfaction. *Human Resource Management, Cilt 43, Sayı 4*, 395-407.
- Schwepker, C. H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research, Cilt 54, Sayı 1*, 39-52.
- Sempene, M. E., Rieger, H. S., & Roodt, G. (2002). Job Satisfaction In Relation To Organisational Culture. *South African Journal of Industrial Psychology, Cilt 28, Sayı 2*, 23-30.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Florida, ABD: Sage Publishing.
- Stewart, J. E. (1983). Hospital Pharmacists' Job Satisfaction: A Review of the Data. *Topics in Hospital Pharmacy Management, Cilt 3, Sayı 1*, 1-9.
- Tokgöz, N., & Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinisizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 8, Sayı 2*, 283-305.
- Tükeltürk, Ş. A., Perçin, N. Ş., & Güzel, B. (2009). Örgütlerde Psikolojik Kontrat İhlalleri ve Sinizm İlişkisi: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, (s. 688-692). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (1994). Organizational Cynicism: An Initial Study. *Academy of Management Best Papers Proceedings*, 269-273.
- www.dpb.org.tr. (2014). Devlet Personel Başkanlığı: www.dpb.gov.tr/F/Root/dosyalar/istatistikler/kamu.../univistihdam_haziran2014.pdf adresinden alındı
- Yang, J.-T. (2010). Antecedents and consequences of job satisfaction in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 609-619.