



T.C.

NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KAMU POLİTİKASI VE İŞLETMECİLİĞİ ANA BİLİM DALI

**KAMU ÇALIŞANLARINDA ALGILANAN YENGEÇ SEPETİ
SENDROMU VE ÖRGÜTSEL SİNİZM İLİŞKİSİ**

Yüksek Lisans Tezi

Selcan UÇAN ÖZCAN

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ÜNSALAN

NEVŞEHİR

Mart 2023



T.C.

NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KAMU POLİTİKASI VE İŞLETMECİLİĞİ ANA BİLİM DALI

**KAMU ÇALIŞANLARINDA ALGILANAN YENGEÇ SEPETİ
SENDROMU VE ÖRGÜTSEL SİNİZM İLİŞKİSİ**

Yüksek Lisans Tezi

Selcan UÇAN ÖZCAN

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ÜNSALAN

NEVŞEHİR

Mart 2023

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

Tezi Hazırlayan

Selcan UÇAN ÖZCAN

TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK

“Kamu Çalışanlarında Algılanan Yengeç Sepeti Sendromu ve Örgütsel Sinizm İlişkisi ” adlı Yüksek Lisans tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzu’na uygun olarak hazırlanmıştır.

Tezi Hazırlayan

Selcan UÇAN ÖZCAN

Danışman

Dr.Öğr.Üyesi Mustafa ÜNSALAN

Kamu Politikası ve İşletmeciliği Ana Bilim Dalı Başkanı

Dr. Öğr.Üyesi Gökem BİRİNCİ

KABUL VE ONAY SAYFASI

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ÜNSALAN danışmanlığında Selcan UÇAN ÖZCAN tarafından hazırlanan “**Kamu Çalışanlarında Algılanan Yengeç Sepeti Sendromu ve Örgütsel Sinizm İlişkisi**” adlı bu çalışma, jürimiz tarafından Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Politikası ve İşletmeciliği Ana Bilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

...../...../.....

JÜRİ

İMZA

Danışman : Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ÜNSALAN

Üye : Doç. Dr. Mustafa ARSLAN

Üye : Doç. Dr. Emre Burak EKMEKÇİOĞLU

ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun/...../..... tarih ve sayılı Kararı ile onaylanmıştır.

...../...../.....

Dr. Öğr. Üyesi Volkan Recai ÇETİN
Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Çalışmamın bütün aşamalarında yol gösteren ve her türlü desteği sağlayan çok değerli tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ÜNSALAN'a ve akademik gelişimime katkı sağlayan Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Kamu Politikası ve İşletmeciliği Ana Bilim Dalı öğretim üyelerine teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım. Ayrıca bu süreçte gösterdikleri sabır ve özveri ile benden desteklerini esirgemeyen sevgili eşim Mehmet Ali ÖZCAN'a ve biricik oğlum Akif Emir ÖZCAN'a da teşekkürü borç bilirim.

Bu çalışmamı, hayatta olmasa bile benliğimdeki varlığıyla gücüme güç katan sevgili babam **Muhsin UÇAN'** a ithaf ediyorum.

Selcan UÇAN ÖZCAN

**KAMU ÇALIŞANLARINDA ALGILANAN
YENGEÇ SEPETİ SENDROMU VE ÖRGÜTSEL SINIZM İLİŞKİSİ**
Selcan UÇAN ÖZCAN

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
Kamu Politikası ve İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans, Mart 2023
Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ÜNSALAN

ÖZET

Bu çalışmada, negatif bir metafor olarak tanımlanan yengeç sepeti sendromunun ve negatif örgütsel bir davranış olarak literatürde yer alan örgütsel sinizmin kamu çalışanlarında nasıl algılandığının, hangi düzeyde bulunduğu ve aralarındaki ilişkinin anlaşılması amaçlanmıştır. Çalışmanın amacına ulaşabilmesi için öncelikle literatür taraması yapılmış ve yengeç sepeti sendromu ve örgütsel sinizm olguları kavramsal boyutta açıklanmaya çalışılmıştır. Literatür araştırmaları sonucunda oluşturulan anket formunda, kamu çalışanlarında algılanan yengeç sepeti sendromunu ölçmek için Fettahlıoğlu ve Dedeoğlu (2021) tarafından geliştirilen “Yengeç Sepeti Sendromu Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışanların örgütsel sinizm düzeylerini ölçmek için de Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından uyarlanan Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) “Örgütsel Sinizm Ölçeği” Türkçe formu kullanılmıştır. Çalışmanın örneklemini Gençlik ve Spor Bakanlığının merkez ve taşra teşkilatı bünyesinde çalışan 579 kamu personeli oluşturmaktadır. Online olarak dağıtılan anket formu aracılığıyla toplanan veriler SPSS paket program üzerinde analiz edilmiştir. Bu analizler sonucunda algılanan yengeç sepeti sendromu ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler : Yengeç Sepeti Sendromu, Örgütsel Sinizm, Kamu Çalışanları

**THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED CRAB BASKET
SYNDROME AND ORGANIZATIONAL CYNICISM IN PUBLIC
EMPLOYEES**

Selcan UÇAN ÖZCAN

**Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Institute of Social Sciences
Department of Public Policy and Management, M.A., March 2023**

Supervisor: Dr. Lecturer Mustafa UNSALAN

ABSTRACT

In this study, it is aimed to understand how the crab basket syndrome, which is defined as a negative metaphor, and organizational cynicism, which is included in the literature as a negative organizational behavior, are perceived, at what level, and the relationship between them. In order to achieve the aim of the study, first a literature review was conducted and in addition to this, the cases of crab basket syndrome and organizational cynicism were tried to be explained conceptually. The "Crab Basket Syndrome Scale" developed by Fettahlioğlu and Dedeoğlu (2021) was used to measure the perceived crab basket syndrome in public employees in the questionnaire created as a result of the literature research. The Turkish form of the "Organizational Cynicism Scale" by Brandes, Dharwadkar and Dean (1999) adapted by Karacaoğlu and İnce (2012) was used to measure the organizational cynicism levels of the employees. The sample of the study consists of 579 public personnel working in the central and provincial organizations of the Ministry of Youth and Sports. The data collected through the questionnaire distributed online were analyzed using the SPSS package program. As a result of the analysis, a positive and significant relationship was found between the perceived crab basket syndrome and organizational cynicism.

Keywords : Crab Basket Syndrome, Organizational Cynicism, Public Employees

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK.....	ii
TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK.....	iii
KABUL VE ONAY SAYFASI	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZET	vi
ABSTRACT.....	vii
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR VE SİMGELER.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
TABLolar LİSTESİ.....	xiii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM YENGEÇ SEPETİ SENDROMU

1.1.Yengeç Sepeti Sendromunun Tanımı.....	5
1.2.Yengeç Sepeti Sendromunun Ortaya Çıkış Süreci.....	7
1.3.Yengeç Sepeti Sendromunun Özellikleri	10
1.4.Yengeç Sepeti Sendromunun Nedenleri.....	11
1.4.1.Bireysel Nedenler	12
1.4.2.Örgütsel Nedenler	14
1.5.Yengeç Sepeti Sendromunun Sonuçları	14
1.6.Yengeç Sepeti Sendromuna Karşı Alınabilecek Önlemler	17

İKİNCİ BÖLÜM ÖRGÜTSEL SİNİZM

2.1.Sinizm Kavramı.....	21
2.2.Örgütsel Sinizm.....	24
2.2.1.Örgütsel Sinizm Türleri	27

2.2.1.1. Kişilik Sinizmi	27
2.2.1.2. İşgören Sinizmi	28
2.2.1.3. Mesleki Sinizm	28
2.2.1.4. Örgütsel Değişim Sinizmi	28
2.2.1.5. Toplumsal Sinizm	29
2.2.3. Örgütsel Sinizmin Boyutları	29
2.2.3.1. Bilişsel Boyut	29
2.2.3.2. Duygusal Boyut	30
2.2.3.3. Davranışsal Boyut	31
2.2.4. Örgütsel Sinizmin Nedenleri	32
2.2.4.1. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Bireysel Faktörler	33
2.2.4.2. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Örgütsel Faktörler	33
2.2.5. Örgütsel Sinizmin Sonuçları	33
2.2.5.1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Açidan Sonuçları	34
2.2.5.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Açidan Sonuçları	35
2.2.6. Örgütsel Sinizm İle Başa Çıkma Yöntemleri	38

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KAMU ÇALIŞANLARINDA ALGILANAN YENGEÇ SEPETİ SENDROMU VE ÖRGÜTSEL SİNİZM İLİŞKİSİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	41
3.2. Araştırmanın Yöntemi	41
3.2.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	43
3.2.2. Araştırmanın Sınırlılıkları	44
3.2.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları	44
3.2.3.1. Yengeç Sepeti Sendromu Ölçeği	45
3.2.3.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği	45
3.2.4. Araştırma Modeli ve Hipotezler	46
3.3. Bulgular ve Yorum	48
3.3.1. Demografik Bulgular	48
3.3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	49
3.3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi	52

3.3.4.Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Geçerlilik Analizi	53
3.3.5.Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi	62
3.3.5.1.Korelasyon Analizi Bulguları	63
3.3.5.2.Regresyon Analizi Bulguları.....	64
SONUÇ.....	67
KAYNAKÇA	71
EKLER.....	78



KISALTMALAR VE SİMGELER

α :	Cronbach's Alpha Güvenirlik Katsayısı
AVE :	Average Variance Extracted
AGFI :	Adjusted Goodness Of Fit Index (Düzeltilmiş Uyum İndeksi İyiliği)
B :	Estimate, Yol Katsayısı
CFI :	Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)
DFA :	Doğrulayıcı Faktör Analizi
GFI :	Goodness Of Fit Index (Uyum İyiliği İndeksi)
KMO :	Kaiser-Meyer-Olkin
NFI :	Normed Fit Index (Normlu Uyum İndeksi)
ORT :	Ortalama
ÖS :	Örgütsel Sinizm
ÖSBİL :	Örgütsel Sinizm Bilişsel Boyut
ÖSDAV :	Örgütsel Sinizm Davranışsal Boyut
ÖSDUY :	Örgütsel Sinizm Duygusal Boyut
RFI :	Relative Fit Index (Göreceli Uyum İndeksi)
RMSEA :	Root Mean Square Error Of Approximation (Tahmini Temel Ortalama Kare Hatası)
sd :	Serbestlik Derecesi
SEM :	Structural Equation Modeling
ss :	Standart Sapma
SPSS :	Statistical Package For Social Sciences
YS :	Yengeç Sepeti Sendromu
YSBİL :	Yengeç Sepeti Sendromu Bilişsel Boyut
YSDAV :	Yengeç Sepeti Sendromu Davranışsal Boyut
YSDUY :	Yengeç Sepeti Sendromu Duygusal Boyut

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3.1.Araştırmanın Teorik Modeli	46
Şekil 3.2.Yengeç Sepeti Sendromu Ölçeği 1. Düzey DFA Ölçüm Modeli	56
Şekil 3.3.Örgütsel Sinizm Ölçeği 1. Düzey DFA Ölçüm Modeli.....	58
Şekil 3.4.Ölçeklere İlişkin 2. Düzey DFA Yapısal Model.....	60



TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1. Örgütsel Sinizm Tanımları.....	26
Tablo 3.1. Evren Büyüklüklerine Göre Tahmini Örneklem Büyüklükleri.....	43
Tablo 3.2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	48
Tablo 3.3. Yengeç Sepeti Sendromu Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler	50
Tablo 3.4. Örgütsel Sinizm Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler.....	51
Tablo 3.5. Ölçeklerin Güvenilirlik İstatistikleri	52
Tablo 3.6. Yengeç Sepeti Sendromu Ölçeği Standartlaştırılmış Regresyon Ağırlıkları	54
Tablo 3.7. Yengeç Sepeti Sendromu Ölçeği DFA Uyum İyiliği Değerleri.....	55
Tablo 3.8. Örgütsel Sinizm Ölçeği Standartlaştırılmış Regresyon Ağırlıkları.....	57
Tablo 3.9. Örgütsel Sinizm Ölçeği DFA Uyum İyiliği Değerleri	58
Tablo 3.10. Yengeç Sepeti Sendromu – Örgütsel Sinizm Ölçeği DFA Uyum İyiliği Değerleri (2. Düzey – Varsayılan Model).....	59
Tablo 3.11. Yengeç Sepeti Sendromu ve Örgütsel Sinizm Ölçeği 2. Düzey DFA Sonuçları	60
Tablo 3.12. Yengeç Sepeti Sendromu ve Örgütsel Sinizm Ölçeği Standardize Edilmiş Çözümleme Değerleri – R2.....	62
Tablo 3.13. Yengeç Sepeti Sendromu ve Örgütsel Sinizm İlişkisi Pearson Korelasyon Testi.....	63
Tablo 3.14. Yengeç Sepeti Sendromunun Örgütsel Sinizmin Bilişsel Boyutunu Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi	64
Tablo 3.15. Yengeç Sepeti Sendromunun Örgütsel Sinizmin Duygusal Boyutunu Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi	65
Tablo 3.16. Yengeç Sepeti Sendromunun Örgütsel Sinizmin Davranışsal Boyutunu Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi	65
Tablo 3.17. Hipotez Testlerinin Sonuçlarına İlişkin Özet Tablo	66

GİRİŞ

Toplumun en küçük yapı taşı bireydir. Dolayısıyla bireyin tutum ve davranışlarının ailesini, sosyal hayatını, çalışma hayatını yani içinde bulunduğu tüm grupları ve toplulukları etkilemesi kaçınılmazdır. Belli bir amaç doğrultusunda, belli kurallar çerçevesinde, sistemli bir biçimde kurulan örgütlerde de birey faktörünün önemi tartışılmaz. Birey, dahil olduğu örgüte işiyle ilgili bilgi birikiminin, becerisinin, yeteneklerinin yanında tutum ve davranışlarını da getirmektedir. Bireyler örgüt içerisinde hangi pozisyonda çalışıyor olursa olsun kendi çıkarlarından çok örgütsel amaç ve çıkarlar doğrultusunda işbirliği içinde çalışabildiği sürece örgütsel başarıya ulaşmak daha kolay olacaktır. Örgütsel başarı ve verimlilik o örgütün hizmet sunduğu kitleye de olumlu yansıyacaktır (Cemaloğlu ve Özdemir, 2017).

Çalışma hayatını oluşturan örgütsel yaşamda çoğu zaman rekabet halinde olan amaç ve çıkarlara sahip birey ve grupların oluşturduğu sosyal ilişkiler ağı mevcuttur. Bu sosyal ilişkiler içinde araştırmalara konu olan olumsuz örgütsel davranışların anlaşılıp çözümlenmesi, sebep ve sonuçlarının ortaya koyulması, bu davranışların azaltılması hatta ortadan kaldırılması için gerekli önlemleri almaya yarayarak, örgütlerin olması gerektiği gibi ortak çıkarlar doğrultusunda etkinlik ve verimlilik arayışında olan sistemler olarak faaliyet göstermesini sağlayabilir (<https://aofdersler.com>, 2018).

İnsan kaynaklarını en iyi biçimde kullanarak çalışanların yüksek performansı ve inovatif düşünceleri sayesinde değişebilen ve her daim kendini geliştirerek yeniliklere uyum sağlayan örgütlerin, rakiplerinden hep bir adım önde olacağı düşünülmektedir (Çivilidağ, 2020). İş hayatında başarıyı yakalamak ve kaliteyi yükseltmek, örgüte bağlı, örgüt içinde çalışma arkadaşları, üstleri ve astları ile sağlıklı ve destekleyici bir biçimde iletişim kurabilen, ortak faydaya ulaşmayı hedefleyen çalışanlarla daha kolay ve hızlı olacaktır (Çelik ve Şimşek, 2012). Bu

durum kamu kurumları için de geçerli olmakla beraber kamu çalışanlarının tutum ve davranışları, kamu hizmetinin başarısını da etkilemektedir (Ekinci, 2008).

Son yıllarda dikkat çeken yengeç sepeti sendromu, olumsuz bir bireysel tutum ve davranış biçimi olarak yerli literatürde yeni yeni yer almaya başlamıştır (Fettahlıoğlu ve Dedeoğlu, 2021; Çavuş, 2021; Dedeoğlu, 2021). Bir metafor olarak ele alınan yengeç sepeti sendromunu, ilk olarak Filipinli aktivist yazar Ninitchka Rosca, sahilde yengeç yakalayan balıkçı ile onu görüp yengeçleri attığı kovanın kapağını neden kapatmadığını merak eden bir adam arasında geçen hikâyeye atıfta bulunarak yaptığı psikolojik tanımlamada kullanmıştır (Şahin, 2018; Tosun, 2019). Kovadaki yengeçlerin birbirlerini aşağıya çekerek kovadan çıkmasını, yani amacına ulaşmasını engellediği bu hikayede olduğu gibi sosyal hayatta ve çalışma hayatında da birbirinin başarıya ulaşmasını engellemeye çalışan yengeç zihniyetli bireyler mevcuttur. Bu bireylerin geliştirdiği negatif davranışlara maruz kalan birey ve örgütlerde birçok yönden olumsuzluklar yaşanması da muhtemeldir.

Örgütsel davranış hakkında özellikle dikkat çeken konulardan biri de örgütsel sinizm kavramıdır. Sinizm kavramı, temelini M.Ö. 500 yıllarında Antik Yunan Felsefesinin “sinik” sözcüğünden almaktadır (Eryeşil ve Öztürk, 2019). Yabancı literatüre baktığımızda örgütsel sinizm kavramı hakkında yapılan çalışmaların yıllar öncesinde başladığı, ülkemize bakıldığında ise özellikle son yıllarda bu konunun üzerinde durularak daha fazla çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Tüm bu çalışmalarda yapılan tanımlara göre örgütsel sinizm, çalışan kişinin içerisinde bulunduğu örgüte karşı ortaya koyduğu olumsuz tutum ve davranışlardır (Erdoğan ve İraz, 2019). Örgütsel sinizmin özel sektör çalışanlarında görülebileceği gibi kamu çalışanlarında da görülebileceği ve bu durumun kamu hizmetinin sunumunu negatif yönde etkileyebileceği düşünülmektedir.

İşgörenlerin sağlıklı bir iş ortamında motivasyonlarını kaybetmeden ve potansiyellerinin farkında olarak daha verimli çalışmalarını sağlamak ve işletmelere verilen zararları en aza indirmek amacıyla örgütsel sinizm oranının tespit edilmesi önemlidir, bu sayede örgütsel sinizmi engelleyici ve önleyici stratejiler geliştirilerek sinik tutumların yok edilmesi mümkün olacaktır. Bu konu ile ilgili olarak işletmeler

içerisinde yönetici liderlerine ve insan kaynakları departmanlarına da önemli görev ve sorumluluklar düşmektedir (Pelit, 2014).

Türkiye'de kamu kurumları, geleneksel kamu yönetimi anlayışından vazgeçerek yeni yaklaşımlar doğrultusunda 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu kapsamında vatandaş odaklılık, şeffaflık, hesap verebilirlik ve etkinlik gibi çalışma ilkelerini benimsemektedir. Kamu hizmetinin başarısı, vatandaşın isteklerinin ve memnuniyetinin sağlanması amacıyla kamu kurum ve kuruluşlarında dikkat edilmesi gereken en önemli unsur beşeri sermayedir (Bal, 2020). Bu sermayeyi oluşturan kamu çalışanlarının yeni kamu yönetimi anlayışı amacına uygun olarak hareket edebilmesi ise onların işleri ile ilgili bilgi, beceri ve yeteneklerinin yeterli düzeyde olmasının yanında olumlu bireysel tutum ve davranışlar geliştirmelerine de bağlıdır. Sosyal bilimler açısından bir araştırmanın başlangıç noktasının sosyal ilişkiler olduğu söylenebilir. Buradaki ilişki kavramı, araştırma için başlangıç noktası olabilecek bir koşul ya da olay hakkında ortaya atılan fikirleri de içerir. Yani araştırmacının test etmek istediği hipotezler ya da cevap aradığı sorular bu fikirlerin yansımasıdır (Büyüköztürk, 2019). Bu araştırmanın ortaya çıkış kaynağı da bir kamu çalışanı olan araştırmacının günlük yaşamda ve iş hayatında içinde bulunduğu sosyal ilişkileri gözlemleyerek edindiği fikirlerdir.

Araştırmanın temel amacı, kamu çalışanlarında algılanan yengeç sepeti sendromu ve örgütsel sinizm ilişkisini ortaya koymak ve literatürde yeni olduğu gözlemlenen yengeç sepeti sendromu olgusunun örgütsel sinizm üzerindeki etkisini ölçmektir. Literatürde yengeç sepeti sendromu ile ilgili kamu personeli üzerinde yapılan benzer bir çalışmanın olmaması ve yengeç sepeti sendromu ile örgütsel sinizm ilişkisini ortaya koyan ilk araştırma olması açısından bu çalışmada ulaşılan sonuçlar önem arz etmektedir.

Çalışmanın kuramsal çerçevesi yengeç sepeti sendromu ve örgütsel sinizm kavramları hakkında yapılan literatür taramasında elde edilen bilgilerin sunulması ile oluşturulmuştur. Birinci bölümde yengeç sepeti sendromu, kavramsal olarak ele alınıp ulaşılabilen kaynaklardaki bilgiler doğrultusunda alt başlıklarla açıklanmaya çalışılmaktadır. İkinci bölümde ise örgütsel sinizm kavramı yerli ve yabancı literatür

kapsamında açıklanmaktadır. Üçüncü bölümde araştırma hipotezleri çerçevesinde, araştırmanın amacı, yöntemi, modeli, veri toplama araçları hakkında bilgiler verilmiştir. Üçüncü bölümün sonunda ilk iki bölümde bahsi geçen kavramlar arasındaki ilişkiler, istatistiksel analizler sonucunda ulaşılan bulgular doğrultusunda yorumlanarak ortaya konulmaktadır.



BİRİNCİ BÖLÜM

YENGEÇ SEPETİ SENDROMU

1.1.Yengeç Sepeti Sendromunun Tanımı

Bir adam sahilde yürürken, yengeç avlayan balıkçıyla karşılaşır ve kapağı bulunmayan kova içerisindeki yengeçleri fark eder. Bu durumu yengeçlerin kaçabileceğini düşündüğü için oldukça yadırgar. Balıkçıya kovayı neden kapatmadığını sorduğunda balıkçı, “Evet, tek bir yengeç olsaydı, kesinlikle kaçırdı. Ancak, pek çok yengeç varsa, biri kaçmaya çalıştığında diğerleri onu yakalar, kaçamayacağından emin olur, geri kalanlar da aynı kaderi yaşarlar” cevabını verir. Kovanın içerisindeki yengeç, kapağı kapalı olmayan kovadan rahatlıkla çıkabilecekken kovadaki yengeçlerin sayısında artma meydana geldikçe kaçması imkânsızlaşmaktadır. Çünkü kovadaki yengeçler kendi aralarında birlik sağlayıp kovadan çıkmak yerine birbirlerini engelleyerek kovanın içerisine çekmektedirler. Sonuçta kazanan olmaz. Yengeç sepeti sendromunun ortaya çıkış noktası bu hikâyedir (<https://www.ilhamipektas.com>, 2019).

Bir metafor olarak yengeç sepeti sendromu, insanoğlunda yalnızca kendi menfaatlerini gözetmesini ve olaylara farklı açılardan bakmayı bilmemesini anlatmak için kullanılır (Çavuş, 2021). Bu metafor, başarılı olan ve yüksek performans gösteren bir insanı, başka bir insanın ya da grubun aşağı çekmeye çalıştığı mantaliteye göndermede bulunmaktadır. Az başarıya sahip bireyler yalnızca kendisini düşünür ve olaylara farklı açılardan bakmayı başaramazlar, bilerek etraflarında bulunan başarılı ve yüksek performans gösteren kişileri aşağı çekmeye çalışırlar. Bu yaklaşımın temelinde “ben ona sahip olamıyorsam sizin de onu almanıza izin vermeyeceğim” fikri bulunmaktadır (Bayram, 2019). Bahsedilen bu durum, kendi sınırlarının ötesine geçip kendini geliştirerek temelde bulunan egolarının ötesine bakmayı istemeyen dar bir düşünce yapısına sahip kişilerde görülmektedir. Bu bireyler, kendi içinde bulundukları durumlardan memnun

olmamalarına rağmen, hayatta gerçekten istediklerine ulaşma fırsatları veya yetkinlikleri olduğunu da kabul etmezler. Nihayetinde kendi durumlarını kabullenmek ve sorunlarıyla yüzleşmek yerine hor görme, eleştirme, yürekliliğini sarsma ve kırıncı davranışlar yoluyla başkalarının özgüvenini de azaltmaya ve başarıya ulaşanların ilerlemesine engel olmaya çalışırlar (<https://www.matematiksel.org>, 2022).

Bir diğer deyişle yengeç sepeti sendromu, “eğer ben yapamıyorsam, sen de yapama” anlayışına dayanan bencil ve dar görüşlü bir davranış biçimini tanımlamak için kullanılmaktadır. Bu sendrom, diğer insanların ilerleyerek yükselmesini ve hayallerine ulaşmak için çaba sarf etmesini teşvik ve takdir etmek yerine onları yermeyi ve aşağı çekmeyi tercih eden insanların sahip oldukları güçsüz ve zayıf bir kişiliği nitelemektedir (Soubhari ve Kumar, 2014). Yengeç zihniyetine sahip olduğu ifade edilen bu zayıf kişilikli insanlar, yukarı tırmanmaya çalışan kişilere onları başarısızlıktan ve zarar görmekten koruyarak yardım ettiklerine bile inanabilirler.

Bir metafor olarak ele alınan yengeç sepeti sendromunu, ilk olarak Filipinli aktivist yazar Ninitchka Rosca hikâyeye atıfta bulunarak yaptığı psikolojik tanımlamada kullanmıştır (Şahin, 2018; Tosun, 2019). Literatür taraması yapıldığında yabancı literatürde “crab in barrel syndrome”, “crab basket syndrome” adlarıyla bilinmekte olan yengeç sepeti sendromunun konu edildiği pek de fazla çalışma olmamakla beraber daha önce farklı bakış açılarıyla yapılmış birkaç tanımı da şöyle sıralayabiliriz;

Duke (1994), yengeç zihniyetine sahip olmanın eğitimin öncüsü olan öğretmenlerin mesleklerinde ilerlemesine engel olan etkenlerden en önemlisi olduğu düşüncesiyle bu sendromu kavramsallaştırmış ve literatüre kazandırmıştır (Duke, 1994; Hard ve O’Gorman, 2007).

McPhail (2010), yengeç zihniyetinin motivasyonunu kişisel çıkar ve fırsatçılık, bazen kişinin sistemik muhalefet ve sınırlı kaynaklar karşısında başarılı olma arzusunun bir yan ürünü olarak yorumlamaktadır (Mcphail, 2010; akt. Miller, 2019).

Caples (2016), yengeç sepeti sendromunu, birbirini çekememe haliyle ve eğer ben yapamazsam sen de yapamazsın eğer başarılı olamazsam sen de olamazsın

düşünceleriyle gerçekleştirilen olumsuz bir davranış olarak tanımlamaktadır (Caples, 2016).

Bulloch (2013)'a göre yengeç sepeti sendromu, herkesin aynı düzeyde olmasını ve bundan dolayı başarılı olarak yükselenleri aşağı çekmeyi ifade eden negatif bir kültürel eğilimdir. Yengeç zihniyetinin bireyin mevcudiyetinden kaynaklanarak içten gelen duygular sonucu meydana gelerek hem bireyin kendisi hem de etrafındakiler için gelişimi engelleyen son derece olumsuz bir olgu olduğu söylenebilir (Bulloch, 2013).

Pegues (2018) da yengeç sepeti sendromunu, grup kurallarını hiçe sayan düşük statülü bireylerin, çalışma ortamındaki diğer insanlarda olumsuz etki yaratan, onları küçük düşürmeye çalışan, onların moral ve motivasyonlarını bozmaya yönelik niyetleri olarak tanımlamıştır (Pegues, 2018).

Tüm bu tanımlardan da anlaşıldığı üzere yengeç sepeti sendromu, genel olarak uç noktalarda olan belirli bir grup veya kültür ile özdeşleşen ya da ona ait olan kişilerin, diğerlerinin hedeflerine ulaşmalarını sağlayacak yükselme fırsatlarını baltalayan düşünce tarzını ve davranışlarını ifade etmektedir. Bir başka deyişle yengeç sepeti sendromu, bir topluluğu ve bu topluluğun saygı ve destekle alakalı grup içi kurallarını ihlal eden yarışmacı bir sosyal etkileşimdir ve örgütlerde adaletsizlik, eşitsizlik, düşük temsil oranı, kısıtlı ilerleme ve yükselme fırsatlarının sunulduğu örtülü bir ortam bulunmasından da kaynaklanmaktadır (Miller, 2019).

1.2.Yengeç Sepeti Sendromunun Ortaya Çıkış Süreci

İlk olarak aktivist yazar Ninotchka Rosca tarafından ifade edilen Yengeç Sepeti Sendromu (Crab Basket Syndrome) kavramı, yengeçlerin bir kovaya atıldıklarında gözlemlenen davranış modelinden ortaya çıkmıştır. Bu davranış biçimi, kovanın içinden herhangi bir yengeç kaçmaya yeltendiğinde, diğer yengeçlerin o kaçmayı başarabilme ihtimali olan yengeci kovanın içine doğru çekmek için çalışmasıdır (Şahin, 2018; Tosun, 2019).

Perry (2013) yengeç sepetinde görülen mücadeleyi şöyle anlatmaktadır; Sepetteki hayatı bilmeyen ve bu esareti istemeyen yeni yengeçler sepete atıldığında ilk olarak

direnir, savaşır ve çıkış yolu arar. Yeni yengeçlerin başlattığı bu değişim hareketi daha önce kovada bulunan yengeçleri korkutmaya ve rahatsız etmeye başlar. Yeni yengeçlerin bu çabası eskilerde şüphe ve tuhaf bir şekilde yerleşik ve güvenli kabul ettikleri alan açısından tehdit uyandırır. Sepetteki yengeçler yenilerden, nefret ettikleri için değil kovadaki ortamı ve huzuru kendilerince daim kılmak için yenileri de aşağı çekerek kaçışlarına müsaade etmemeye başlar. Özetle yengeç grubu, bir yengecin başarılı olmasına izin vermektense hep birlikte ölmeyi tercih eder. Ancak yengeçler bunu kasıtlı olarak yapmaz. Onların yaratılışında olan bu davranışın sebebi, yengeçlerin hayatta kalabilmelerinin başkalarına tutunarak sağlandığı deniz kıyılarında evrimleşmesidir. Yani yengeçler, aslında doğalarında olan yerleşik bir davranış kalıbını göstermektedirler. Fakat bu durum insanlar açısından bakıldığında farklı biçimde işlemektedir (Perry, 2013).

Dedeoğlu (2021), yengeç sepeti sendromunu sadece kişisel özelliklerle bağdaştırarak içinde bulundukları sosyal ve örgütsel çevreyi hesaba almadan anlamlandırmaya çalışmanın, kavramın kapsam açısından yetersiz kalmasına neden olacağını savunmuş ve bu olguyu daha iyi anlamlandırmak için, sendromunun gerçekleşme sürecine yönelik aşamaları inceleyerek aşağıdaki gibi şematize etmiştir (Dedeoğlu, 2021);

I. Aşama: Sendromunun başlangıç noktası olan bu aşamada bireysel etmenler ön plandadır ve bireyin duygusal ve zihinsel özelliklerini kapsadığından sendrom gözlemlenemez. Bu nedenden dolayı da birinci aşamayı gizli alan olarak nitelendirmek mümkündür. Bu aşamada kişinin kendisi bile hislerinin gerekçesini anlayamayabilir. Kıskanlığının, kaygılarının, olumsuz duygu ve düşüncelerinin nedenini zemeyebilir. Bu aşamada meydana gelen negatif duygu ve düşünceler, insanın varoluşundan kaynaklandığı için son derece olağan ve insandır. Eğitim düzeyi, huy-karakter, kariyer planları, diğer insanların tutum ve davranışları vb. gibi birçok kişisel etmen bu duygu ve düşüncelere yol açabilir. Bunun yanında bahsedilen kişisel etmenler de, sebep olduğu olumsuz düşünce ve duygular hayata geçirilmediği sürece başka bireylere zarar vermeyecek ve her insanda bulunması olağan etmenlerdir.

II. Aşama: Bireyin olumsuz duygu ve düşüncelerinin davranışlara dönüşerek diğer bireyler tarafından fark edilebilir hale geldiği aşamadır. Olumsuz davranışların ortaya çıktığı bu aşamada zihinsel ve duygusal olumsuzlukların etkisinin bulunduğu söylenebilir.

III. Aşama: Bireyin sergilediği olumsuz davranışların artık herkes tarafından fark edildiği ve hatta normal karşılanmaya başladığı son aşamadır. Aynı davranışlar başka bireylerce de sergilenmeye başlanır ve bireyler birbirini sürekli olarak aşağı çekerek kimsenin yükselmesine izin vermemeye başlar. Yengeçlerin yaradılışları gereği bilinçsizce gösterdikleri bu davranış biçiminin insan ilişkilerinde görülmesi, ancak tatlı rekabet veya yıkıcı iş kanunu gibi genel kabul görmüş informal kurallara bağlanabilir.

Bu bağlamda Dedeoğlu (2021) yengeç sepeti sendromunu, “*bireyin başarısızlık yaşama korkusuna ait düşünce ve duygulardan hareketle, başkalarının kendinden daha başarılı olmasını engelleme davranışı sergilemesi ve bu tür davranışların başkaları tarafından da olağan karşılanarak, kabul görmüş bir davranış biçimi haline dönüşmesi ile ortaya çıkan sosyal bir eğilim*” olarak tanımlamıştır (Dedeoğlu, 2021).

Yengeç Sepeti Sendromu, sosyal hayatın her alanında görülebilir. Örneğin, kurumsal hayatta sahip olduğunuz tam zamanlı güzel bir işiniz var siz bu işten ayrılıp girişimci olarak iş hayatınıza farklı bir alanda devam etmek istiyorsunuz. İşten çıktığınızda kendinizi geliştirecek eğitimler almayı, atölye ve kurslara gitmeyi planlıyorsunuz. Kilo vermek için diyetle başlıyor ve yakın zamanda arzu ettiğiniz kiloda olmayı hedefliyorsunuz. Yani kendiniz için bir şeyler yapmaya başladınız ve daha başka, daha kaliteli şartları oluşturmaya niyetlendiğinizde ve bu amaç doğrultusunda harekete geçtiğinizde, değişim yapmaya henüz hazır olmayan, yeniliklerden çekinen rutinin dışına çıkmaktan korkan kişilerin eleştirilerine maruz kalabilirsiniz. Bu kişiler başarısız olma korkusuyla, sizin başarılarınıza, kendinizi geliştirmek için oluşturduğunuz imkânlarınıza engel olmaya çalışırlar; deneyimlemek istediğiniz bir şey olduğunda bunu engellemeye, sizi vazgeçirmeye niyetlenenler olabilir. Bu kişilerden sıklıkla “Ne gerek var?”, ”Boşver.”, ”Zaten beceremezsin, boşuna kendini

yorma.”, “Bu saatten sonra meslek değiştirilir mi?” sözlerini duyabilirsiniz. Ofis tavsiyesi görüntüsü altında size amaçladığınız hedeflerinizden emin olmamanıza ve kendinize olan güveninizden şüphe duymaya sebep olacak önerilerde bulunabilir, iş stresinizi artırabilirler (<https://kariyerheybesi.wordpress.com>, 2018).

1.3.Yengeç Sepeti Sendromunun Özellikleri

Yengeç zihniyeti olan insanlar her yerde bulunabilir. Bu zihniyet birliği, alçak gönüllülüğü ve sorumluluğu teşvik etmez. Kişisel ve ulusal gelişim için bu zihniyetten kurtulmak gerekir ve kurtulmanın ilk adımı farkında olmaktır. Hepimiz yengeç zihniyetine sahip ve yengeç sepeti sendromu taşıyor olabiliriz. Birinde yengeç sepeti sendromunun varlığına işaret edebilecek nitelikler aşağıda madde madde belirtilmiştir (Abrugar, 2014);

- Kendileriyle çok gurur duyarlar ve başkalarına aşağı varlıklarmış gibi davranırlar. Yengeç zihniyetine sahip insanlardan bir kibir esintisi hissedebilirsiniz. Damarlarında kraliyet kanı akıyormuş gibi hissederler ve diğerlerine köylü muamelesi yaparlar. Büyük ya da küçük, kendilerine ait bazı başarılar kazandıklarında, kendilerini herkesten daha yüksekte konumlandırmak için övünürler.
- Arkadaşları mutlu olduğunda ve iyi hissettiğinde paniğe kapılırlar. Kibrin yanı sıra, bu tür insanlardan haset, kıskançlık ve acılık kokusu da alabilirsiniz. Yukardan baktıkları insanlar yükseldiğinde veya onların ötesine geçtiğinde çıldırırlar. Bu durum onlara korkunç bir güvensizlik duygusu verir. Bu yüzden ya sert sözlerle ya da kaba davranışlarla yükselenleri aşağı çekmeye çalışırlar.
- Hayattaki sloganları “ben olamazsam, sen de olamazsın” dır. Başkaları başarılı olurken kendilerinin başarısız olmasına izin vermektense herkesin başarısız olmasını dilerler. Yengeçlerin sepetten kolayca kaçabildikleri, ancak bunun yerine bencil bir rekabet içinde birbirlerini yakalayıp aşağı çektikleri ve herhangi birinin kaçmasını önleyerek toplu ölümlerine yol açtıkları “yengeç sepeti” metaforunu temsil ederler. Başka bir deyişle, yengeç zihniyetine sahip insanlar bencildir ve fedakarlık duygusu yoktur.
- Kendileri için olumlu ama başkaları için olumsuzlukla doludurlar. Sadece kendilerindeki iyi şeyleri görürler, ancak olumsuz özelliklerine gelince kördürler.

Diğer insanları nasıl gördüklerine gelince, tam tersi olur. Olumlu eylemlerine kör olduklarından yalnızca diğer insanların kötü şeylerini görürler. Bu yüzden onlardan alacağınız şey, takdir yerine olumsuz eleştirilerden başka bir şey değildir. Bu eleştirilerin bazıları geçerli, bazıları ise sadece başarılarınızı mahvetmek için yapılmaktadır.

- Başarısızlıkları için onlara yardım etmek yerine yoldaşlarını suçlarlar. En kötüsü de eğer bir konuda güçsüzleşip düştüyseniz sizi daha da aşağıya çekmek için uğraşırlar.
- Yoldaşlarına rakip gibi davranırlar. Birlik ve işbirliği kelimeleri onların kelime dağarcığında yok gibidir. Diğerlerini her zaman takım arkadaşı yerine rakip olarak görürler. Bu tür insanları her yerde bulabilirsiniz. Bir basketbol takımında, okulunuzda, iş yerinizde, ailenizde, hatta bir kooperatif organizasyonunda bile yengeç zihniyetli insanlar olabilir. Haset, kıskançlık ve bencillik halleri onların işbirliği yapmaktan kaçmasına neden olur. Tüm örgüte veya takıma zafer kazandırmak yerine, tüm başarıyı kendileri için kapmak isterler.
- Merhamet hakkında hiçbir şey bilmezler. Merhamet, diğer insanların duygularını anlamamızı sağlayan büyük bir erdemdir. Başkalarının yerine geçmemizi ve yaşadıkları hayatları takdir etmemizi sağlar. Ancak yengeç zihniyetine sahip insanlar merhametten yoksundur. Düşüncesizlerdir ve diğer insanları rahatsız ettiklerinden habersizdirler. Kırdıkları kalpler umurlarında olmaz ve sadece kendileri ile ilgilenirler.
- Her şeyi biliyormuş gibi davranırlar. Onlarla tartışamazsınız. Aktif eleştirmenlerdir ancak başkaları tarafından kendilerine yöneltilen eleştirileri kabul etmezler. Başkalarının tavsiye ve fikirlerini önemsemez ve hatta duymak istemezler. Onları düzeltmeye çalışmak cesaret ister.
- Zamanlarının çoğunu fikirleri ve çözümleri tartışmak yerine insanlar hakkında konuşarak geçirirler.
- Yengeç zihniyetine sahip olduklarını asla kabul etmezler ve hiçbir zaman da etmeyeceklerdir.

1.4.Yengeç Sepeti Sendromunun Nedenleri

Kapitalizmin egemen olduğu dünyada bireysellik ve rekabetin artması yengeç sepeti sendromunun sosyal yaşamda ve işyeri ortamlarında görülmesinin belki de en önemli

nedenlerinden biridir denilebilir. Küreselleşen dünyada rekabet, gelişimin ve yaratıcılığın önemli bir parçası görülerek savunulan bir olgudur. Oysa felsefede rekabet, insanın kendi benliğiyle yapması gereken bir olgudur. Bireyde rekabet, diğerleriyle eşit ya da onlardan üstün olma çabası şeklinde ortaya çıkmamalı, kendi benliğinin önceki ve şimdiki haline üstün gelme isteği biçiminde olmalıdır. Bu nedendir ki zararsız rekabette kıskançlık, haset, kin, gurur, kendini beğenme ve övünme gibi tehlikeli duygular bulunmaz (Akkaya, 2008; Gövsa, 1998 akt. Çavuş, 2021). Ancak yengeç zihniyetindeki insanların doğasında var olan “ben yapamazsam, sen de yapama” anlayışının, kapitalist sistemin empoze ettiği olağanlaşmış rekabetçi tutumun kapsadığı diğerlerinden daha aşağıda olmama isteği ile doğrudan ilişkili olduğu ifade edilebilir (Çavuş, 2021).

Rekabet olgusunun yanında örgütlerde ortaya çıkan yengeç sepeti sendromuna neden olabilecek birçok etken sayılabilir. Bu nedenler, birbiri ile iç içe geçtiği ve birbirinin nedeni ve aynı zamanda sonucu olarak karşımıza çıkması göz ardı edilerek, insanda doğuştan var olan ve tamamen içten gelen duyguları ifade eden bireysel nedenler ve örgütün kültürü, yapısı, yöneticinin tutum ve davranışlarını kapsayan örgütsel nedenler olarak iki başlık altında özetlenebilir (Özdemir ve Üzüm, 2019).

1.4.1.Bireysel Nedenler

Yengeç sepeti sendromunun bireysel nedenleri olarak kabul edilen kıskançlık, benlik ve özgüven ile ilgili olumsuzluklar, narsistlik, korku ve kaygı gibi insan psikolojisi ve insan olmaya dair kavramlardır (Özdemir ve Üzüm, 2019).

Bireylerin olumsuz davranışlarına neden olabilecek kıskançlık duygusu ile günlük yaşamda olduğu kadar iş ortamlarında da karşılaşılmaktadır. Literatürde çok bahsedilmeyerek bir nevi göz ardı edilen bu duygunun işgörenler ve yöneticiler arasında ortaya çıkmasının örgüt ve birey açısından olumsuz sonuçlar doğuracağını öngörmek mümkündür (Günalan, 2020).

Zurriaga vd.(2018) yaptıkları bir çalışmada, işyerinde kıskançlığa neden olabilecek rakip özellikleri, bu konuda kadın ve erkekler arasındaki farklılıklar ve kıskançlık tepkileri ile intraseksüel rekabet ve sosyal karşılaştırma yönelimi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmaya 426 çalışan katılmıştır. Anket aracılığıyla katılımcılara

kıskançlık uyandıran bir senaryo sunulmuş ve ardından 24 rakip özelliğe verilen kıskançlık tepkileri değerlendirilmiştir. Bulgular, bir rakibin sosyal toplumsal niteliklerinin en yüksek kıskançlık düzeylerini uyandırdığını ve erkeklerle karşılaştırıldığında kadınların bir rakibin fiziksel çekiciliğine tepki olarak daha fazla kıskançlık bildirdiklerini göstermiştir. Genel olarak, bireyler intraseksüel rekabetçilik ve sosyal karşılaştırma yöneliminde daha yüksek puanlara sahip olduklarından, özelliklerine bakılmaksızın rakiplerine tepki olarak daha fazla kıskançlık yaşamışlardır. Bu bulgular, çalışanlarda çok değer verilen özelliklerin, çalışanlar iş arkadaşlarını rakip olarak algıladığında geri tepebileceğini göstermektedir (Zurriaga vd.,2018). Bu sonuç yengeç zihniyetindeki insanların doğasında var olan “ben yapamazsam, sen de yapama” anlayışını da içeren rekabetçi bir tutumun kıskançlıkla iç içe geçtiğini göstermektedir (Çavuş, 2021).

Düşük benlik saygısına sahip insanlar kendilerini yetersiz hissedip, kıskançlığın da onları tetiklemesiyle, hem kendi performansını olumsuz yönde etkileyecek biçimde hem de örgütsel bağlamda örgütün amaç ve hedeflerini saptıracak biçimde davranır. Düşük benlik saygısının yol açtığı özgüven eksikliği, kişinin kendini yetersiz ve değersiz hissetmesiyle kişide stres yaratır ve çevresine uyum sağlayamaz hale gelir (Korkmaz, 1996). Bununla birlikte benlik saygısının sağlıklı biçimde yüksekliği ve sürekliliği şeklinde ortaya çıkan narsist kişiliklerin de yengeç zihniyetine sahip olması muhtemeldir.

Bireydeki statü endişesinin örgütteki diğer kişilerin pozisyonlarının, başarılarının ya da kazanımlarının kendisinininkinden daha üstün durumda olduğuna yönelik düşüncelerle pekiştiği düşünüldüğünde, kişilerin bu endişeyi hissetmelerine sebep olabilecek iki temel unsurdan bahsedilebilir. Bunlardan ilki; düşük statünün, kişilerin kendi hayatları üzerindeki otonomi ve kontrol duygusunu zedeleyeceği yönündeki inançları ve bu durumun sosyal ortamlardan izole edilmesine neden olacağı korkusudur (Marmot, 2004; Paskov vd., 2012 akt. Üçok, 2019). Statü endişesi ile ortaya çıkan korku ve kaygı gibi etkenler de yengeç sepeti sendromunun bireysel nedenleri içinde sayılabilir.

1.4.2.Örgütsel Nedenler

Bireyin örgüt içerisinde bu sendromu sergileyebilmesine olanak sağlayan örgütün yapısı, kültürü, yönetici tutum ve davranışları gibi etmenler yengeç sepeti sendromunun örgütsel nedenleri olarak sayılabilir (Abrugar, 2014).

Örgütsel yapının bozuk olması, adaletsizlik, iş güvenliği yoksunluğu, ücret ve kariyer fırsatlarındaki eşitsizlikler, belirsiz rol tanımlarından kaynaklanan rol çatışmaları, iş yükünün adaletsiz dağılımı, örgütte uygulanan yanlış politikalar ve süreçler, yöneticilerin liderlik vasıflarında eksiklik vb. durumlar genel olarak olumsuz çalışan davranışlarının ortaya çıkmasında etkili olan örgütsel faktörler olarak görülmektedir (Everton, Jolton ve Mastrangelo, 2007). Yengeç sepeti sendromunun, tanımı ve özellikleri gereği, içinde bulunduğu örgütte bu durumlardan birini ya da bir kaçını yaşayan çalışanlarda görülebileceği düşünülmektedir.

1.5.Yengeç Sepeti Sendromunun Sonuçları

Önceki bölümlerde yapılan tanımlamalara ve yengeç zihniyetli bireylerin bahsedilen niteliklerine bakıldığında, başkalarının cesaretini kırma, onları kıskanma, gösterdikleri çabayı baltalama, nezaketten yoksun ve aşırı rekabetçi bir hal içinde olma vb. davranışlar sergiledikleri görülmektedir. Cesaret kırma ile ilgili davranışlar, başkalarına karşı kaba ve keskin sözler kullanarak onları hor görme ve eleştirme ile alakalıyken, nezaketsiz ve aşırı rekabetçi davranışlar ise suçlama, karalama, komplo teorileri uydurma ve işbirliği yapmaya karşı koyma gibi davranışları içermektedir (Miller, 2019).

Örgüt ilkelerini tanımayarak karşı tarafa duyulması gereken saygıyı ortadan kaldıran bu davranışların yengeç sepeti sendromunun göstergeleri olarak tanımlanması mümkündür. Saldırganlık, zorbalık, motivasyon kaybı, dedikodu ve mobbing gibi kavramlar yengeç sepeti sendromunun sonuçlarını oluşturmaktadır. Yengeç zihniyetine sahip bireylerin sergileyebileceği davranışlar ve bu davranışların olası sonuçları aşağıdaki kavramlar çerçevesinde açıklanmaya çalışılmıştır (Özdemir ve Üzümlü, 2019).

Saldırganlık; Kızgınlık ve öfkeden kaynaklanan, hedefi incitmek olan saldırganlık düşmanca saldırganlık olarak; başkasını incitmeye yönelmekle beraber özünde başka

bir amaca ulaşmak için araç olarak kullanılan saldırganlık ise araçsal saldırganlık olarak tanımlanır (Yüksel, 2006). Bu tanımlamadan anlaşıldığı üzere gerek günlük yaşantımızda gerekse iş yaşamında her iki türüsü ile de karşılaştığımız saldırgan davranışların yengeç sepeti sendromunun hedefine uygun kaçınılmaz sonuçlar olduğunu söylemek hatalı olmaz. Çünkü daha önce yengeç sepeti sendromu özelliklerinde bahsedildiği gibi bu sendromu taşıyan insanlar kendileri başarılı olmadıkları noktalarda başkalarının da başarılı olmasını istememektedirler. Yengeç sepeti zihniyeti taşıyan birey kadar bu sendroma maruz kalan bireyin de saldırgan tutum ve davranışlarda bulunması mümkün olmaktadır.

Zorbalık; Yengeç zihniyetli bireyin kendi başarısızlığı yüzünden çevresindeki diğer bireylerin de başarısını istememesi, zorbalık girişiminde bulunarak örgütteki diğer bireylere karşı zorbaca davranışlar sergilemesine neden olabilir. Sendromun boyutunun bu zorbalık davranışının hangi biçimde gösterileceği üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir. Zorbalık görülen iş ortamlarında herkesin kendi çıkarlarını kolladığı, rekabetçi ve gergin bir atmosfer olduğu ve çalışanların bu atmosfer altında birbirleriyle iyi anlaşamadığı, kavgacı ve asık suratlı oldukları bildirilmiştir (Torun, 2004).

Moral – Motivasyon Kaybı; Eşitlik anlayışından uzak olan yengeç zihniyeti, bireyin bulunduğu ortamla uyum sağlamasına engel olmaktadır. Bu durumun da bireyde moral ve motivasyon kaybı gibi olumsuzluklara neden olabileceği söylenebilir. Örgütte başarılı kişilerin yengeç zihniyetli bireyler tarafından dışlanması örgüt açısından son derece olumsuz bir durumdur. Bu olumsuzluk halinin ise örgütte uzmanlık kaybı, verim ve performans düşüklüğüne neden olabileceğini düşünmek mümkündür (Özdemir ve Üzümlü, 2019).

Dedikodu ve Söylenti; Örgütsel açıdan dedikodu ve söylentinin örgüt imajı, işgören motivasyonu, karlılık ve verimlilik üzerinde olumsuz etkileri olacaktır (Solmaz, 2006). Yengeç sepeti sendromu ile hareket eden bireylerin bunu kullanması ve yaymasıyla birlikte örgütlerde ve organizasyonlarda çalışanların moral ve motivasyonunu düşürerek, karışıklıklara neden olup sonuç olarak örgütte çatışmalara neden olabileceği değerlendirilebilir.

Mobbing; Yengeç sepeti sendromunun sonuçlarından biri olarak bahsedilen zorbalık kavramıyla genellikle aynı anlamlarda kullanılmaktadır. Literatür taramasına bakıldığında zorbalık ve mobbing kelimelerini aynı anlamda kullanan kaynaklara denk gelinebilse de fiziksel saldırı ve tehditleri de içermesi bakımından zorbalığın, mobbingden farklı bir olgu olduğunu belirtmekte fayda vardır. Zorbalıkta taraflar arasında güç orantısızlığı bulunmaktadır. Zayıf taraf, güçlü tarafın çok kaba tavır ve sözlerine maruz kalmaktadır. Tam tersi olarak mobbing ise daha çok duygusal ya da psikolojik şiddete dayanmaktadır ve fiziksel şiddet nadiren görülmektedir (Shallcross, 2008). Mobbingin, iş yerinde verimin düşmesi, çalışanlar arasında çatışmaların ortaya çıkması, sürecin bireyin işten ayrılma ya da işten çıkarılmayla sonuçlanması, performans düşüklüğü ve bireyin kurumuna kendini daha az bağlı hissetmesi, birey üzerinde stres, psikolojik ve fiziksel olarak etki bırakması gibi neticeleri vardır (Pelit ve Pelit, 2014). Bu sonuçlardan dolayı mobbing yengeç sepeti sendromuyla ilişkilendirilebilir.

Çatışma; Örgütlerde, çalışma ortamında yaşanan şiddet, zorbalık, mobbing gibi kavramlar ile çatışma arasında kuvvetli bir bağın olduğu düşünülmektedir. Buradan hareketle yengeç sepeti sendromunun sonuçları olarak bahsedilen kavramların örgütte çatışmaya yol açtığı ve çatışmayı tetiklediği yadsınamaz. Çatışmaların arttığı bir süreçte saldırgan taraf, mağdur olan çalışanı olumsuz davranışlara maruz bırakır. Bu davranışları, mağdur tarafı kalıcı bir biçimde utandırmak, korkutup kaçırmak, sindirmek veya cezalandırmak için gerçekleştirmektedir (Solmuş, 2005).

Üretim Karştı İş Davranışları; Yengeç sepeti sendromuna sahip bireylerin bulunduğu örgütlerde üretkenlik karştı iş davranışlarının da görüldüğünü düşünmek mümkündür. Üretim karştı iş davranışları, bilerek ve isteyerek örgüt, müşteriler, diğer çalışanlar ve idareciler gibi örgütü oluşturan parçaları zarara uğratan veya zarar verme kastıyla belirgin bir biçimde gerçekleştirilen davranışların tümüdür (Spector vd., 2006). Pasif davranışlar olarak sayılabilecek kasıtlı olarak işi eksik yapmak ya da verilen talimatları yerine getirmeyerek görevi yapmamak gibi davranışların yanında suç teşkil edecek tutum ve davranışlarda bulunmak gibi bariz davranışları da içerebilmektedir (Fox vd., 2001). İş yerinde hırsızlık, sabotaj, kişilerarası saldırganlık, iş yavaşlatma, zamanı veya malzemeleri israf etme ve dedikodu yayma

gibi çalışanların örgüte veya örgüt üyelerine zarar verme davranışları gibi görev tanımına uymayan ve yapılan iş ile bağdaşmayan davranışları isimlendirmek için bazı tanımlamalar olmasına rağmen, bu davranışlar üretim karşıtı iş davranışlarının kapsamına girmektedir. Yukarıdaki tanımlamalar ışığında yengeç sepeti sendromu ve üretim karşıtı iş davranışlarının benzerlik gösterdiği görülmektedir. Ama yengeç sepeti sendromu, üretim karşıtı iş davranışlarına göre daha geniş kapsamlı bir olgudur. Örgütlerde yengeç sepeti sendromunun etkisiyle hareket eden bireyler olduğunda olumsuz iş davranışlarının yaşanması kaçınılmaz olmaktadır (Özdemir ve Üzüm, 2019).

Örgütsel Güvenin Azalması; İşgörenler arasında yayılan yengeç sepeti sendromunun örgütsel güven bakımından zarar doğurabilecek bir gerçeklik olduğunu da ifade etmek hatalı olmayacaktır. Örgütsel güvenin unsurları olarak kabul edilen bireye güven ve örgüte güven algıları bir araya gelerek örgütsel güven algısını meydana getirmektedir ve birey, diğer kişisel ilişkiler ve davranışlar hakkındaki beklentilerinin karşılığını bulamadığında güven duygusunu yitirecektir (Polat ve Celep, 2008). Sonuç olarak birbirine güvenmeyen çalışanlar, çabalarını da ortak hedefler çerçevesinde bir araya getiremeyecek, takım çalışmasını ve fikir alışverişini sanki diğerlerinin eline koz vermek gibi algılayacaklardır. Bireyselleşen bu çalışanlar örgüt yararına çabalamaktan ziyade kendi yararına çalışan bir düşünce biçimi içinde olacak ve başkalarının önüne geçmesine engel olmayı amaçlayan art niyetli bireyler haline dönüşecektir.

1.6.Yengeç Sepeti Sendromuna Karşı Alınabilecek Önlemler

Örgüt farklı çevrelerden bir araya gelmiş, farklı zeka, kültür, görgü ve ahlak kurallarına sahip insanlardan oluşan bir yapıdır (Kılınçarslan, 2016). Örgütlerde çalışanların birbirleriyle ve yönetimle uyum içinde çalışması verimlilik için oldukça önemlidir. Örgütsel uyum; bireyin, üyesi olduğu örgüt ile özdeşleşerek birçok değer ve hedefi kendi isteği ile paylaşması, gerekli özveriye göstermek için gönüllü olması anlamına gelir (Çalık, 2003).

Örgütler birden fazla sayıda kişiden oluşan ve karşılıklı iletişim ve etkileşime dayalı sosyal yapılardır. Ortak hedeflere ve kazanımlara yönelik oluşturulan işbirliğine

dayalı kurulmuş bir örgütsel yapının, çalışanlardaki ‘ben’ duygusunun ‘biz’ duygusuna dönüşmesinde ve bireysel hedeflere ulaşmanın ancak diğer çalışanların kendi hedeflerine ulaşmalarıyla mümkün olduğunun anlaşılmasında önemli bir rol üstlendiği ifade edilmektedir (Deutch, 1949, 1973, 1980 akt. Üçok 2019).

Örgütte yaşanan yengeç sepeti sendromu davranışları ise hem bu davranışa maruz kalanı hem de üyesi olduğu örgütü ekonomik, psikolojik, sosyal vb. yönlerden olumsuz yönde etkilemektedir. Yengeç zihniyetli çalışanların davranışları, örgütte çekişmeler, moral ve motivasyon düşüklüğü, iş kalitesi ve verimliliğin azalması, yetkin personelin kaybı gibi olumsuzluklara neden olmakta ve örgütsel uyumu sarsmaktadır. Örgüt yöneticileri örgütün her anlamda çıkarını sağlamak için yengeç sepeti sendromundan kaynaklanan çalışan davranışlarının etkilerini tespit ederek, onlara karşı mücadele etmek ve çözüm üretmek zorundadır. Yengeç sepeti sendromunu henüz başlamadan veya başındayken engellemek alınacak önlemlerle mümkündür (Fettahlıoğlu ve Dedeoğlu, 2021).

Örgütte olumsuz davranışlara neden olan yengeç sepeti sendromuyla mücadele etme yöntemlerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Özdemir ve Üzüm, 2019; Aydın ve Oğuzhan, 2019);

- Örgütte rol belirsizliği olmamalıdır yani çalışanların görev ve sorumluluk tanımları belirgin olmalıdır. Çalışanlar hangi işlerden, kimlere karşı sorumlu olduğunu bildiklerinde rol belirsizliğine bağlı stresi yaşamayacaktır.
- Örgütün bütün çalışanlara eşit haklar sunan değerler benimsemesi gerekmektedir.
- Çalışanlara onların değerli olduğu hissettirilmelidir. Bu çalışanların motivasyonu için önemlidir.
- Disiplini sağlamakla yükümlü olanlar, tarafsız ve hızlı çözüm üretebilir olmalıdır.
- Personel politikaları, kalıcı ve yasal olmalıdır.
- Örgüt, hedeflerine ulaşmada personel katılımını arttırmalı, ekip çalışmasını kuvvetlendirmelidir.
- Örgütün iletişimi açık, dürüst ve zamanında olmalıdır.

- Örgütün vizyon ve misyonu açık bir şekilde tüm çalışanlara anlatılmalıdır.
- Örgütte liyakat usulü esas alınmalı, hak eden ve o mevki için gerekli yeterlilikleri sağlayan kişiler getirilmelidir.
- Çalışanlar çeşitli etkinliklerle (yemek, gezi vb.) bir araya getirilmeli örgütte birliktelik duygusu geliştirilmelidir.
- Hizmet içi eğitim ve personelin kendini geliştirebilme imkanı olması ve her geçen gün kendini geliştirmesi kurum için oldukça önemlidir. Kurum değişen şartları takip etmeli ve yeniliklere ayak uydurmalıdır.
- Örgüt, çalışanlar arasında yengeç sepeti sendromundan kaynaklı sorunları kısa süre içinde çözüme kavuşturmak amacıyla arabulucuya başvurup, arabuluculuk hizmetinden faydalanabilir.
- Örgüt, yengeç sepeti sendromunun ileri boyutlarının yaşandığı çalışanlar için gerektiğinde psikolojik destek alması için her türlü yardımda bulunmalıdır.
- Yöneticiler, düzenli aralıklarla toplantı düzenleyerek çalışanlardan sıkıntılarını paylaşmalarını isteyebilir. Böylelikle kurumda var olan ufak bir problemin, ilerde büyüyüp daha kötü hale gelmemesini sağlayabilir.
- Örgütte uygulanabilir bir adalet sistemi kurulmalıdır. Sorun yaşayan çalışanların hangi karar çıkarsa çıksın adil bir şekilde çıkacağına inancı tam olmalıdır.
- İşe alım sürecinde adayların kişisel becerilerinin ve yeteneklerinin tarafsız olarak ölçülebileceği, psikolojik açıdan işe uygunluğunun denetleneceği psikoteknik testler uygulanmalıdır.
- Yönetici, çalışanların işe olan ilgilerini, ruh hallerini ve bağlılıklarını gözlemlemelidir.
- Örgütte personele, yengeç sepeti sendromunu önleme ve bireysel ve örgütsel olarak mücadele etme konulu eğitimler verilmelidir.
- Çalışanların performanslarına göre değerlendirilmeleri son derece objektif yapılmalı, hatta kurum dışından değerlendiricilerin olması sağlanmalıdır.
- Çalışanların sağlıklı bir şekilde oto kontrol mekanizmaları geliştirmelerini sağlayacak uygulamalara imkan tanınmalıdır.

- Örgüt yöneticileri, çalışanların sahip oldukları potansiyellerini göstererek örgüt ile uyumlu çalışabilmesine ve motivasyonun artırılmasına yönelik faaliyetler planlamalıdır.
- Örgütte kaynakların paylaşımında adaletli davranılmalıdır. Aksi durumda çalışanın örgüte olan güveni zedelenecektir ve negatif duygular besleyen çalışanın yengeç sepeti sendromunu uygulamasına zemin hazırlanacaktır.
- Örgütte gündemde olan konu başlıkları ile ilgili olarak karar alma süreçlerinin içeriği ve söz konusu kararlar yöneticiler tarafından uygulanırken objektif ve adil bir şekilde yürütülmelidir.
- Örgütte oturmuş yönetim ilke ve kuralları olmalıdır. Çünkü sürekli kuralların ve ilkelerin değiştiği bir örgütte süreklilikten bahsedemeyiz ve bu da çalışanlarda huzursuzluk ve güvensizliğe yol açar.
- Çalışanların, çaba ve gayretlerini ödüllendirici ve onları teşvik edici bir ödül sistemi kurulmalıdır. Bu sistem her kademedeki çalışan için herkesi kapsayan bir sistem olmalıdır.

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL SİNİZM

Son zamanlarda örgütsel davranış hakkında özellikle dikkat çeken konulardan biri de örgütsel sinizm kavramıdır. Sinizm kavramı, temelini M.Ö. 500 yıllarında Antik Yunan Felsefesinin “sinik” sözcüğünden almaktadır. Yabancı literatüre baktığımızda örgütsel sinizm kavramı hakkında yapılan çalışmaların yıllar öncesinde başladığı, ülkemize bakıldığında ise son yıllarda bu konunun üzerinde daha çok durulduğu ve çalışmaların çoğaldığı görülmektedir (Eryeşil ve Öztürk, 2019).

Sinizm kavramı; iş örgütlerine, yönetici ve çalışanlara karşı, hatta işyerindeki objeleri bile içinde barındıran hor görme, beğenmeme ve güven duymama gibi umutsuzluk, karamsarlık ve dışlanmışlık hislerinin de hakim olduğu bir tutumdur. Örgütsel sinizmi bireylerin örgütlerine karşı bilişsel, duygusal ve davranışsal negatif tutumları olarak ifade edebiliriz (Bedük, 2019).

Bu bölümde öncelikle “sinizm” kavramından bahsedilmiş ardından örgütsel sinizm; tanımı, türleri, boyutları, nedenleri ve sonuçları alt başlıklarında açıklanmaya çalışılmıştır. Bölümün sonunda örgütsel sinizm ile başa çıkma yöntemlerine ilişkin bilgiler de verilmiştir.

2.1.Sinizm Kavramı

Sinizm (kinizm, sinisizm), temelinde Antik Yunan felsefesi olan bir düşünce sistemi ve yaşam biçimidir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998). Günümüzde kinizm ve sinizm bazı kaynaklarda aynı anlamda kullanılıyorsa da, bakıldığında bu iki kavramın birbirinden çok farklı oldukları görülmektedir. Kinizm (kynicism) ile sinizm (cynicism) arasındaki kavramsal çatışma 19. yüzyıl sonlarında daha da belirginleşmiştir. Kinizmin toplumdaki alt kademedeki bulunan toplulukları, resmi kültürü önemsemeyerek ve dikkate almayarak reddetmeyi; sinizmin ise mevcut kültürün sebep olduğu toplumsal çözülmeye o toplumda yaşayan insanların vermiş

olduğu tepkiyi temsil ettiği söylenebilir. Diğer bir tarafı ile kinizmin ideolojik sözlerin “bencil” davranışları, “iktidar hırsını ve kabalığı teşhir etmek amacıyla halkın ironik biçimde gündelik sıradan olayları kullanarak alay etmesi” olarak tanımlanmasından, sinizmden farklı bir kavram olduğu anlaşılabılır (Köktürk, 2008 akt. Kart, 2015).

Sinizm Antik dönemlerde, kinizm olarak da ifade edildiği üzere bireylerin toplumsal yaşamdaki ahlak dışı davranışlara karşı bir tepki olarak ortaya çıkan olumlu bir davranış ve tutumu ifade ederken; günümüzde ise kişilerin sosyal ortamlarda ve en çok da iş ortamında maruz kaldıkları davranışlar sonucunda negatif düşünceler geliştirmelerini ifade eden olumsuz bir anlama bürünmüştür (Akdemir vd., 2016).

Türkçe bir kavram olmayan “sinizm” kelimesine Türk Dil Kurumunun da Türkçe bir karşılık bulamadığı “*İnsanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi, kinizm*” olarak tanımlanmasından anlaşılmaktadır (<https://sozluk.gov.tr>, 2022). “Sinizm” kelimesi yerine Türkçede “gizli ve kurnazca kötülük yapan” ve toplumsal olarak tutum ve davranışlarıyla dile getirdikleri farklı olan, güvenilmez bireyler için kullanılan “sinsi” kavramı geçirilerek, örgütsel sinizmin “örgütsel sinsilik” ya da “örgüte yönelik sinsilik” şeklinde ifade edilebileceği düşünülmektedir. Özellikle üyesi olduğu örgüt ile ilgili güven problemi yaşayan bireylerin, düşmanlık duygusu ile hareket ederek örgütüne karşı kötü hisler (sinir, kızgınlık, kaygı vb.) beslediği halde, gelirlerini veya statülerini kaybetmemek için bu hislerini örgütüne yansıtmadan sinsice davrandıkları düşüncesiyle, “sinsi” kelimesinin de konunun özü ile örtüşen bir ifade olabileceği öngörülmüştür (Pelit ve Pelit, 2004).

Sinizm, bireyin iletişim kurduğu bireylere ve örgütlere yönelik iyi olmayan düşünceler barındırması ve güven problemi yaşaması durumudur. Bireydeki bu hal ile birlikte sinik kişilik veya davranış ortaya çıkmaktadır. Sinik kişi, insanların tüm davranışlarının kendi menfaatleri için olduğunu düşünen ve bu düşüncesini toplum içerisinde diğer bireylere onları hor gören ve aşağılayan yaklaşımları ve cümleleri ile ifade eden ve/veya bu doğrultuda davranış sergileyen olarak tanımlanmaktadır (Çakıcı ve Doğan, 2014).

Sinizm, meydana gelen durumları sürekli eleştiren, menfaatlerini gözeten ve negatif düşüncelerle dolu bireylere ait bir anlayış şeklidir. Sinizm kavramı insanların kendi menfaatleri için dürüstlük, adalet gibi erdemli kişilik özelliklerini önemsememesidir. Bireyin kişilik yapısından, kendi psikolojik durumundan kaynaklanabilen sinizm, bireyin içinde bulunduğu sosyal veya iş çevresinin özelliklerinden de kaynaklanabilmektedir (Eaton, 2000). Sinizm, aşağılama, iğrenme ve itimatsızlık kavramları ile de yakından ilgilidir. Ayrıca sinizm diğer bireylerin davranışlarından kuşku duyularak bu durumun diğer ortamlarda da kendini göstermesi olayıdır (Özdemir, 2018).

Çalışanların milenyum çağı ile birlikte menfaat gözetilen, düşmanlık duygusu ile hareket edilen, gelirlerini veya bulundukları konumu kaybetmemek için her kötü davranışın kabul gördüğü şirketlerde her geçen gün artan daha da sinik haller geliştirmeye başladığı söylenebilir (Eryeşil ve Öztürk, 2019). Aslında ideal bir iş örgütünde içerisinde bulunan tüm üyelerinin örgütün sahip olduğu misyonu ve amaçları benimseyerek ve kendilerini bu yapının bir parçası olarak görerek aitlik duygusu yaşaması beklenir. Ancak günümüzde bu durum, çok az kabul gören ve gerçekleşen bir durumdur; zira çalışanlar kendilerini o yapının bir parçası olarak görmekten ziyade çıkarlarını ön plana alarak bu çıkarları doğrultusunda hareket etmektedirler. Birkaç “çürük elma” nasıl tüm çuvalı etkisi altına alarak çürümesine sebep olursa, sinik tutumlarla davranarak kendi çıkarlarını gözetken çalışanlarda üyesi oldukları örgütü zehirleyebilir (Abat, 2010 akt. Kart, 2015).

Yukarıda bahsedilen kadim kiniklerin yanı sıra, dalga geçen bir tavra sahip sinikler için de en görünür davranışsal eğilim, içinde bulundukları örgüte yönelik güçlü eleştiriler yöneltmeleridir. Bu eleştiriler farklı şekillerde ortaya çıkabilir; bunların en dolaysız, örgütün doğruluk, samimiyet vb. eksiklikleri hakkındaki açık ifadeleridir. Çalışanlar ayrıca sinik tavır ve davranışları yansıtmak için mizahı, özellikle de alaycı mizahı kullanabilirler. Örgütsel olaylara ilişkin bütünlük eksikliğini varsayan yorumlarda bulunmak, örgütsel sinikleri de karakterize eden bir davranışsal eğilim olabilir. Mesele iyi halkla ilişkiler oluşturmaktır. Örgütsel alaycılar, örgütün gelecekteki hareket tarzı hakkında karamsar tahminlerde bulunma eğiliminde de olabilirler. Örneğin, kaliteli bir girişimin maliyetli olmaya başlar başlamaz terk

edileceğini tahmin edebilirler. Son olarak, sinik tutumları yansıtmak için belirli sözel olmayan davranış türlerine yönelik eğilimler kullanılabilir. Bu davranışlar, "bilen" bakışları ve yuvarlanan gözleri ve ayrıca alaycılarının (kiniklerin) uzun zamandır bilinen sırtışlarını ve alaylarını içerir. Birinden alaycı olarak bahsetmenin genellikle bir iltifat olmadığı düşünüldüğünde sinizm, toplumsal kültürde değer görebilecek bir nitelik değildir denilebilir. Siniklerle birlikte olmak iç karartıcı olabilir, onların bu karamsarlıkları ilişkilerini de baltalayabilir ve duydukları her şeyin doğruluğuna dair şüpheleri, çekici fırsatları kaçırmalarına neden olabilir. Ancak sinizm, hem bireyler hem de kuruluşlar için (en azından bir noktaya kadar) işlevsel de olabilir. Örgütler için, bu alaycı kişiler, fark edilmeyeceği varsayılan menfaatçi ya da gizlice yapılan davranışlara karşı bir kontrol sağlayabilir. Kiniklerin kendi kültürleri için yaptıkları gibi, sinikler de örgütleri için vicdanın sesi olarak hareket edebilirler. Bu nedenle, örgütsel sinizmi örgütler için ne katıksız bir iyilik ne de katıksız bir kötülük olarak görmemek gerekir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998).

2.2.Örgütsel Sinizm

Dean vd. (1998), örgütsel sinizmi kavramsallaştırma sorununu ele almış ve örgütsel sinizmi, belirli inanç, duygu ve davranış eğilimlerini içeren, örgüte yönelik olumsuz bir tutum olarak tanımlamıştır. Bu kavramsallaştırma, örgütsel sinizm üzerine hatırı sayılır bir araştırma gündemi için zemin hazırlamıştır (Eryeşil ve Öztürk, 2019).

Çalışanların bazı nedenlerle negatif bir yaklaşım hali ile içerisinde bulunduğu örgüte, yöneticilere ve diğer çalışma arkadaşlarına kuşkuyla yaklaşarak güven problemi yaşamaları sinik davranışlara örnek olarak gösterebilir (Erdost vd., 2007). Örgütsel sinizm, çalışanların içerisinde yer aldıkları örgütte bencil davranışlar sergileyerek kendi menfaatlerinin öncelikli olduğuna, adil, dürüst ve samimi bir tutumun olmadığına inanmaları şeklinde açıklanabilir (Üçok ve Torun, 2014). Başka bir tanımda örgütsel sinizm, çalışanların örgütte organize edilen çalışmaların adaletli bir şekilde, doğruluğuna, etik ve ahlaki olmayarak bencil bir şekilde kendi menfaatleri için hareket ettiğine olan inancı olarak açıklanmaktadır (Bernerth vd., 2007). Diğer bir tanıma göre örgütsel sinizm, çalışan kişinin içerisinde bulunduğu örgütüne karşı ortaya koyduğu olumsuz tutumlar ile ilgidir ve bu tutumlar çalışan kişiyi örgüte karşı

negatif hisler beslemeye, eleştirel bir bakış açısı ile bu doğrultuda davranışlar göstermeye yöneltmektedir (Abraham, 2000; Davis ve Gardner, 2004)

Dean vd. (1998), ilk büyük adım olarak tutum teorisinden ithal ettikleri üçlü yapıyı kullanarak örgütsel sinizm anlayışını işlevsel hale getirmişlerdir. İkinci büyük adımı ise teorik ve deneysel olarak, organizasyonlardaki sinizmin nedenleriyle boğuşmaya başlamak olarak ifade etmişlerdir. Araştırmacılar, bazı insanların neden diğerlerine göre örgütleri hakkında daha alaycı olduklarını tahmin etmek için çeşitli modeller kullanabilirler. Örneğin, örgütsel sinizm, liderlik, güç dağılımı, örgütsel değişim veya prosedür adaletini içeren süreçlerin bir sonucu olarak anlaşılabilir. Üçüncü adımı ise örgütsel sinizmin etkilerini belirlemek olarak ifade etmişlerdir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998).

Tokgöz ve Yılmaz (2008) ise örgütsel sinizm ile ilgili mevcut çalışmalarını iki grupta ele almış olup ilk grupta kavramı açıklayıp merkezinde ölçek geliştirmeye dayanan çalışmalar varken ikinci grupta ise örgütsel sinizmin öncül ve sonuçları hakkında belirleyici çalışmalar bulunmaktadır. (Kart, 2015) .

Literatürde örgütsel sinizm ile ilgili yapılmış ve herkes tarafından kabul görmüş bir tanım bulunmamaktadır. Kuramsal açıklamalar örgütsel sinizmin anlaşılmasına ve diğer kavramlar ile ilişkisine ışık tutmaktadır. Her araştırma temel aldığı kuramın bakış açısına göre örgütsel sinizmi açıklamaya çalışmıştır. Yapılan her araştırmayla örgütsel sinizmin bilinen kaynaklarının yanında onu besleyen yeni farklı kaynaklar ortaya çıkmaktadır (Kosa, 2019).

Örgütsel sinizmin, temelinde mevcut yapılar ve teorik çerçevelerin olması ile birlikte aynı zamanda kolay olmayan zorlayıcı ve yeni bir araştırma fırsatı sunduğu belirtilmektedir. Sinizm ile ilgili yapılacak araştırmalar, modern organizasyonlarda yaygın olan bir fenomeni daha iyi anlamaya ve belki de onu yönetmenin veya önlemenin daha iyi yollarını bulmaya yardımcı olmalıdır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998).

Örgütsel sinizmi tanımlamak için pek çok girişim yapılmış olup Kart (2015) , sinizm ve örgütsel sinizm ile ilgili tanımları kronolojik olarak sıralamıştır. Örgütsel sinizm tanımları Tablo 2.1’de gösterilmiştir.

Tablo 2.1.Örgütsel Sinizm Tanımları

Yazar (lar)	Yıl	Tanım
Goldner, Ritti ve Ference	1977	“Sinik bilgi, örgütsel eylemler, kararlar ve yöntemlerdeki özgecilik davranışındaki iyiliğinin ya da samimiyetinin reddedilmesidir”
Kanter ve Mirvis	1989,1991	“Sinizm, bencilliğin ve sahtekarlığın insan doğasının merkezinde olduğu inancını yansıtan bir kişilik özelliğidir.”
Bateman, Sakano ve Fujita	1992	“Sinizm, otoriteye ve örgütlere karşı olumsuz ve güvensiz bir tutumdur.”
Guastello, Rieke, Guastello ve Billings	1992	“Sinizm, sadece bir iş tutumu değil; bir bütün olarak yaşam üzerine bir bakış açısı biçiminde tanımlanmaktadır.”
Wanous, Reichers ve Austin	1994	“Sinizm, gelecekte düzenlenecek örgütsel değişikliklere ilişkin başarılı olunamayacağı; değişikliği gerçekleştiren liderlerin ise yetersiz ve (ya da) tembel olduğu inancını kapsamaktadır.”
Andersson	1996	“Sinizm, bir kişiye, bir gruba, ideolojiye, sosyal geleneğe ya da örgütlere karşı hüsrân, hayal kırıklığı ve olumsuz duygularla ya da bütün bunların (kişinin, grubun...) güvensizliği ile şekillenen genel ve özel bir tutumdur.”
Reichers, Wanous ve Austin	1997	“Örgütsel değişim ile ilgili sinizm, değişikliği gerçekleştiren liderlere olan güven kaybı, onları tembel ve yetersiz olarak nitelendirme ve değişiklik çabaları ile ilgili başarı olasılığı hakkındaki kötümserlik kavramlarının kapsamaktadır.”
Dean, Brandes ve Dharwadkar	1998	“Örgütsel sinizm, örgütün bütünlükten yoksun olduğu inancını kapsayan bir tutumdur. Örgüte karşı olumsuz duyguları ve küçük düşürücü ya da eleştirel davranışları kapsamaktadır.”
Turner ve Valentine	2001	“Sinizm, güvensizliğin güçlü düzeylerini, düşmanca bir şekilde kuşku duymayı başka insanların dürtülerini karalamayı kapsayan ahlaki karar vermenin hem genel hem de özel boyutu olarak tanımlanmaktadır.”
O’Leary	2003	“Sinizm, adaletsizliğin hikayesidir. Sinizm ile ilgili hikayelerde, yönetim uygulamalarına olan derin hayal kırıklığı mevcuttur.”
Jhonson ve O’Leary-Kelly	2003	“Örgütsel sinizm, çalışanların örgütlerinin dürüstlükten yoksun olduğunu düşündükleri zaman ortaya çıkmaktadır.”
O’Brien vd.	2004	“Sinizm, psikolojik kaçışın ve serbestliğin bir türü olarak tanımlanmaktadır.”
Valentine ve Elias	2005	“Sinizm, iş örgütlerinin ya da diğer toplumsal örgütlerin ahlaki değerleri hiçe saydığına ve sadece kendilerine hizmet ettiklerine ilişkin inançtır.”
Urbany	2005	“Sinizm, olumlu şeyler hakkında olumsuz yorumları ve duyguları, özellikle de asıl karar verme aşamasında örgütün değerli ifadelerinin olumlu etkisinin reddedilmesini yansıtmaktadır.”

Stenley, Meyer ve Topolnytsky	2005	“Sinizm, bir karar ya da eylem için başkalarının belirtilen ya da işaret edilen güdülerine inanmama olarak tanımlanmaktadır.”
Cole, Bruch ve Vogel	2006	“Sinizm, işveren örgütün değerlerinin, eylemlerinin ve güdülerinin eleştirel bir takdirinden kaynaklanan bir tutumdur.”

Bireyin hayatı yorumlama şekli ile ilgili olan genel sinizm (dispositional cynicism), yaşadığı toplum içerisinde var olan şeylere yönelik olumsuz tutum, duygu ve davranışları barındıran bir kişilik hali olarak kabul görmekle birlikte, bu kişilik özelliğinin çeşitli halleri birden çok yaşam tarzında ve düşünce biçiminde gözlemlenebilir. Ancak farklı toplumsal alanlarda, mevcut sinik tutumları harekete geçiren unsurlardan bağımsız bir analiz kısır kalacaktır. Karamsarlığın hakim olduğu ve bencilce kendi isteklerini, menfaatlerini ön plana koyan her bireyin ön kabulünde yanında yer alacak negatif durumlar, bireyin yaşadığı hayata yönelik gelecek planlarını dalga geçer halde aşağılamaya sebep olabilir (Günay, 2021). Genel sinizme benzeyen ama bir yandan da birbirinden farklı bileşenleri içerisinde barındıran örgütsel sinizm kavramını değerlendirmek için bu kavramsal merceğin kullanılması etkili olacaktır. Kabataş'ın (2010) da önemle belirttiği gibi, örgütsel sinizm, bireyin davranışlarında sinik tutumların oluşmasına sebep olan örgütsel unsurlardan kaynaklanan özgün bir sinizm türüdür (Kabataş,2010 akt. Kart, 2015) .

2.2.1.Örgütsel Sinizm Türleri

Literatürde sinizm ile ilgili farklı sınıflamaların yapıldığı gözlenmiştir. Bazı araştırmacılar işgören sinizmi ve iş sinizmi olarak sinizmi iki başlık altında sınıflandırmıştır. Bazı araştırmacılar ise değişim sinizmi, yönetime karşı sinizm ve genel sinizm olarak sınıflandırma yapmıştır. Literatürde sinizmi kişilik sinizmi, mesleki sinizm, işgören sinizmi, örgütsel değişim sinizmi ve toplumsal sinizm olmak üzere beş türe ayıran çalışmalarda bulunmaktadır. Sinizmin örgütler tarafından öneminin fark edilmesi, kavramın daha ayrıntılı bir şekilde incelenmesini gerektirmektedir (Kosa, 2019).

2.2.1.1.Kişilik Sinizmi

Kişilik sinizmi insan davranışlarını olumsuz değerlendiren ve doğuştan gelen bir sinizm türüdür. Kişilik sinizmine göre birey, kişileri aşağılamakta ve küçük görerek, kendinden başka kimseye değer vermemekte, diğer insanların duygu ve

düşüncelerini önemsememekte ve böyle davrandığı içinde diğer bireyler ile güçlü bağlar oluşturamayıp onlarla iletişim kuramamaktadır (Abraham,2000). Kişilik sinizmi bireyin kişilik yapısından ve karakterinden kaynaklanmakta olup örgüt içinde de sinik tutumlarının oluşmasına yol açmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Kişilik sinizminde kişi diğer bireylere güvenmeyerek onlara yönelik negatif düşüncelere sahip olur ve bu düşünceler sebebiyle kötü davranışlarda bulunur, bunun yanında diğer insanların kendisine karşı olumlu davranışlarına da şüphe ile yaklaşır.

2.2.1.2.İşgören Sinizmi

Çalışanların çalıştıkları kurum ve kuruluşlarda, yöneticilerine, birlikte çalıştığı insanlara ve örgütteki herhangi bir objeye karşı, içerisinde barındırdığı değer yargıları ile beklentilerinin boşa çıkması ve güven problemi gibi negatif tutumlar geliştirerek oluşturduğu bir sinizm türüdür (Cartwrite ve Holmes, 2006).

2.2.1.3.Mesleki Sinizm

Çalışanların yaptıkları işi önemsemeyerek özveride bulunmamaları, herhangi bir çabaya gerek olmadan ve dikkat göstermeden çalışmaları sebebiyle işlerinden uzaklaşmaları ve gereken özeni göstermemeleri şeklinde oluşmaktadır (Naus, 2007).

2.2.1.4.Örgütsel Değişim Sinizmi

İki türlü meydana gelen örgütsel değişim sinizminin birinci biçimi, çalışanların değişimlere direnç göstererek olumsuz davranışlar ortaya koymasının bir sonucu olarak ifade edilen kötümser yaklaşımdır. Bu düşünce tarzı ile hareket eden çalışanlar, değişmek için çaba göstermelerine rağmen başarılı olamadıklarında aldatıldıklarını düşünmekte ve beklentilerinin boşa çıkacağı hissine sahip olmaktadır. Böyle olduğunda çalışanlar, geçmişte başarılı olamadıkları değişikliklerin de bir getirisi olarak, gelecekte başarılı olamayacaklarını düşünerek karamsar bakış açısına sahip olacaktır. İkinci biçim ise değişim sürecinde bulunan sorumluların bu sürece katkı sağlamak konusunda yeterli olmadıklarının düşünüldüğü karamsar bir yaklaşımdır (Albrecht, 2002; Özgener, Ögüt ve Kaplan, 2008).

2.2.1.5.Toplumsal Sinizm

Bireyin diğer insanlarla iletişim içinde olduğu sosyal yaşam alanında, bu insanlarla ilgili sinik bir tutuma sahip olmasını ifade eder (Abraham, 2000). Birey bu sinik tutumlarını davranışlarına da yansıttığında içinde bulunduğu grubu da etkilemektedir.

2.2.3.Örgütsel Sinizmin Boyutları

Örgütsel sinizm, örgüte karşı geliştirilen olumsuz bir tutumdur (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998). Tutumların oluşmasına katkı sağlayan duygusal, zihinsel ve davranışsal öğelerin her biri her zaman aynı derece katkı sağlamayabilir. Bazen bu öğelerden biri ya da ikisi diğerlerine karşı daha etkin rol oynayabilmektedir. Bu sebeple bir tutumun oluşmasında etkili olan duygusal, zihinsel ve davranışsal öğelerin her birinin her zaman birlikte olması gerekmemektedir (Köklü, 1995).

Örgütsel sinizmin işletmelerde var olup olmadığının belirlenmesi amacıyla (Dean vd.,1998) tarafından geliştirilen ölçekte, kişinin çalıştığı örgüte yönelik olumsuz tutumları olarak ifade edilen örgütsel sinizm, bilişsel, davranışsal ve duygusal olarak üç boyutlu incelenmektedir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998).

Sinizmi daha iyi anlayabilmek için onun bilişsel duygusal ve davranışsal boyutları ile ele alınması gerekmektedir. Bilişsel boyutta örgütün dürüstlük, samimiyet, bütünlük ve adaletten yoksun olduğuna inanılmaktadır. Duygusal boyutta öfke, saygısızlık, utanma ve aşağılanma duyguları ön plandadır. Çalışanların örgüte yönelik olumsuz duygu ve düşüncelerini ifade etmek için gösterdikleri gözlenebilir tepkiler ise davranışsal boyutu oluşturmaktadır (Kosa, 2019).

Söz konusu üç boyutu oluşturan, örgütün dürüstlükten yoksun olduğu inancını kapsayan bilişsel, kuruluşa yönelik olumsuz etkiyi ifade eden duygusal ve örgüte karşı bu inançlar ve etkilerle tutarlı olan aşağılayıcı ve eleştirel davranışlara yönelik eğilimleri ifade eden davranışsal boyutlar aşağıda açıklanmıştır.

2.2.3.1.Bilişsel Boyut

Bilişsel kelimesi bilmeyi içerir. Tutumların bilişsel öğeleri bilgi ve inançlar bütünüdür. Bazı tutumlar yanlış bilgi ve yanlış inançlar içerebilir fakat bu onları

bilişsel öge olarak görmemize engel değildir. Bilgi ve inanca bağlı olarak tutumlarda farklılaşabilirler (Köklü, 1995).

Çalışanların örgütlerine olan güvensizliklerini ifade eden boyuttur. Çalışanlar örgütteki uygulama ve davranışların adalet ve samimiyet gibi belirli değerlerden yoksun olduğuna inanırlar. Bu inançları nedeniyle örgütsel uygulamaların kendilerine ihanet ettiğini düşünürler. Örgütsel sinizmin bilişsel (inanç) boyutu, örgütün uygulamalarının adalet, dürüstlük ve samimiyetten yoksun olduğuna ilişkin inançtan oluşmaktadır. Sinikler, bu ilkelerin çoğunlukla kaybedildiğine ve sanki normlarmış gibi ilkesiz eylemler ve ahlaksız tutumlarla değiştirildiğine inanırlar. Ayrıca, insanların güvenilmez ve tutarsız davranışlarda bulunduklarına da inanabilirler. Bu nedenle, hem personel arasında paylaşılan görev dağılımındaki adalet hem de yüksek kaliteli etkileşim desteği, çalışanların sözlü ve/veya sözsüz sinik davranışlar sergileme eğilimlerini azaltabilir (Işık, 2014).

Örgütsel sinizm ile bilişsel boyut arasında bulunan bağ incelendiğinde, örgütlerinde sinik tutumlar ile hareket eden kişilerin sahip oldukları inançlar aşağıdaki gibidir. (Brandes,1997; Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998; Brandes ve Das, 2006).

- Örgütün hazırladığı resmi beyanlara bakıldığında çalışanların bunu dikkate almadığı gözlemlenmektedir.
- Örgütte yer alan insanlar güvenilmezdir ve bu insanların davranışları şüphe uyandırmaktadır.
- Örgütteki bireyler yalan söyleme potansiyeline sahip olmakla birlikte doğru olmayan davranışlarda bulunabilirler.
- Örgüt içerisindeki ilişkiler menfaat gözetilerek kurulur.
- Çalıştıkları kurumlar hakkında sürekli şikayet ederek eksik yanlarını söylerler ancak çözüm önerisi sunmazlar.
- Çalıştıkları kurumları hor görerek aşağılayıcı söylemlerde bulunurlar.
- Örgütlerdeki uygulamalar örgütsel ilkelerden yoksundur.

2.2.3.2.Duygusal Boyut

Örgütsel sinizmin ikinci boyutu duygusal boyuttur. Bu boyutta bireylerin, içinde yer aldıkları örgüte yönelik olumsuz inançları olmasının yanı sıra, sinik bir takım

duygulara da sahip oldukları görülmektedir (Dean vd.,1998). Örgütsel sinizmin duygusal boyutu, saygı duymama, daralma, öfke ve utanç hali gibi kuvvetli duygusal tepkileri içinde barındırmaktadır (Abraham,2000).

Sinikler, örgütlerini düşündükleri zamanlarda sıkıntı, tikslenme, hor görme ve öfke hatta utanç duyma gibi duygusal tepkiler yaşayabilirler. Bu nedenle, sinizm çeşitli olumsuz duygularla bağlantılıdır. Ancak ironik bir şekilde alaycı kişiler, kendi inanışlarına göre değerlendirerek yetersiz olarak tanımladıkları örgüte üstün olma hallerinden gizli bir tatmin duyabilirler. Bu yüzden, örgütsel siniklerin bakıldığında sadece içinde yer aldıkları örgütten kaynaklı belirli inanışlara sahip olmalarına değil, aynı zamanda ilgili birçok duyguyu tecrübe ettiklerine şahit olunmaktadır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998).

Bu bilgiler doğrultusunda hareket edildiğinde sinik kişilerde; saygı duymama, hor görme, öfke, sıkıntı, utanç, nefret, kendini beğenmişlik, ahlaki bozulma, beklentilerin boşa çıkması ve güven duymama gibi duyguların var olduğu söylenebilir (Karacaoğlu ve İnce, 2013).

2.2.3.3.Davranışsal Boyut

Örgütsel sinizmin üçüncü ve son boyutu davranışsal boyuttur. Davranışsal boyuta göre, içinde yer aldıkları örgütte sinik davranışlar sergileyen çalışanlar, örgütte meydana gelen olayları değerlendirirken insanları hor görerek aşağılayabilirler. Kötümser ve olumsuz düşünceler ile hareket edebilirler (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998). Bireyler içinde bulundukları örgütlerle ilgili dalga geçer bir tavır takınarak, çalıştıkları kuruma değer vermediklerini belli edecek şekilde yapıcı olmayan yorumlarda bulunabilirler; ayrıca küçümseyici bir şekilde jest ve mimiklerde bulunmaları da sinik davranışlara örnek olarak gösterilebilir (Brandes ve Das, 2006).

Çalışanların örgütü küçümseme ve aşağılama gibi şiddetli eleştirilerini kapsayan bu boyutta çalışan örgütten uzaklaşabilir veya örgütle bağlarını koparabilir. Duygusal boyutla bağlantılı olarak, bu boyut altında sergilenen davranışların çoğu samimiyetten yoksun ifadeler içerir. Sinik bir tavır sergileyen çalışanlar sadece

kendilerinin değil, örgütün gelişimini de engellemektedir. Örneğin, değişimle karşı karşıya kaldıklarında otoriteye karşı güvenlerini yitirirler, örgüt içindeki iletişimi yok sayarlar ve verilen talimatları ortadan kaldırır, yöneticilerini olumsuz eleştirir ve böylece değişime karşı bir direnç duvarı oluştururlar. Çalışanların birbirlerine anlamlı bakışlar atması, alay etmesi, gülmesi ve küçümseyici tavırlarla gülümsemesi bile sinik davranışlara örnek olabilir. Davranışsal eğilimlerin en belirginini, örgüte yönelik güçlü eleştirel ifadelerdir. Bunlar çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir. Bunlardan en bariz olanı, örgütün dürüstlük, samimiyet gibi kritik nosyonlardan yoksun olduğunu öne süren ifadelerdir (Işık, 2014).

Yukarıdaki açıklamalardan da yola çıkarak örgütsel sinizm bünyesinde inançları, duygu ve davranışsal yatkınlıkları barındıran çok boyutlu bir olgu olarak değerlendirilebilir. Özetle, sinik bir çalışan bilişsel süreçte örgütün dürüst olmadığını ve yalan söyleyebileceğini düşünürken, duygusallık sürecinde örgüte yönelik öfke, hor görme ve utanç gibi bazı duygularla tepki vermekte, davranışsallık sürecinde ise negatif ve durumdan memnun olmadığını gösterir davranışlar sergilemektedir. Bu nedenle örgütsel sinizmi çalışanın örgüt ile ilgili içerisinde barındırdığı olumsuz düşüncelerinin güçlü olumsuz duygularla desteklenmesi sonucunda örgütü küçümseyici ve kötüleyici davranışlar olarak tanımlamak mümkündür (Kerse ve Karabey, 2017).

2.2.4.Örgütsel Sinizmin Nedenleri

Genel olarak çalışanların beklentileri ile deneyimleri arasındaki uyumsuzluğun bir sonucu olarak sinizm ortaya çıkmaktadır. Çalışanların çalışma arkadaşları veya yöneticileri tarafından aldatılmaları, onlara verilen sözlerin tutulmaması sinizmin kaynaklarından biridir. Örgüt içinde çalışanların hem kendileri hem de çalışma arkadaşları ile ilgili gerçekçi olmayan beklentiler de onları sinik davranışlar göstermeye itebilir. Gerçekçi olmayan beklentilerin bir sonucu olarak çalışanlar, kendi eylemleri veya başkalarının eylemleri sonucunda hayal kırıklığı yaşayabilmektedir. Örgüt içinde yaşanan hayal kırıklıkları ise sinik davranışların temelini oluşturmaktadır. Yapılan araştırmalar irdelendiğinde örgütsel sinizme kaynaklık eden faktörlerin bireysel, örgütsel ve çevresel faktörler olarak üç boyutta toplandığı görülmektedir (Kosa, 2019).

Yöneticilerin bu faktörleri dikkate alarak örgüt içinde önleyici uygulamalar geliştirmesi, örgütün sağlıklı gelişimi için büyük önem arz etmektedir. Sinik davranışlarda bulunan çalışanlara hemen hemen her örgütte denk gelmek olasıdır. Örgütsel sinizm konusu ile ilgili yapılmış çalışmalar, sinik davranışların bireyin ve örgütün üzerinde olumsuz etkiler bırakabileceğini işaret etmiştir. Bu bağlamda örgütlerde çalışanların sinizme yönelik davranış ve tutumlarının göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Çalışanların içinde bulundukları örgüte karşı olan negatif tutumlarını inançlarını ifade eden sinizm algısı, çalışanların düşük performanslı çalışmalarına ve verimsiz olmalarına neden olmaktadır. Örgütlerin sağlıklı bir şekilde büyümeleri ve gelişmeleri için sinizmi anlamak ve sinizmi etkili bir şekilde yönetmek son derece önemlidir (Kosa, 2019).

Pelit ve Pelit (2014), örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında etkili olan bireysel ve örgütsel faktörleri irdeleyerek iki başlık halinde kapsamlı olarak açıklamışlardır;

2.2.4.1.Örgütsel Sinizmi Oluşturan Bireysel Faktörler

Örgütsel sinizmi oluşturan bireysel faktörler, çalışana ait demografik özellikler kapsamında cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu ve görev süresi olarak sayılabilmektedir (Günay, 2021). Çalışanların şüphecilik gibi sahip olduğu negatif duygu durumlarından oluşan karakteristik özellikleri de bireylerin örgüte karşı olan tutumlarını etkilemekte ve örgütsel sinizmin bireysel nedenleri arasında gösterilmektedir (Chiaburu vd., 2013).

2.2.4.2.Örgütsel Sinizmi Oluşturan Örgütsel Faktörler

Örgütte başarısızlık ile sonuçlanan yenileşim ve değişim girişimleri, işten çıkarmalar, performans düşüklüğü, liyakat ve adalet yoksunluğu, yanlış ücret politikası, yöneticilerin olumsuz yaklaşımı, iş ortamının kasvetli yapısı gibi sorunlar sinizme katkıda bulunabilir. Meydana gelen bu örgütsel olayların her bir birey tarafından algılanış şekli farklı olabilir, bu sebeple örgütte yer alan bireyler tarafından olayların ne şekilde değerlendirildiği de önemlidir (Kart, 2015) .

2.2.5.Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Sinizm kavramı başlı başına negatif bir davranış biçimi olmasının yanında birçok sorunu da beraberinde getirmektedir. Birey açısından motivasyon ve özgüven

düşüklüğü gibi psikolojik etkileri olabileceği gibi çalışanlarda görülen örgütsel sinizm örgütsel açıdan da olumsuz sonuçlar doğurabilir. Örgütsel sinizmin sonuçlarını iki ana başlık altında açıklayarak özetlemek mümkündür (Örücü ve Hasırcı, 2021).

2.2.5.1.Örgütsel Sinizmin Bireysel Açıdan Sonuçları

Günay (2021) örgütsel sinizmin bireysel açıdan sonuçlarını fizyolojik, bilişsel, davranışsal ve psikolojik sonuçlar olarak dörde ayırarak açıklamıştır (Günay, 2021);

- **Fizyolojik Sonuçlar:** Örgütsel sinizmin beraberinde gelecek stresin bireyde yarattığı fizyolojik sonuçlar, vücut ve baş ağrıları, koroner kalp hastalıkları, kalp çarpıntıları, kalp krizleri, damar rahatsızlıkları ve obezite olarak sayılabilir ve bu hastalıklar çalışanların yaşam sürelerini kısaltabilir (Kalağan, 2009).

- **Bilişsel Sonuçlar:** İdrak gücünün zayıflaması, konsantrasyonda azalma, yaratıcılıktan uzaklaşma ve bilişsel gelişimin engellenmesi gibi durumlar, örgütsel sinizmin olası bilişsel sonuçları olarak açıklanabilir (Scharmer, 2007).

- **Davranışsal Sonuçlar:** Örgütsel sinizmin davranışsal sonuçları kapsamında, sinik çalışanların yönetime veya iş arkadaşlarına meydan okuma, sözlü olarak eleştirme, hatta vandalizme varan davranışların yanında misilleme ve sabotajlardan bahsedilmektedir (Brandes vd., 2007). Bu durum ile karşı karşıya kalındığında işten ayrılma, performans düşüklüğü ve verimlilikte düşüş olması gibi sonuçlar ortaya çıkabilir. Duyarsızlaşma hali, işgörenin hizmet verdiği topluluğa yönelik duygusuzca bir tutum ve davranış göstermesi ile ortaya çıkmaktadır. Böylece işgören diğer kişilere yönelik tamamen duygusuzca, dalga geçer bir tavır ve sert bir tutum sergilemeye başlamaktadır. Ayrıca işgörenler hem içerisinde yer aldıkları örgüte hem de hizmet verdikleri bireylere karşı onlara önem vermediğini gösterir şekilde mesafeli, soğuk davranmakta, bu durumdan da hiçbir şekilde endişe duymamaktadırlar.

- **Psikolojik Sonuçlar:** Örgütsel sinizmin psikolojik sonuçları, alkol ve sigara tüketimi, depresyon, gerilim, öfke ve sinirlilik hali, tükenmişlik, keder, güvensizlik, hüsrana ve uyku bozuklukları olarak sayılabilir (Kalağan, 2009). Duygusal tükenme

yaşayan işgörenler bitkin, sıkılmış ve yıpranmış hissediler ve önceki çalışma süreçlerinde gösterdikleri fedakarlığı ve özveriyi gösteremediklerini düşünerek huzursuz bir ruh haline büründüklerinden işe gitmeyi zorunluluk olarak algılamaya başladılar. İşgörende hissedilen bu kaygılı hal, endişe verici bir duruma dönüşebilir (Brandes vd., 1997).

2.2.5.2.Örgütsel Sinizmin Örgütsel Açıdan Sonuçları

Sinizm, örgüt içerisinde olumsuz bir davranış hali olmanın yanı sıra birçok sorunu da beraberinde getirmektedir. Çalışanların motivasyon kaybına ve kendine olan güvenlerinde eksikliğe neden olabileceği gibi çalışanların içerisinde yer aldıkları örgütün kurallarına riayet etmelerinde ve potansiyellerini ortaya koymalarında düşüklüğe sebebiyet verebilmektedir (Kosa, 2019).

Örgütsel sinizmin örgütsel açıdan sonuçları aşağıda belirtilen kavramlarla ilişkilendirilerek açıklanabilir (Eryeşil ve Öztürk, 2019);

- **İş Tatmini:** İş tatmini işgörenin bir işe yönelik beslediği olumlu duygusal tepkilerin toplamıdır. İş tatmini yüksek olan işgörenden işe devamlılığının artması, işini çekici görmesi ve motivasyonunun yüksek olması ile birlikte işe katkısının artması da beklenmektedir (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010). Sinizm dereceleri yüksek olan işgörenlerin iş tatminlerinde azalma gerçekleşmekte ve bu işgörenlerin içinde bulundukları örgütte yer alan diğer çalışanlara ve bulundukları örgüte yönelik olumsuz duygu ve davranışlar oluşmaktadır (Abraham, 2000).

- **Örgütsel Bağlılık:** Çalıştıkları örgüte bağlı olan işgörenler örgüt başarısını arttırarak katkı sağlamak için her zaman en iyisini yapmaya gayret gösterip üzerine düşenden fazlasını yapar görev davranışları sergileyeceklerdir (Kök, 2006). Böyle çalışanlar içerisinde bulunduğu örgütün itibarını her durumda savunacaklardır. Dolayısıyla örgütsel sinizm yaşayan işgörenler, örgütün tüm çalışmalarının dürüstlükten uzak olduğunu düşünmeleri sebebiyle örgütlerine bağlı kalamayacaklardır. Bir başka deyişle örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık azaldığında ortaya çıkacağı düşünülmektedir (Eryeşil ve Öztürk, 2019). Örgütsel sinizm çalışanların örgütsel bağlılıklarını, motivasyonlarını ve işteki performanslarını olumsuz yönde etkilemektedir. Sinizm algısı örgüte karşı şüphe güvensizlik ve

küçümseme duygularının gelişmesine neden olmaktadır. Çalışanların örgütsel sinizm yaşamaları sinirsel ve duygusal hasarlara, depresyona ve duygusal çöküntülere neden olmaktadır (Kosa, 2019).

- **Örgütsel Vatandaşlık:** Örgütsel vatandaşlık kavramı zorlama olmaksızın gönüllüğün esas olduğu, örgüt potansiyelini ve yararını arttırmaya yönelik davranışlardır. İşgören çalıştığı örgüte olumsuz duygu beslediğinde gönüllü davranışlarında azalma olacaktır (Polat ve Celep, 2008). Bu durumda örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışının ters orantılı olduğunu belirtebiliriz.

Son yıllarda yapılan çalışmalar, sinizmin gerek dünya gerekse de ülkemiz ve iş çalışmaları sektörlerinde yükselişe geçtiğini göstermektedir. Bu durum örgütlerin işleyişini, verimliliğini, rekabet gücünü ve çağımızın ihtiyaç duyduğu değişimleri yerine getirme yeteneğini giderek daha fazla zedelemektedir. Sinizm, örgütsel iletişimde işleyişin bozulmasına, otoriteye duyulan güvenin zedelenmesine ve nihayetinde örgütün liderliğinin ve misyonunun reddedilmesine yol açmaktadır (Kosa, 2019) .

- **Tükenmişlik:** Maslach'a göre tükenmişlik, diğer bireyler ile yapılan iş sebebi ile zorunluluktan diyalog kuran işgörenlerin duyarsızlaşma, tükenme ve düşük başarı hissi gibi yaşadıkları duygusal tepkilerdir (Çapri, 2006). Tükenmişlik ile örgütsel sinizm arasında ortak olan kavramlar beklentilerin boşa çıkması, insanları aşağılama ve küçümseme şeklindedir. Bu sebeple örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında ilişki doğru orantılıdır. Bu doğru orantılı ilişki her iki kavramında motivasyon kaybı, bitkinlik, enerji düşüklüğü gibi ortak sonuçlarından kaynaklanmaktadır (İbrahimağaoğlu ve Can, 2017). Örgütler çalışanlarına değerli olduklarını hissettirerek çalışma ortamının daha verimli, karlı ve rekabet edebilir olacağını farkında olmalarına rağmen mevcut ortamın daha dinamik, karmaşık ve örgüt içerisinde yer alan kişilere yönelik baskıcı olması, çalışanlarda sinik davranışlar ortaya çıkmasına sebep olmakta ve performans düşüklüğüne sebep olabilmektedir. Örgütün içerisinde yer alan kişinin olumsuz tutumlarını ifade eden örgütsel sinizm, bir yerden sonra örgütler için önemli bir tehdit unsuru olarak değerlendirilmeye başlanmıştır (Karacaoğlu ve İnce, 2013).

- **Güven:** Çalışanların örgütsel sinizm yaşaması, güven duygusunun azalmasına ve kişiler arası çatışmaların gözlenmesine neden olmaktadır. İşgörenler yöneticilerinin yönetim şekillerinde güvensizlik hissederler ve şüpheyne kapılırlarsa örgütsel sinizm ortaya çıkar. Örgüt yöneticileri sinizmi etkili bir şekilde yönetebildiği ölçüde örgüt çalışanlarını ortak amaçlar doğrultusunda motive edebilir. Öyleyse örgütler için sinizmi anlamak ve sinizmin oluşmasını engelleyici uygulamalar geliştirmek hayati öneme sahiptir (Kosa, 2019).

Sinizm, doğuştan gelen, kararlı, aşağılama ve kişiler arasında olan zayıf bağlarla tanımlanan ve genellikle olumsuz algıları gözler önüne seren bir kişilik özelliğidir. Dünyanın bencil, kayıtsız, ilgisiz ve dürüst olmayan insanlarla dolu bir yer olduğu düşüncesi ile hareket eden diğer insanlara karşı hissedilen güçlü bir güvensizlik duygusudur. Bu güvensizlik duygusu, bireylerin herkese ve her şeye karşı şüpheyne yaklaşmasına, bundan dolayı da bir süre sonra içine kapanarak sebepsiz yere negatif duygular beslemesine neden olmaktadır (Bedük, 2019).

- **Yabancılaşma:** Örgütsel sinizm beraberinde yabancılaşmayı meydana getirmektedir. Bu aslında işgörenin ifa etmiş olduğu işi değersiz görmesi, içinde yer aldığı örgütte kendini yalnız, değersiz ve karamsar hissetmesi demektir. Böylece hem örgütsel sinizm hem de işe yabancılaşma da artmaktadır (Çivilidağ, 2015).

- **Örgütsel Adalet:** İşgören içinde bulunduğu örgütte adalet olmadığını düşünür ve haksızlık yapıldığı duygusuna kapılırsa örgütsel adaletsizlik meydana gelir. Bunun sonucunda da güvensizlik, tatminsizlik, örgüte bağlılıkta azalma gibi olumsuz sonuçlar oluşmaktadır (Şamdan ve Baskan, 2019).

Sonuç olarak örgütsel sinizm, bir örgütün bütünlükten yoksun olduğu anlamına gelir. Zamanla örgütsel sinizm çalışanlarda birçok olumsuz davranışsal sonuçla birlikte güçlü ve olumsuz bir duygusal reaksiyon haline gelir. Sinik olan çalışanlar, örgütle işbirliği ve uyumla uzlaşmış her türlü değişim çabasını baltalayacaklardır. Daha da kötüsü örgütsel sinizm kolayca tüm kuruma yayılabilir (Kosa, 2019).

Örgütsel sinizm sonucunda ise çalışanların üyesi oldukları örgüte bağlılıkları, örgüte olan güvenleri ve adil olmaya yönelik bakış açıları ile birlikte örgütün etkinliği ve verimliliği de azalmaktadır. Örgütlerde meydana gelen sinizmi kontrol altına almak adına birtakım etkili yöntemler geliştirilmesi ve uygulamaya geçilmesi gerekmektedir. Bu yöntemler; çalışanların kendileri hakkında olan kararlara katkı sağlaması, yöneticilerin yapılan işe katkı sağlayacak davranışları ödüllendirmesi, çalışanlara yol göstermek, örgütte adil, düzenli ve disiplinli bir çalışma ortamı meydana getirmek, örgütte rekabet ortamını düzenlemek, çalışanları meydana gelen değişiklikler ile ilgili bilgilendirmek, zamanı doğru kullanabilmek, empatik bir bakış açısı ile yol almak, güvenilirliği yükseltmek, geçmişte yaşanan olaylarla ilgili tecrübe kazanmak ve çalışanlara farklı imkanlar sunmak şeklinde sıralanabilir. Sinizm yaşayan örgütler, bu stratejileri uygulayarak örgütsel sinizmin etkilerini azaltabilir ve ya ortadan kaldıracırlar (Bedük, 2019).

2.2.6.Örgütsel Sinizm İle Başa Çıkma Yöntemleri

İşgörenlerin çalıştıkları örgüte güvenlerini kaybetmeleri sonucunda oluşan sinik tutumlar, işgörenlerin mutsuzluğuna ve motivasyonlarını kaybederek örgüte faydalarının azalmasına sebep olup örgüt performansına olumsuz etki etmektedir. İşletmelerin uygulamış olduğu planlamalardan ve örgütün misyonuna hizmet etmeyen politikalarla yol almasından kaynaklanan sorunlar işgörenlerin örgütlerine yönelik negatif düşüncelerle yaklaşmasına ve güvensizlik yaşamalarına, bunun sonucu olarak da mevcut iş ve işleyişin sorun çıkacak biçimde aksamasına sebep olabilmektedir (Pelit, 2014).

Örgütlerde sinizmi yok etmenin en önemli yolu öncelikle örgütün kendisi için en önemli kaynak olan şeyin insan olduğunu fark ederek, insana yatırım yapması olarak değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda bakıldığında aşağıdaki maddelere gereken önemin verilmesinin örgütsel sinizmin önüne geçme amacına hizmet edeceği düşünülmektedir (Görmen, 2017):

- İnsana değer vermek
- Örgütte etiğin getirdiği değer ve kurallara uymak
- Çalışanlara doğru beklentiler sunmak
- Çalışana örgütün bir parçası olduğunu hissettirmek

- Çalışanlara karar verme ve sorumluluk alma konusunda yetki vermek
- Çalışanlar ve yöneticiler arasındaki iletişimi geliştirmek
- Çalışanların işlerindeki monotonluğu azaltmak
- Adil, eşit, açık ücret ve ödül sistemleri oluşturmak

Reichers vd. (1997) ise, örgütsel değişim sinizminin sonucunda meydana gelen olumsuz etkileri azaltmak için aşağıdaki önerileri ileri sürmüştür. Bu önerilerin, genel özellikleriyle ele alındığında örgütsel sinizmin örgüt içinde önlenmesinde de etkili olduğu görülmektedir. Bu öneriler şunlardır (Watt ve Piotrowski, 2008 akt. Mısırdalıyangil, Baş ve Aygün, 2014);

- Çalışanların kendileri ile ilgili alınan kararlara katılım sağlaması,
- Yöneticilerin halkla ilişkilere yönelik davranışlar hakkında bilgilendirilmesi,
- Bireylerin örgüt içinde gerçekleşen davranışlar hakkında davranışların hangi zamanda, neden ve ne şekilde gerçekleştirileceği konusunda bilgilendirilmesi,
- Beklenmedik değişikliklerin en az seviyeye indirilmesi,
- Olumlu mesajlar verilerek örgütte güvene dayalı bir ortam oluşturularak bu ortamın devamlılığının sağlanması,
- Geçmişte meydana gelen yanlışların affedilmesi ve geçmiş ile yüzleşilmesi,
- Başarıların bireylere duyurulması,
- Çalışanların düşünce tarzlarından bilgi sahibi olmak için iki taraflı diyalogun kurulması,
- Çalışanların örgüte yönelik algılarının ve hislerinin fark edilmesi,
- Çalışanlara duygularını yansıtır ve güven içerisinde olduklarını fark etmeleri için fırsatların verilmesi.

Son olarak örgütsel sinizmin etkilerini azaltmak için bu kavramla ilişkili olan diğer kavramları göz önüne alarak oluşturulacak çözüm yollarını ise Mülâyim (2019) şu şekilde belirtmektedir (Mülâyim, 2019 akt. Örücü ve Hasırcı, 2021):

- Yönetim anlayışı hesap verici nitelikte olmalıdır.
- İşgörenlere kendilerini ifade etmeleri için imkan tanınmalıdır.
- Örgüt içerisinde adaletli bir ortam sağlanmalıdır.
- Her işgörenin kabiliyetini sergileyebilmesi için imkan tanınmalıdır.
- Örgüt içerisinde sinizme yönelmeyi engellemek adına rotasyon imkânı tanınmalıdır.

- İşgörenler değişime açık olmaları konusunda eğitime tabi tutulmalıdır.
- İşgörelere ulaşabilecekleri hedefler verilmelidir (kısa veya uzun vadeli).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KAMU ÇALIŞANLARINDA ALGILANAN YENGEÇ SEPETİ SENDROMU VE ÖRGÜTSEL SINIZM İLİŞKİSİ

3.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi

Kamu hizmetini sunacak olan personelin içinde bulunduğu örgüte karşı algılarını ve sundukları hizmeti etkileyen davranışlarını anlamlandırmak; bireyin ve örgütün verimliliğini artırmak, olası negatif durumların önüne geçmek için gerekli önlemleri alabilmek açısından oldukça önemlidir. Bu araştırmanın temel amacı, kamu çalışanlarında algılanan yengeç sepeti sendromu ve örgütsel sinizm ilişkisini ortaya koymak ve literatürde yeni olduğu gözlemlenen yengeç sepeti sendromu olgusunun örgütsel sinizm üzerindeki etkisini ölçmektir. Literatürde yengeç sepeti sendromu ile ilgili kamu personeli üzerinde yapılan benzer bir çalışmanın olmaması ve yengeç sepeti sendromu ile örgütsel sinizm ilişkisini ortaya koyan ilk araştırma olması açısından bu çalışmada ulaşılan sonuçlar önem arz etmektedir. Özellikle kamu personeli üzerinde yapılan benzer çalışmaların yetersiz olması, kamu hizmetini sunacak olan personelin içinde bulunduğu örgüte karşı algılarını ve sundukları hizmeti etkileyen davranışlarını anlamlandırmak ve gerekli önlemleri alabilmek açısından bu çalışmada ulaşılan sonuçlar önem arz etmektedir.

3.2.Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmanın birinci ve ikinci bölümlerinde yengeç sepeti sendromu ve örgütsel sinizm başlıkları altında kavramsal çerçeve oluşturulmuş olup bu iki olgu, yerli ve yabancı literatür taraması yapılarak alt başlıklarla açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışmanın üçüncü bölümünü oluşturan araştırma kısmı için anket yöntemi kullanılmıştır. Bu çalışma, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etik Kurulunca, araştırmacıların başvuru dosyasında sunulan gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemler dikkate alınarak incelenmiş olup projenin

gerçekleştirilmesinde etik sakınca bulunmadığına dair 27.04.2022 tarih ve 148 sayılı karar alınmıştır. Bu karar doğrultusunda anket formları, Gençlik ve Spor Bakanlığı Eğitim Araştırma Koordinasyon Genel Müdürlüğünün 25.07.2022 tarihli ve E-36592570-604.02-2894847 sayılı “Araştırma İzni” konulu resmi yazısı ekinde GSB Merkez Teşkilatı Birimlerine ve Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerine dağıtılmıştır. Araştırmanın yürütüleceği kurumca alınan izin çerçevesinde, onaylanmış anket formu Google Forms uygulaması aracılığıyla online ortama aktarılmış ve oluşturulan internet bağlantı linki, Bakanlığın merkez ve taşra teşkilatından personellerin dahil olduğu sosyal medya gruplarında da paylaşılmıştır. Ayrıca resmi izin yazısı ekindeki anket formunda bulunan iletişim bilgilerinden araştırmacıya ulaşan GSB personeline de anketi doldurabilecekleri link gönderilmiştir. Katılımcıların online anket formunu tamamen gönüllülük esasına göre doldurmaları için, giriş ekranında karşlarına çıkan *“Bu araştırma, T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı’nın izni ve onayı ile gerçekleştirilmekte olup kişisel rahatsızlık verecek sorular ve durumlar içermemektedir. Ancak katılım sırasında sorulardan ya da herhangi bir nedenden rahatsızlık hissederseniz cevaplama işini yarıda bırakabilirsiniz. Katılım tamamıyla gönüllülük esasına dayalıdır. Araştırmaya katılmayı onaylıyorsanız lütfen işaretleyiniz”* açıklamasının ardından *“Onaylıyorum”* seçeneğini işaretlemeleri gerekmiştir. Araştırmacı tarafından, online formun yanıt ayarları *“1 yanıtla sınırlandır”* şeklinde ayarlanarak bir katılımcının yalnızca bir form doldurması sağlanmıştır. Ayrıca online formda bir soru cevaplanmadan diğer soruya geçmek mümkün olmayacak şekilde ayarlama da yapıldığından katılımcılar tüm soruları yanıtlamış ve bu sayede kayıp veri oluşmamıştır. Veri toplama süreci 12.08.2022 – 06.09.2022 tarihleri arasında gerçekleşmiş olup bu zaman diliminde toplamda 579 GSB personeli gönüllü olarak anket formunu doldurmuştur. Google Forms uygulamasından elde edilen veriler öncelikle Microsoft Office Excel programı kullanılarak tasnif edilip hesaplanmıştır, ardından veri setinde tek değişkenli ve çok değişkenli aykırı değerlerin olup olmadığı analizi yapılmış, z değerlerinden ± 3 sınırını aşan değer olduğu tespit edilen 33 anket veri setinden çıkartılmıştır. Kalan 546 GSB personelinden elde edilen veriler üzerinden analizler yapılmış ve bulgular yorumlanmıştır. Veriler değerlendirilirken $p < 0.05$ anlamlılık değeri dikkate alınmıştır.

3.2.1.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Genel evren veya kuramsal evren olarak adlandırılan *araştırma evreni*, araştırma sonuçlarının kuramsal olarak genellenebileceği evreni ifade etmek için kullanılmaktadır (Arseven, 1984). Hedef evren veya erişilebilir evren olarak da adlandırılan *çalışma evreni* ise, araştırmacı tarafından evrenin çok büyük olması, soyut olması vb. nedenlerle ve elde edilen sonuçların evrenin tamamına genellenmenin sağlıklı olmayacağı düşüncesiyle belli ölçütlere göre sınırlandırılması ile ortaya çıkmaktadır (Akbulut, 2010) . Yukarıdaki açıklamalar ışığında bu araştırmanın genel evreni tüm kamu çalışanlarını kapsarken, çalışma evrenini ise Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı tüm merkez ve taşra teşkilatlarında çalışan kamu personelleri oluşturmaktadır.

Örnekleme yöntemleri tesadüfi ve tesadüfi olmayan örnekleme yöntemleri olarak iki başlıkta sınıflandırılmaktadır. Burada tesadüfi kelimesiyle ifade edilmek istenen, evrendeki her birimin örnekleme girebilmesi ve böylece örneklemin evreni doğru olarak temsil edebilmesi ihtimalidir (Baştürk ve Taştepe, 2013). Bu araştırmanın örneklemini de evreni oluşturan Gençlik ve Spor Bakanlığı personelleri arasından basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Resmi olmayan kaynaklardan alınan bilgiye göre Gençlik ve Spor Bakanlığının personel sayısı ortalama 70.000’dir. Araştırmaya 579 kişi katılmış olup analiz sonucu elde edilen z değerlerinden ± 3 sınırını aşan değerin olduğu tespit edilen 33 anket veri setinden çıkartılmıştır. 546 kamu çalışanından oluşan örneklemin araştırma evrenini %95 güven aralığında temsil edebileceği Tablo 3.1 ’de görülmektedir (Cohen. Manion ve Morrison, 2007).

Tablo 3.1.Evren Büyüklüklerine Göre Tahmini Örneklem Büyüklükleri

N	n	n
50	44	50
100	79	99
200	132	196
500	217	476
1.000	278	907
2.000	322	1661
5.000	357	3311
10.000	370	4950
20.000	377	6578
50.000	381	8195

100.000	383	8926
1.000.000	384	9706
	% 95 güvenle	% 959 güvenle

Kaynak: Cohen, L., Manion, L. ve Morrison, K. (2007). *Research Methods in Education* (6th ed.). Routledge.

3.2.2.Araştırmanın Sınırlılıkları

Kamu çalışanlarında algılanan yengeç sepeti sendromu ve örgütsel sinizm ilişkisini ortaya koymayı amaçlayan bu araştırmanın başlıca sınırlılığı, bütün kamu personellerine ulaşamamış olmasıdır. Bu durumun nedeni, kamu kurumlarında personele yönelik yapılacak araştırma uygulamaları için resmi izinlerin alınma zorunluluğu ve çok fazla kamu kurumu olması sebebiyle bu süreç için ayrılacak vaktin kısıtlı olmasıdır. Ayrıca araştırma evreni olarak seçilen ve anket uygulanabilmesi için gerekli resmi izinler alınan Bakanlık personelinin tamamına ulaşılması araştırmaya katılımın gönüllülük esasına dayalı olması sebebiyle mümkün olmamıştır. Araştırmanın genellenebilirliği 546 kamu çalışanından alınan verilerle sınırlıdır. Ayrıca araştırma örneklemini oluşturan kamu çalışanlarında algılanan yengeç sepeti sendromu ve örgütsel sinizm düzeyleri kullanılan ölçeklerin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

3.2.3.Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmanın veri toplama aracı, toplam 3 bölüm ve 46 sorudan oluşan anket formudur. Anket formunun birinci bölümüne yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, kurumda çalışma süresi ve kurumdaki görev unvanını içeren soruların yer aldığı kişisel bilgiler formu eklenmiştir. İkinci bölümde Fettahlıoğlu ve Dedeoğlu'nun (2021) geliştirdiği “Yengeç Sepeti Sendromu Ölçeği” kullanılmıştır. Üçüncü bölümde Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından uyarlanan Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) “Örgütsel Sinizm Ölçeği” Türkçe formu kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklere TOAD (Türkiye Ölçme Araçları Dizini) web sayfasından ulaşılmıştır (<https://toad.halileksi.net>, 2022/). Araştırma ölçeklerinde 5'li likert tipi derecelendirme mevcuttur (1 Puan - Kesinlikle Katılmıyorum, 2 Puan - Katılmıyorum, 3 Puan - Kararsızım, 4 Puan - Katılıyorum, 5 Puan - Kesinlikle Katılıyorum). 1 ile 5 puan arasındaki ortalama yükseldikçe katılımcıların yengeç sepeti sendromu algıları ve örgütsel sinizm algıları yükselecektir. Araştırmada kullanılan ölçekler hakkında daha detaylı bilgi aşağıda verilmiştir:

3.2.3.1.Yengeç Sepeti Sendromu Ölçeği

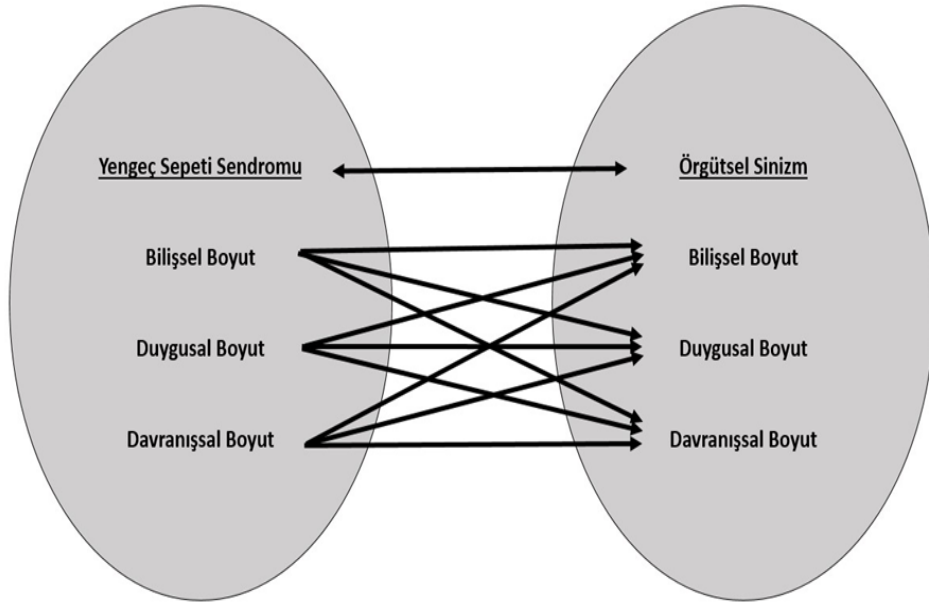
Kamu personelinde algılanan yengeç sepeti sendromunu ölçmek amacıyla Fettahlıoğlu ve Dedeoğlu'nun (2021) “Yengeç Sepeti ve Sendromu ve Ölçek Geliştirme Çalışması” başlıklı araştırmada geliştirdikleri, geçerlik ve güvenilirliğini aynı çalışmada kanıtladıkları, üç alt bileşenden oluşan 27 soru önermeli ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin bilişsel boyutunda 8, duygusal boyutunda 10 ve davranışsal boyutunda ise 9 madde bulunmaktadır. Söz konusu çalışmada, geliştirilen ölçek örneklem grubuna uygulanarak; Ölçek alt bileşenlerinin Cronbach Alpha değerinin 0,79 ile 0,90 arasında değiştiği görülmüş toplam güvenirlik değerinin ise 0,80 olduğu hesaplanmıştır. Ayrıca ölçeğin alt bileşenlerinin faktör yüklerini, korelasyon analizini ve uyum değerlerini inceleyerek ulaştıkları sonuçlara göre, Fettahlıoğlu ve Dedeoğlu (2021) bu ölçeğin tatmin edici düzeyde güvenirlik ve geçerliğe sahip olduğunu kanıtlamışlardır.

3.2.3.2.Örgütsel Sinizm Ölçeği

Kamu personelinin örgütsel sinizm düzeylerini ölçmek amacıyla Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) üç alt boyuttan oluşan 13 maddelik Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçe Formu kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe formu, Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından “Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği” isimli çalışmada uyarlanarak geçerlik ve güvenirliği kanıtlanmıştır. Ölçeğin bilişsel boyutunda 5, duygusal boyutunda 4 ve davranışsal boyutunda 4 madde bulunmaktadır. Söz konusu çalışmada ölçeğin Türk çalışanlarda geçerliliğini analiz etmek için açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Faktör analizleri sonucunda ölçeğin orijinal formunda olduğu gibi duygusal, bilişsel ve davranışsal olmak üzere üç boyutu ortaya çıkmıştır. Örgütsel sinizm ölçeği için Cronbach Alfa değeri 0,91 hesaplanmış olup bu değer duygusal, bilişsel ve davranışsal boyutlar için sırasıyla 0,94, 0,87 ve 0,82 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlara göre ölçeğin Türkçe versiyonunun Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından Türk çalışanlar örneklemini için de tatmin edici düzeyde güvenirlik ve geçerliğe sahip olduğu kanıtlanmıştır.

3.2.4.Araştırma Modeli ve Hipotezler

Sosyal bilimler açısından bir araştırmanın başlangıç noktasının sosyal ilişkiler olduğu söylenebilir. Buradaki ilişki kavramı, araştırma için başlangıç noktası olabilecek bir koşul ya da olay hakkında ortaya atılan fikirleri de içerir. Çoğu zaman bu fikirler yapılmış araştırmaların bulgularından, bir kuramdan ve ya günlük yaşantıdan esinlenerek ortaya çıkar. Yani araştırmacının test etmek istediği hipotezler ya da cevap aradığı sorular bu fikirlerin yansımasıdır (Büyüköztürk, 2019). Bu araştırmanın ortaya çıkış kaynağı da araştırmacının günlük yaşamda ve iş hayatında içinde bulunduğu sosyal ilişkileri gözlemleyerek edindiği fikirlerdir. Bu fikirlerden doğan soruların cevaplanması için oluşturulan Şekil 3.1’ de yengeç sepeti sendromu ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki, yengeç sepeti sendromunun alt boyutlarının örgütsel sinizmin alt boyutlarına etkisi teorik olarak modellenmiştir.



Şekil 3.1.Araştırmanın Teorik Modeli

Bilimsel araştırmalarda olaylar ya da değişkenler arasında bir ilişki olduğunun söylenmesine hipotez (denence) denilmektedir. Bir başka deyişle hipotez, denenen yargıdır ve bu yargı gözlemlere yön vererek verileri yorumlamak için geçici bir süre kabul edilen ilişkisel bir yargıdır. Hipotezin bir kuramsal yapıya dayalı olması gerekir. Akla gelen her ilişki hipotez olarak ifade edilemez. Hipotezler araştırma bittiğinde varılacak sonuç için veri toplamaya ve araştırmacıya rehberlik etmeye

yarar. Bu nedenle de bulguların önce hipotez geliştirmek esastır. Bir başka deyişle, araştırma bulgularına uyum sağlayacak bir hipotez geliştirmek bilimsel yaklaşıma aykırıdır. Ayrıca hipotezlerin bilimsel bir anlam taşıması için yapılacak başka araştırmalarla da denenebilecek nitelikte olması mutlaklıdır (Karasar, 2012).

Bu araştırmada yengeç sepeti sendromu bağımsız değişken iken, örgütsel sinizm bağımlı değişkendir. Araştırmanın temel amacı doğrultusunda kamu çalışanlarında algılanan yengeç sepeti sendromu ve örgütsel sinizm ilişkisini ölçmek için oluşturulan hipotezler ve alt hipotezler aşağıda belirtilmiştir:

H₁ : Yengeç sepeti sendromunun örgütsel sinizm üzerinde anlamlı pozitif etkisi vardır.

H_{1a} : Yengeç sepeti sendromu bilişsel boyutunun örgütsel sinizm bilişsel boyutu üzerinde anlamlı pozitif etkisi vardır.

H_{1b} : Yengeç sepeti sendromu bilişsel boyutunun örgütsel sinizm duygusal boyutu üzerinde anlamlı pozitif etkisi vardır.

H_{1c} : Yengeç sepeti sendromu bilişsel boyutunun örgütsel sinizm davranışsal boyutu üzerinde anlamlı pozitif etkisi vardır.

H_{1d} : Yengeç sepeti sendromu duygusal boyutunun örgütsel sinizm bilişsel boyutu üzerinde anlamlı pozitif etkisi vardır.

H_{1e} : Yengeç sepeti sendromu duygusal boyutunun örgütsel sinizm duygusal boyutu üzerinde anlamlı pozitif etkisi vardır.

H_{1f} : Yengeç sepeti sendromu duygusal boyutunun örgütsel sinizm davranışsal boyutu üzerinde anlamlı pozitif etkisi vardır.

H_{1g} : Yengeç sepeti sendromu davranışsal boyutunun örgütsel sinizm bilişsel boyutu üzerinde anlamlı pozitif etkisi vardır.

H_{1h} : Yengeç sepeti sendromu davranışsal boyutunun örgütsel sinizm duygusal boyutu üzerinde anlamlı pozitif etkisi vardır.

H_{1ı} : Yengeç sepeti sendromu davranışsal boyutunun örgütsel sinizm davranışsal boyutu üzerinde anlamlı pozitif etkisi vardır.

3.3.Bulgular ve Yorum

Bu bölümde, veri toplama araçları ile araştırmaya katılanlardan elde edilen tüm verilere ilişkin bulgular, araştırma hipotezlerini test etmek üzere seçilen istatistiksel analizler yapılarak açıklanmaya çalışılmıştır.

Öncelikle faktör analizi yapabilmek için veri setinin uygunluğu kapsamında basıklık ve çarpıklık değerleri, uç değerler ve kayıp veri kontrolü gerçekleştirilmiştir. Madde analizine başlamadan önce veri setinde tek değişkenli ve çok değişkenli aykırı değerlerin olup olmadığı incelenmiştir. Tek değişkenli aykırı değer analizi için z puanları hesaplanmış ve ± 3 değerinin aşılp aşılmadığına bakılmıştır. +3'den büyük ya da -3'den küçük z değerine sahip veriler uç değer olarak düşünülmektedir (Hasançebi, Terzi ve Küçük, 2020). Analiz sonucu elde edilen z değerlerinden ± 3 sınırını aşan değer tespit edilen 33 anket veri setinden çıkartılmıştır. Araştırmanın analizleri 546 katılımcıdan elde edilen veriler üzerinden yapılmıştır.

3.3.1.Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan 546 kamu çalışanının demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 3.2 'de verilmiştir.

Tablo 3.2.Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

DEĞİŞKENLER	KATEGORİLER	n	%
Cinsiyet	Kadın	298	54,6
	Erkek	248	45,4
	Toplam	546	100,0
Yaş	18-30 arası	100	18,3
	31-40 arası	274	50,2
	41-50 arası	128	23,4
	51-60 arası	43	7,9
	61 ve üzeri	1	,2
	Toplam	546	100,0
Medeni Durum	Evli	399	73,1
	Bekar	147	26,9
	Toplam	546	100,0
Eğitim Durumu	İlk/Ortaokul	55	10,1
	Lise	112	20,5
	Önlisans	53	9,7
	Lisans	266	48,7
	Lisansüstü	60	11,0
	Toplam	546	100,0
Kurumdaki Çalışma Süresi	5 yıldan az	187	34,2
	6 - 10 yıl	240	44,0

	11 - 15 yıl	56	10,3
	16 - 20 yıl	14	2,6
	21 - 25 yıl	27	4,9
	26 - 30 yıl	9	1,6
	30 yıldan fazla	13	2,4
	Toplam	546	100,0
Kurumdaki Görev Unvanı	İdareci	42	7,7
	Memur	220	40,3
	İşçi	229	41,9
	Meslek elemanı	55	10,1
	Toplam	546	100,0

Tablo 3.2. incelendiğinde; katılımcıların %54,6 (n=298) kadın, %45,4 (n=248) erkektir. Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının %50,2'si (n=274) 31-40 yaş arasında, %23,4'ü (n=128) 41-50 yaş arasında, %18,3'ü (n=100) 18-30 yaş arasında bulunmaktadır. 61 ve üzeri yaş grubunda olan sadece bir kamu çalışanı araştırmaya katılmış olup 51-60 arası yaş grubundaki kamu çalışanlarının katılım düzeyinin de düşük olduğu görülmektedir (n=43; %7,9). Bu durumun açıklaması anketlerin online olarak dağıtılması ve bu yaş grubundaki bireylerin elektronik ortamlarda işlem gerçekleştirmekten çekinmesi ya da belli bir yaştan sonra bu tarz araştırma faaliyetlerine ilgi duyulmadığı, katılmak ve fikir belirtmek istenmediği olabilir. Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde büyük çoğunluğunun evli olduğu görülmüştür (n=399; %73,1). Eğitim durumu değişkeni açısından tablo incelendiğinde katılımcıların büyük çoğunluğu lisans mezunudur (n=266; %48,7). Katılımcıların %20,5'inin (n=112) lise mezunu, %10,1'inin (n=55) ilk-ortaokul mezunu, %11'inin (n=60) lisansüstü mezunu, %9,7'sinin (n=53) önlisans mezunu olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılanların %44'ünü oluşturan çoğunluğu (n=240) kurumlarında 6-10 yıl arasında bir süre çalışmıştır. Kurumdaki çalışma süresi açısından bakıldığında en az katılım 26-30 yıl arasında görev süresi olanlardan olmuştur (n=9; %1,6). Kurumdaki görev unvanı bakımından tablo incelendiğinde, %41,9 oranla (n=229) en yüksek katılımın işçilerden olduğu görülmektedir. En az katılım ise idareci pozisyonunda çalışanlardan olmuştur (n=42; %7,7).

3.3.2.Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırma modelinde bulunan yengeç sepeti sendromu ve örgütsel sinizm değişkenlerine ilişkin ölçeklerin alt boyutlarına ait ortalama, standart sapma,

çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri Tablo 3.3. ve Tablo 3.4’de verilmiştir.

Tablo 3.3.Yengeç Sepeti Sendromu Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

	n	$\bar{X}$	Min	Max	Skewness		Kurtosis	
					Statistic	ss	Statistic	ss
YSBİL1	546	3,88	1	5	-,994	,105	,226	,209
YSBİL2	546	3,06	1	5	,118	,105	-1,168	,209
YSBİL3	546	3,81	1	5	-,826	,105	,144	,209
YSBİL4	546	3,9	1	5	-1,116	,105	,592	,209
YSBİL5	546	3,12	1	5	-,083	,105	-1,197	,209
YSBİL6	546	1,95	1	5	1,367	,105	1,067	,209
YSBİL7	546	1,97	1	5	1,193	,105	1,205	,209
YSBİL8	546	1,65	1	5	1,204	,105	1,229	,209
YSBİLORT	546	2,92	1	5	,108	,105	,262	,209
YSDUY9	546	3,09	1	5	-,043	,105	-1,265	,209
YSDUY10	546	2,86	1	5	,183	,105	-1,147	,209
YSDUY11	546	3,95	1	5	-1,087	,105	,463	,209
YSDUY12	546	3,07	1	5	,048	,105	-1,175	,209
YSDUY13	546	3,33	1	5	-,229	,105	-1,225	,209
YSDUY14	546	3,6	1	5	-,413	,105	-1,042	,209
YSDUY15	546	3,38	1	5	-,300	,105	-1,001	,209
YSDUY16	546	3,13	1	5	-,023	,105	-1,023	,209
YSDUY17	546	3,09	1	5	,085	,105	-1,032	,209
YSDUY18	546	3,23	1	5	-,147	,105	-1,142	,209
YSDUYORT	546	3,27	1	5	-,192	,105	-,958	,209
YSDAV19	546	3,21	1	5	-,110	,105	-1,141	,209
YSDAV20	546	2,89	1	5	,187	,105	-,982	,209
YSDAV21	546	3	1	5	,130	,105	-1,109	,209
YSDAV22	546	3,16	1	5	-,121	,105	-1,080	,209
YSDAV23	546	2,88	1	5	,233	,105	-,990	,209

YSDAV24	546	3,57	1	5	-,527	,105	-,748	,209
YSDAV25	546	2,9	1	5	,306	,105	-1,030	,209
YSDAV26	546	3,12	1	5	-,035	,105	-1,080	,209
YSDAV27	546	3,88	1	5	-,065	,105	-1,148	,209
YSDAVORT	546	3,17	1	5	-,000	,105	-1,034	,209

Tablo 3.3 incelendiğinde ölçeğin boyutları arasında en yüksek değere sahip olan, duygusal boyuta ilişkin ifadelerin ortalamasıdır ($\bar{X}=3,27$). Yengeç sepeti sendromu ölçeğinde katılımcıların verdiği cevapların ortalamasının 3,12 olduğu görülmektedir. Ortalama yükseldikçe katılımcılarda algılanan yengeç sepeti sendromunun da arttığını göstermektedir. O halde araştırmaya katılan kamu çalışanlarında algılanan yengeç sepeti sendromunun orta seviyenin biraz üzerinde olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 3.4.Örgütsel Sinizm Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

	n	$\bar{X}$	Min	Max	Skewness		Kurtosis	
					Statistic	ss	Statistic	ss
ÖSBİL1	546	3,44	1	5	-,364	,105	-,909	,209
ÖSBİL2	546	3,01	1	5	,115	,105	-,754	,209
ÖSBİL3	546	3,21	1	5	-,089	,105	-1,066	,209
ÖSBİL4	546	3,10	1	5	,087	,105	-,967	,209
ÖSBİL5	546	3,24	1	5	-,096	,105	-,967	,209
ÖSBİLORT	546	3,2	1	5	-,069	,105	-,932	,209
ÖSDUY6	546	2,53	1	5	,590	,105	-,729	,209
ÖSDUY7	546	2,41	1	5	,765	,105	-,300	,209
ÖSDUY8	546	2,51	1	5	,619	,105	-,673	,209
ÖSDUY9	546	2,54	1	5	,540	,105	-,852	,209
ÖSDUYORT	546	2,49	1	5	,628	,105	-,638	,209
ÖSDAV10	546	2,45	1	5	,594	,105	-,687	,209
ÖSDAV11	546	2,89	1	5	,155	,105	-1,069	,209
ÖSDAV12	546	2,71	1	5	,148	,105	-1,203	,209
ÖSDAV13	546	2,62	1	5	,276	,105	-1,102	,209
ÖSDAVORT	546	2,66	1	5	,293	,105	-1,015	,209

Ölçeğin boyutları arasında en yüksek değere sahip olan bilişsel boyuta ilişkin ifadelerin ortalamasıdır ($\bar{X}=3,2$). Örgütsel sinizm ölçeğinde ise katılımcıların verdiği cevapların ortalamasının 2,78 olduğu görülmektedir. Ortalama yükseldikçe katılımcılarda algılanan örgütsel sinizmin de arttığını göstermektedir. O halde araştırmaya katılan kamu çalışanlarında algılanan örgütsel sinizmin orta seviyeye yakın olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 3.3 ve Tablo 3.4'e göre araştırma örnekleminde algılanan yengeç sepeti sendromunun ortalama değerinin ($\bar{X}=3,12$), algılanan örgütsel sinizmin ortalama değerinden ($\bar{X}=2,78$) yüksek olduğu görülmektedir. Değişkenlerin ortalama değerlerine bakıldığında ise 3'e daha daha yakın değerlerin çoğunlukta olması, araştırmaya katılan kamu çalışanlarında algılanan yengeç sepeti sendromu ve örgütsel sinizmin orta seviyenin biraz üzerinde olduğunu göstermektedir.

3.3.3.Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi

Bir araştırmada veri toplama aracında kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizini yapmak için anket formunda kişisel bilgiler bölümü hariç en az 30 soru olmalı ve anket en az 50 kişiye uygulanmalıdır (Özdemir, 2018). Çalışmanın güvenilir olması için genel güvenilirliği diğer katsayılara göre en iyi yansıtan Cronbach Alfa katsayısının 0,70'den büyük olması gerekir (Büyüköztürk, 2018). Uygun koşullar sağlanarak yapılan analizler sonucunda, anket formunda kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizi bulguları Tablo 3.5' de gösterilmektedir.

Tablo 3.5.Ölçeklerin Güvenilirlik İstatistikleri

	Cronbach Alpha	Madde Sayısı
YSDUY	,923	8
YSDAV	,942	9
ÖSBİL	,912	5
ÖSDUY	,968	4
ÖSDAV	,856	4

Tablo 3.5' de görüldüğü üzere araştırmada elde edilen verilere göre yengeç sepeti sendromu ölçeği için hesaplanan Cronbach Alfa katsayıları ölçeğin duygusal boyutu için 0,923, davranışsal boyutu için olarak bulunmuştur. Örgütsel sinizm ölçeğinin güvenilirliğini ortaya koymak için iç tutarlılık bağlamında hesaplanan Cronbach Alfa katsayıları ölçeğin alt boyutları için sırasıyla 0,912 (bilişsel), 0,968 (duygusal) ve

0,856 (davranışsal) olarak bulunmuştur. Bu değerler kabul edilebilir değer olan 0,70'in oldukça üzerindedir (Büyüköztürk, 2018). Sonuçlar ölçeklerin yüksek güvenilirliğini destekler nitelikte olup yengeç sepeti sendromu ölçeğini geliştiren Fettahlıoğlu ve Dedeoğlu (2021) ile örgütsel sinizm ölçeğini uyarlayan Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından yapılan geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarının sonuçları ile paralellik göstermektedir.

3.3.4.Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Geçerlilik Analizi

Araştırmada örgütsel sinizm ölçeğinin geçerlilik çalışması yapı geçerliliği bağlamında ele alınmıştır. İlgili yazında yapı geçerliliğini ortaya koymada faktör analizinin en yaygın kullanılan istatistiksel yöntemlerden biri olduğu konusunda görüş birliği bulunmaktadır. Pek çok ölçek uyarlama ve geçerlilik çalışmalarında, hem açımlayıcı faktör analizi hem de doğrulayıcı faktör analizinin birlikte kullanıldığı görülmektedir. Önce açımlayıcı faktör analizinin sonra doğrulayıcı faktör analizinin yapılması tercih edilen bir durumdur (Karacaoğlu ve İnce, 2012). Ancak araştırmamızda, kullanılan ölçeklerin onları geliştiren ve uyarlayanlar tarafından Türk katılımcılar üzerinde uygulanarak açımlayıcı faktör analizleri yapılmış olup yapı geçerliliği kanıtlanmıştır (Karacaoğlu ve İnce, 2012; Fettahlıoğlu ve Dedeoğlu, 2021). Bu nedenle bu çalışmada ölçekler için açımlayıcı faktör analizi tekrar yapılmamıştır.

Bu araştırmada ölçeklerin yapı geçerliliğinin ölçülmesi için AMOS paket programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde sınanan modelin yeterliliğinin belirlenmesi için çok sayıda uyum indeksi kullanılmakta olup kuramsal bir yapı doğrultusunda geliştirilen ölçme aracından elde edilen verilere dayanarak söz konusu yapının doğrulanıp doğrulanmadığı test edilmeye çalışılır. Son derece güçlü olan bu teknik, yapı geçerliliğini saptamada dolayısı ile kuram geliştirmede ve var olan kuramların geçerliliğini test etmede yaygın olarak kullanılır (Çokluk vd. 2010). Bu araştırmada, doğrulayıcı faktör analizi, yengeç sepeti sendromu ve örgütsel sinizm ölçeklerinin, orijinal ölçeklerde bulunan faktör yapısı ile ne derece örtüşüp örtüşmediğinin sınanması ve dolayısıyla yapı geçerliliğine sahip olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

Araştırmada kullanılan yengeç sepeti sendromu ölçeği ve örgütsel sinizm ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizlerine ve güvenilirlik testlerine ilişkin bulgular bu başlık altında tablolar ve şekillerle gösterilerek yorumlanacaktır.

Tablo 3.6. Yengeç Sepeti Sendromu Ölçeği Standartlaştırılmış Regresyon Ağırlıkları
(1. Düzey – Varsayılan Model)

Madde	<---	Faktör	Tahmin	Güvenilirlik Analizi	CR (Composite Reliability)	AVE (Average Variance Extracted)
YSDUY10	<---	YSDUY	,730	0,923	0,920	0,591
YSDUY12	<---	YSDUY	,776			
YSDUY13	<---	YSDUY	,774			
YSDUY14	<---	YSDUY	,744			
YSDUY15	<---	YSDUY	,809			
YSDUY16	<---	YSDUY	,769			
YSDUY17	<---	YSDUY	,788			
YSDUY18	<---	YSDUY	,762			
YSDAV27	<---	YSDAV	,657	0,942	0,941	0,643
YSDAV26	<---	YSDAV	,856			
YSDAV25	<---	YSDAV	,764			
YSDAV24	<---	YSDAV	,783			
YSDAV23	<---	YSDAV	,821			
YSDAV22	<---	YSDAV	,875			
YSDAV21	<---	YSDAV	,792			
YSDAV20	<---	YSDAV	,799			
YSDAV19	<---	YSDAV	,849			

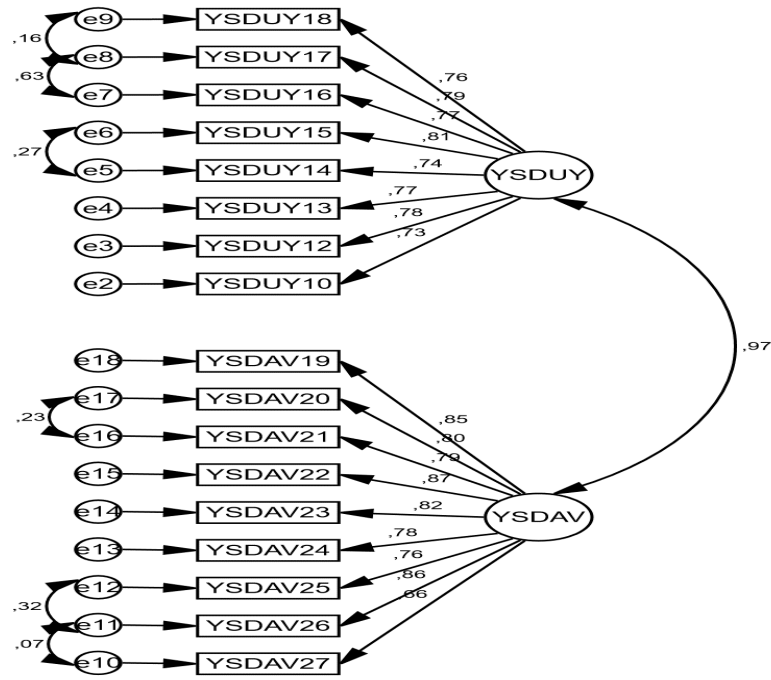
Tablo 3.6’da görüldüğü üzere yengeç sepeti sendromu ölçeği analizi için sadece faktör yükleri 0,60 ve üzeri olan maddeler baz alınmıştır. Sırasıyla maddeler çıkarılarak analiz yenilenmiştir. Sırasıyla çıkan maddeler, YSBİL8, YSBİL7, YSBİL6, YSBİL5, YSBİL4, YSBİL3, YSDUY11 ve YSDUY9 maddeleridir. Bir faktörün en az 3 maddeden oluşması gerektiğinden YSBİL1 ve YSBİL2 maddeleri de analizden çıkarılmıştır (Şimşek, 2007). Sonuç olarak ölçeğin YSDUY faktörü 8 madde ve YSDAV faktörü 9 madde ile analize dahil edilmiştir. Maddeler arası modifikasyona gidilerek analize devam edilmiştir. Modifikasyon önerilerine uygun olarak YSDUY16-YSDUY17, YSDAV26-YSDAV27, YSDAV25-YSDAV26, YSDUY14-YSDUY15, YSDAV20-YSDAV21 ve YSDUY17-YSDUY18 arasına “kovaryans bağlantıları” kurulmuştur (Çapık, 2014). Yengeç Sepeti Sendromu Ölçeğinin birleşme geçerliğini ortaya çıkarmak için ortalama varyans AVE (Average Variance Extracted) değerine bakılmıştır. AVE değerlerinin 0,50 üzerinde olması nedeniyle bitişme geçerliliği teyit edilmiştir. Birleşik güvenilirlik için de CR

(Composite Reliability) katsayıları incelenmiştir. CR değerinin $\geq 0,70$ oldukça üzerinde olması nedeniyle araştırmada kullanılan ölçeğin bu haliyle geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 3.7. Yengeç Sepeti Sendromu Ölçeği DFA Uyum İyiliği Değerleri
(1. Düzey – Varsayılan Model)

	Değer	Mükemmel uyum	Kabul edilebilir uyum	Uygunluk
χ^2	491,785			
sd	112			
χ^2/sd (CMIN/df)	4,391	$\chi^2/\text{sd} \leq 3$	$\chi^2/\text{sd} \leq 5$	Kabul edilebilir uyum
SRMR	,0352	SRMR $\leq 0,05$	SRMR $\leq 0,08$	Mükemmel uyum
GFI	,898	GFI $\geq 0,95$	GFI $\geq 0,90$	Kabul edilebilir uyum
NFI	,939	NFI $\geq 0,95$	NFI $\geq 0,80$	Kabul edilebilir uyum
CFI	,952	CFI $\geq 0,95$	CFI $\geq 0,90$	Mükemmel uyum
RMSEA	,079	RMSEA $\leq 0,05$	RMSEA $\leq 0,08$	Kabul edilebilir uyum

Model uyum indekslerinin “mükemmel” ve “kabul edilebilir” düzeylere ulaştığı, madde faktör yüklerinin uygun aralıklarda olduğu ve ölçeğin yapısal geçerliğinin sağlandığı Tablo 3.7’de gösterilmiştir. GFI değeri kabul edilebilir değere çok yakın olduğu için (,898) yeni bir modifikasyon gerçekleştirilmemiştir.



Şekil 3.2. Yengeç Sepeti Sendromu Ölçeği 1. Düzey DFA Ölçüm Modeli

Şekil 3.2’de yengeç sepeti sendromu ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarını içeren ölçüm modeli ve değişkenlere ilişkin faktör yükleri bulunmaktadır. Standardize edilmiş çözümleme değerleri her bir maddenin (gözlenen değişkenin) kendi örtük değişkenini ne kadar iyi temsil edebildiğini gösterir (Şimşek, 2007). Buna göre yengeç sepeti sendromu boyutlarından davranışsal boyut maddelerine dair parametre değerlerinin duygusal boyuta oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu maddelerin en güçlüsü 0,87 ile “*çalıştığım kurumda çalışanların fikir ve düşüncelerine üstler tarafından önem verilmez*” şeklindeki ifadeyi kapsamaktadır. Örgütsel sinizmin bir diğer belirleyicisi olan duygusal boyutla ilgili en güçlü madde ise 0,81 ile “*çalıştığım kurumda kötü niyetle hareket eden bireyler vardır*” ifadesini içeren maddedir. Bu sonuçlar, Fettahlıoğlu ve Dedeoğlu (2021) tarafından yapılan ölçek geliştirme çalışmasının sonuçları ile büyük oranda örtüşmektedir.

Tablo 3.8.Örgütsel Sinizm Ölçeği Standartlaştırılmış Regresyon Ağırlıkları
(1. Düzey – Varsayılan Model)

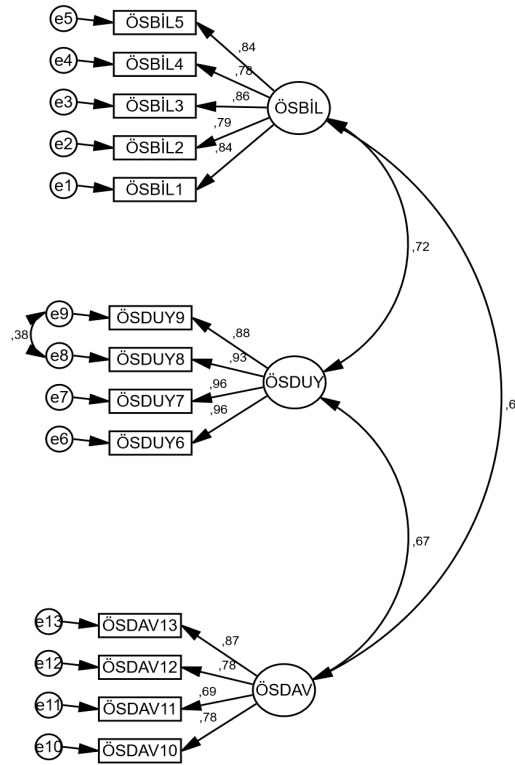
Madde	<---	Faktör	Tahmin	Güvenilirlik Analizi	CR (Composite Reliability)	AVE (Average Variance Extracted)
ÖSBİL1	<---	ÖSBİL	,844	0,912	0,911	0,674
ÖSBİL2	<---	ÖSBİL	,789			
ÖSBİL3	<---	ÖSBİL	,857			
ÖSBİL4	<---	ÖSBİL	,775			
ÖSBİL5	<---	ÖSBİL	,837			
ÖSDUY6	<---	ÖSDUY	,963	0,968	0,965	0,874
ÖSDUY7	<---	ÖSDUY	,964			
ÖSDUY8	<---	ÖSDUY	,929			
ÖSDUY9	<---	ÖSDUY	,883			
ÖSDAV10	<---	ÖSDAV	,783	0,856	0,861	0,610
ÖSDAV11	<---	ÖSDAV	,687			
ÖSDAV12	<---	ÖSDAV	,776			
ÖSDAV13	<---	ÖSDAV	,868			

Tablo 3.8’ de görüldüğü üzere örgütsel sinizm ölçeği faktör yükleri 0,60 ve üzeri olduğundan madde çıkarılmasına gerek kalmamıştır. Sonuç olarak ölçek ÖSBİL faktörü 5 madde, ÖSDUY faktörü 4 madde ve ÖSDAV faktörü 4 madde ile orijinal hali ile analize dahil edilmiştir. Maddeler arası modifikasyona gidilerek analize devam edilmiştir. Modifikasyon önerilerine uygun olarak ÖSDUY8 - ÖSDUY9 maddeleri arasına “kovaryans bağlantıları” kurulmuştur (Çapık, 2014). Örgütsel sinizm ölçeğinin birleşme geçerliğini ortaya çıkarmak için ortalama varyans AVE (Average Variance Extracted) değerine bakılmıştır. AVE değerlerinin 0,50 üzerinde olması nedeniyle bitişme geçerliliği teyit edilmiştir. Birleşik güvenirlik için de CR (Composite Reliability) katsayıları incelenmiştir. CR değerinin $\geq 0,70$ oldukça üzerinde olması nedeniyle araştırmada kullanılan ölçeğin bu haliyle geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 3.9.Örgütsel Sinizm Ölçeği DFA Uyum İyiliği Değerleri
(1. Düzey – Varsayılan Model)

	Değer	Mükemmel uyum	Kabul edilebilir uyum	Uygunluk
χ^2	242,159			
sd	61			
χ^2/sd (CMIN/df)	3,970	$\chi^2/sd \leq 3$	$\chi^2/sd \leq 5$	Kabul edilebilir uyum
SRMR	,0638	SRMR $\leq 0,05$	SRMR $\leq 0,08$	Kabul edilebilir uyum
GFI	,935	GFI $\geq 0,95$	GFI $\geq 0,90$	Kabul edilebilir uyum
NFI	,963	NFI $\geq 0,95$	NFI $\geq 0,80$	Mükemmel uyum
CFI	,972	CFI $\geq 0,95$	CFI $\geq 0,90$	Mükemmel uyum
RMSEA	,074	RMSEA $\leq 0,05$	RMSEA $\leq 0,08$	Kabul edilebilir uyum

Örgütsel sinizm ölçeği için model uyum indekslerinin “mükemmel” ve “kabul edilebilir” düzeylere ulaştığı, madde faktör yüklerinin uygun aralıklarda olduğu ve ölçeğin yapısal geçerliğinin sağlandığı Tablo 3.9’da gösterilmiştir (Çapık, 2014).



Şekil 3.3.Örgütsel Sinizm Ölçeği 1. Düzey DFA Ölçüm Modeli

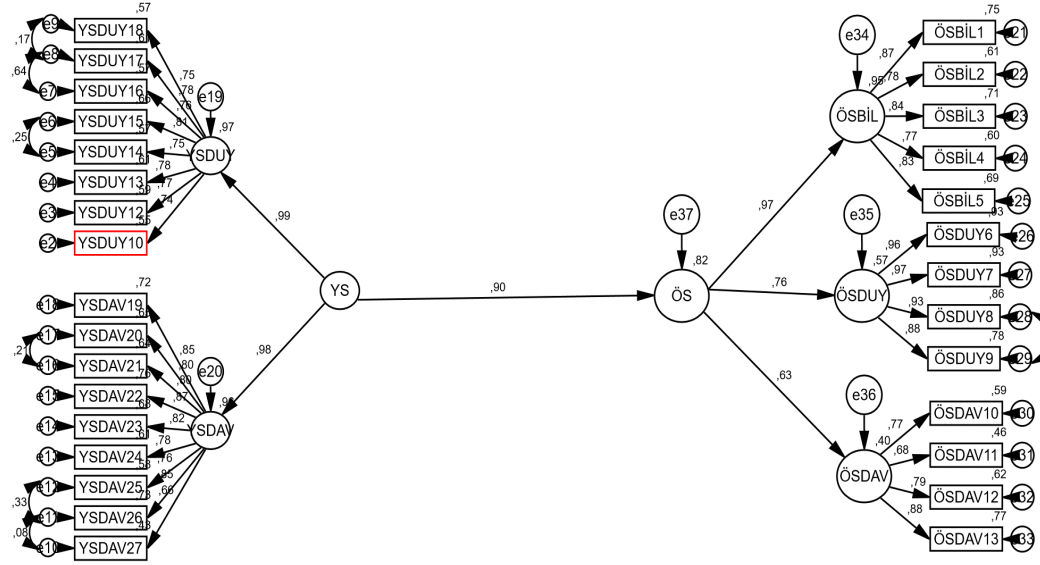
Şekil 3.3’de örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarını içeren ölçüm modeli ve değişkenlere ilişkin faktör yükleri bulunmaktadır. Standardize edilmiş çözümleme değerleri her bir maddenin (gözlenen değişkenin) kendi örtük değişkenini ne kadar iyi temsil edebildiğini gösterir (Şimşek, 2007). Buna göre örgütsel sinizmin boyutlarından duygusal boyut maddelerine dair parametre değerlerinin oldukça yüksek olduğu görülmüştür (0,96, 0,96, 0,93, 0,88).. Bu maddeler “*çalıştığım kurumu düşününce hiddetlenirim, sinirlenirim, gerilim yaşarım ve içimi bir endişe kaplar*” şeklindeki maddelerdir. Örgütsel sinizmin bir diğer belirleyicisi olan davranışsal boyutla ilgili en güçlü madde 0,87 ile “*çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm*” şeklindedir. Diğer boyut olan bilişsel boyutta ise “*Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım*” ve “*Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum*” maddeleri sırasıyla 0,86 ve 0,84 değerleri ile öne çıkan maddelerdir.

Tablo 3.10.Yengeç Sepeti Sendromu – Örgütsel Sinizm Ölçeği DFA Uyum İyiliği Değerleri (2. Düzey – Varsayılan Model)

	Değer	Mükemmel uyum	Kabul edilebilir uyum	Uygunluk
χ^2	1164,117			
sd	392			
χ^2/sd (CMIN/df)	2,970	$\chi^2/sd \leq 3$	$\chi^2/sd \leq 5$	Mükemmel uyum
SRMR	,641	SRMR $\leq 0,05$	SRMR $\leq 0,08$	Kabul edilebilir uyum
GFI	,889	GFI $\geq 0,95$	GFI $\geq 0,90$	Kabul edilebilir uyum
NFI	,926	NFI $\geq 0,95$	NFI $\geq 0,80$	Kabul edilebilir uyum
CFI	,949	CFI $\geq 0,95$	CFI $\geq 0,90$	Kabul edilebilir uyum
RMSEA	,060	RMSEA $\leq 0,05$	RMSEA $\leq 0,08$	Kabul edilebilir uyum

Örgütsel sinizm ölçeği için model uyum indekslerinin “mükemmel” ve “kabul edilebilir” düzeylere ulaştığı, madde faktör yüklerinin uygun aralıklarda olduğu ve ölçeğin yapısal geçerliğinin sağlandığı Tablo 3.10’da gösterilmiştir (Çapık, 2014). Elde edilen sonuçlar mükemmel uyum değerlerine sahip olmasa bile, kabul edilebilir

sınırlar içinde olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgular, WTÖ-TÖ'nin faktör yapısını doğrular niteliktedir.



Şekil 3.4. Ölçeklere İlişkin 2. Düzey DFA Yapısal Model

Şekil 3.4’de yengeç sepeti sendromu ve örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin 2. düzey doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarını içeren ölçüm modeli bulunmaktadır. Tablo 3.11’de ise modeldeki veriler daha anlaşılır biçimde sunulmuştur.

Tablo 3.11. Yengeç Sepeti Sendromu ve Örgütsel Sinizm Ölçeği 2. Düzey DFA Sonuçları

			B (Std. Katsayılar)	β (Std. Olmayan Katsayılar)	s.s	C.R.	p
ÖS	<---	YS	0,904	0,955	0,052	18,284	***
YSDUY	<---	YS	0,986	1			
YSDAV	<---	YS	0,982	0,82	0,055	15,009	***
ÖSBİL	<---	ÖS	0,973	1			
ÖSDUY	<---	ÖS	0,756	0,92	0,048	19,159	***
ÖSDAV	<---	ÖS	0,634	0,59	0,045	12,994	***
YSDUY10	<---	YSDUY	0,739	1			
YSDUY12	<---	YSDUY	0,771	1,022	0,055	18,42	***

YSDUY13	<---	YSDUY	0,78	1,091	0,059	18,645	***
YSDUY14	<---	YSDUY	0,754	1,004	0,056	17,951	***
YSDUY15	<---	YSDUY	0,812	1,034	0,053	19,471	***
YSDUY16	<---	YSDUY	0,757	0,951	0,053	18,053	***
YSDUY17	<---	YSDUY	0,779	0,958	0,051	18,604	***
YSDUY18	<---	YSDUY	0,754	0,962	0,054	17,956	***
YSDAV27	<---	YSDAV	0,656	1			
YSDAV26	<---	YSDAV	0,853	1,275	0,07	18,099	***
YSDAV25	<---	YSDAV	0,764	1,173	0,074	15,959	***
YSDAV24	<---	YSDAV	0,781	1,173	0,072	16,271	***
YSDAV23	<---	YSDAV	0,825	1,234	0,073	17,013	***
YSDAV22	<---	YSDAV	0,87	1,341	0,076	17,754	***
YSDAV21	<---	YSDAV	0,798	1,265	0,076	16,546	***
YSDAV20	<---	YSDAV	0,804	1,187	0,071	16,654	***
YSDAV19	<---	YSDAV	0,848	1,328	0,076	17,4	***
ÖSBİL1	<---	ÖSBİL	0,869	1			
ÖSBİL2	<---	ÖSBİL	0,779	0,836	0,037	22,577	***
ÖSBİL3	<---	ÖSBİL	0,843	0,984	0,038	25,88	***
ÖSBİL4	<---	ÖSBİL	0,774	0,841	0,038	22,367	***
ÖSBİL5	<---	ÖSBİL	0,832	0,911	0,036	25,272	***
ÖSDUY6	<---	ÖSDUY	0,962	1			
ÖSDUY7	<---	ÖSDUY	0,965	0,961	0,017	56,371	***
ÖSDUY8	<---	ÖSDUY	0,929	0,965	0,021	46,332	***
ÖSDUY9	<---	ÖSDUY	0,882	0,927	0,025	37,538	***
ÖSDAV10	<---	ÖSDAV	0,768	1			
ÖSDAV11	<---	ÖSDAV	0,676	0,849	0,054	15,698	***
ÖSDAV12	<---	ÖSDAV	0,786	1,017	0,055	18,549	***
ÖSDAV13	<---	ÖSDAV	0,88	1,145	0,056	20,546	***

Tablo 3.12. Yengeç Sepeti Sendromu ve Örgütsel Sinizm Ölçeği Standardize Edilmiş Çözümleme Değerleri – R2

Tahmin		Tahmin	
ÖS	,817	ÖSBİL1	,755
ÖSDAV	,402	YSDAV19	,719
ÖSDUY	,572	YSDAV20	,646
ÖSBİL	,947	YSDAV21	,636
YSDAV	,965	YSDAV22	,756
YSDUY	,972	YSDAV23	,680
ÖSDAV13	,774	YSDAV24	,610
ÖSDAV12	,618	YSDAV25	,583
ÖSDAV11	,457	YSDAV26	,728
ÖSDAV10	,590	YSDAV27	,431
ÖSDUY9	,777	YSDUY18	,568
ÖSDUY8	,863	YSDUY17	,606
ÖSDUY7	,932	YSDUY16	,574
ÖSDUY6	,926	YSDUY15	,659
ÖSBİL5	,692	YSDUY14	,569
ÖSBİL4	,599	YSDUY13	,608
ÖSBİL3	,710	YSDUY12	,595
ÖSBİL2	,606	YSDUY10	,546

Tablo 3.12’de gösterilen standardize edilmiş çözümleme değerleri her bir maddenin (gözlenen değişkenin) kendi örtük değişkenini ne kadar iyi temsil ettiğini gösterir (Şimşek, 2007). Harrington’un (2009) aktardığına göre, faktör yüklerinin 0.30’un altında olmaması istenir. 0.71 ve üzeri mükemmel, 0.63 çok iyi, 0.55 iyi, 0.45 güzel / kabul edilebilir ve 0.32 zayıftır (Çapık, 2014). Tablo 3.14’deki değerlere bakıldığında madde-toplam puan korelasyonlarının da 0,30 sınır değerinin oldukça üzerinde olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre “ H_1 : Yengeç sepeti sendromunun örgütsel sinizm üzerinde anlamlı pozitif etkisi vardır” hipotezimiz kabul edilmiştir (R2; %82).

3.3.5.Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi

George ve Mallery (2019) bir araştırmanın sonucunda elde edilen verilerin normal dağılım göstermesi için -2 ile +2 arasında değişiklik gösteren çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine sahip olması gerektiğini ifade etmiştir (George ve Mallery, 2019). Analiz yapılabilmesi için veri setinin uygunluğu kapsamında basıklık ve çarpıklık değerleri, uç değerler ve kayıp veri kontrolü gerçekleştirilmiştir.

Verilerde kayıp veri bulunmamaktadır. +3''den büyük ya da -3''den küçük Z değerine sahip anketler uç değer olarak düşünülmektedir (Hasançebi, Terzi ve Küçük, 2020). Bu bağlamda Z skorları hesaplandığında +3''den büyük ve -3''den küçük olan 33 anket veri setinden çıkartılmıştır. Analizler 546 anket üzerinden gerçekleştirilmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin incelenmesi sonucu elde edilen verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 arasında yer aldığı Tablo 3.3. ve Tablo 3.4'te de görülmektedir. Bu değerlere göre verilerin normal dağılım gösterdiği varsayılarak parametrik testler uygulanmıştır. Araştırma hipotezleri çerçevesinde, yengeç sepeti sendromu ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ölçmek için pearson korelasyon analizi, yengeç sepeti sendromunun alt boyutlarının örgütsel sinizm alt boyutları üzerindeki etkisini ölçmek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

3.3.5.1.Korelasyon Analizi Bulguları

Çalışanlarda algılanan yengeç sepeti sendromu ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için Pearson Korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizi bulguları Tablo 3.13' de gösterilmiştir.

Tablo 3.13.Yengeç Sepeti Sendromu ve Örgütsel Sinizm İlişkisi Pearson Korelasyon Testi

		YSDUY	YSDAV	ÖSBİL	ÖSDUY	ÖSDAV
YSDUY	r	1				
	p					
YSDAV	r	,886**				
	p	,000				
ÖSBİL	r	,798**	,808**			
	p	,000	,000			
ÖSDUY	r	,628**	,633**	,682**		
	p	,000	,000	,000		
ÖSDAV	r	,507**	,489**	,560**	,642**	1
	p	,000	,000	,000	,000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Tablo 3.13. incelendiğinde; Yengeç sepeti sendromunun alt boyutlarının (duygusal ve davranışsal) birbirleri arasında ve örgütsel sinizmin alt boyutlarının (bilişsel, duygusal ve davranışsal) birbirleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır ($p < 0.05$). Yengeç sepeti sendromunun duygusal boyutu ile örgütsel

sinizmin bilişsel boyutu arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ($r=0.798$; $p<0.05$). Yengeç sepeti sendromunun duygusal boyutu ile örgütsel sinizmin duygusal boyutu arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ($r=0.628$; $p<0.05$). Yengeç sepeti sendromunun duygusal boyutu ile örgütsel sinizmin davranışsal boyutu arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ($r=0.507$; $p<0.05$). Yengeç sepeti sendromunun davranışsal boyutu ile örgütsel sinizmin bilişsel boyutu arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ($r=0.808$; $p<0.05$). Yengeç sepeti sendromunun davranışsal boyutu ile örgütsel sinizmin duygusal boyutu arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ($r=0.633$; $p<0.05$). Yengeç sepeti sendromunun davranışsal boyutu ile örgütsel sinizmin davranışsal boyutu arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ($r=0.489$; $p<0.05$).

3.3.5.2.Regresyon Analizi Bulguları

Çalışanlarda algılanan yengeç sepeti sendromunun örgütsel sinizmin boyutları üzerindeki etkisini ölçmek için regresyon analizleri uygulanmıştır. Regresyon analizi bulguları Tablo 3.14, Tablo 3.15 ve Tablo 3.16 da gösterilmiştir.

Tablo 3.14.Yengeç Sepeti Sendromunun Örgütsel Sinizmin Bilişsel Boyutunu Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar	Düzeltilmiş R^2	F	t	p
		B	Std. Hata	β				
ÖSBİL	YSDUY	,390	,053	,385	,683	392,419	7,390	,000
	YSDAV	,466	,052	,470			9,023	,000

Tablo 3.14 incelendiğinde; Yengeç sepeti sendromunun duygusal ve davranışsal boyutlarının örgütsel sinizmin bilişsel boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi olduğu görülmektedir ($p<0.05$). R^2 değerine göre yengeç sepeti sendromu örgütsel sinizmin bilişsel boyutunu % 68 oranında açıklamaktadır.

Tablo 3.15.Yengeç Sepeti Sendromunun Örgütsel Sinizmin Duygusal Boyutunu Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Standardize Olmayan Katsayı		Standardize Katsayı	Düzeltilmiş R ²	F	t	p
		B	Std. Hata	β				
ÖSDUY	YSDUY	,391	,087	,317	,419	132,262	4,496	,000
	YSDAV	,430	,085	,357			5,064	,000

Tablo 3.15 incelendiğinde; Yengeç sepeti sendromunun duygusal ve davranışsal boyutlarının örgütsel sinizmin duygusal boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır ($p<0.05$). R² değerine göre yengeç sepeti sendromu örgütsel sinizmin duygusal boyutunu % 42 oranında açıklamaktadır.

Tablo 3.16.Yengeç Sepeti Sendromunun Örgütsel Sinizmin Davranışsal Boyutunu Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Standardize Olmayan Katsayı		Standardize Katsayı	Düzeltilmiş R ²	F	t	p
		B	Std. Hata	β				
ÖSDAV	YSDUY	,361	,082	,350	,268	67,628	4,425	,000
	YSDAV	,195	,080	,194			4,425	,000

Tablo 3.16 incelendiğinde; Yengeç sepeti sendromunun duygusal ve davranışsal boyutlarının örgütsel sinizmin davranışsal boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır ($p<0.05$). R² değerine göre yengeç sepeti sendromu örgütsel sinizmin davranışsal boyutunu %27 oranında açıklamaktadır.

Yapılan analizler sonucunda araştırma kapsamında kurulan hipotezlerin desteklenip desteklenmediği özet bilgilerle Tablo 3.17’de belirtilmiştir.

Tablo 3.17.Hipotez Testlerinin Sonuçlarına İlişkin Özet Tablo

ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ	SONUÇ
H₁ : Yengeç sepeti sendromunun örgütsel sinizm üzerinde anlamlı pozitif etkisi vardır.	KABUL
H_{1a} : Yengeç sepeti sendromu bilişsel boyutunun örgütsel sinizm bilişsel boyutu üzerinde anlamlı pozitif etkisi vardır.	TEST EDİLMEMİŞTİR
H_{1b} : Yengeç sepeti sendromu bilişsel boyutunun örgütsel sinizm duygusal boyutu üzerinde anlamlı pozitif etkisi vardır.	TEST EDİLMEMİŞTİR
H_{1c} : Yengeç sepeti sendromu bilişsel boyutunun örgütsel sinizm davranışsal boyutu üzerinde anlamlı pozitif etkisi vardır.	TEST EDİLMEMİŞTİR
H_{1d} : Yengeç sepeti sendromu duygusal boyutunun örgütsel sinizm bilişsel boyutu üzerinde anlamlı pozitif etkisi vardır.	KABUL
H_{1e} : Yengeç sepeti sendromu duygusal boyutunun örgütsel sinizm duygusal boyutu üzerinde anlamlı pozitif etkisi vardır.	KABUL
H_{1f} : Yengeç sepeti sendromu duygusal boyutunun örgütsel sinizm davranışsal boyutu üzerinde anlamlı pozitif etkisi vardır.	KABUL
H_{1g} : Yengeç sepeti sendromu davranışsal boyutunun örgütsel sinizm bilişsel boyutu üzerinde anlamlı pozitif etkisi vardır.	KABUL
H_{1h} : Yengeç sepeti sendromu davranışsal boyutunun örgütsel sinizm duygusal boyutu üzerinde anlamlı pozitif etkisi vardır.	KABUL
H_{1i} : Yengeç sepeti sendromu davranışsal boyutunun örgütsel sinizm davranışsal boyutu üzerinde anlamlı pozitif etkisi vardır.	KABUL

SONUÇ

Bu araştırmanın temel amacı, kamu çalışanlarında algılanan yengeç sepeti sendromu ve örgütsel sinizm ilişkisini ortaya koymak ve literatürde yeni olduğu gözlemlenen yengeç sepeti sendromunun örgütsel sinizm üzerindeki etkisini ölçmektir. Bu amaç doğrultusunda Gençlik ve Spor Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatında görev yapan 579 kamu çalışanının katılım sağladığı anketlerden elde edilen veriler sınıflandırılarak uygun analiz yöntemleriyle test edilmiştir. Analiz sonucu ulaşılan z değerlerinden ± 3 sınırını aşan değer olduğu tespit edilen 33 anket formu veri setinden çıkartılmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan hipotezler, 546 GSB personelinde elde edilen veriler üzerinden Doğrulamalı Faktör Analizi, Pearson Korelasyon Analizi ve Çoklu Regresyon Analizleri yapılarak test edilmiş ve yorumlanmıştır.

Araştırma örnekleminde algılanan yengeç sepeti sendromunun ortalama değerinin ($\bar{X}=3,12$), algılanan örgütsel sinizmin ortalama değerinden ($\bar{X}=2,78$) yüksek olduğu görülmektedir. Değişkenlerin ortalama değerlerine bakıldığında ise 3'ün üzerinde değerlerin daha çok olması, araştırmaya katılan kamu çalışanlarında algılanan yengeç sepeti sendromu ve örgütsel sinizmin orta seviyenin biraz üzerinde olduğunu göstermektedir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin onları geliştiren ve uyarlayanlar tarafından Türk katılımcılar üzerinde uygulanarak açımlayıcı faktör analizleri yapılmış olup yapı geçerliliği kanıtlanmıştır (Karacoğlu ve İnce, 2012; Fettahlıoğlu ve Alkış Dedeoğlu, 2021). Bu nedenle bu çalışmada ölçekler için tekrar açımlayıcı faktör analizi yapılmamıştır. AMOS paket programı kullanılarak yapılan doğrulamalı faktör analizi ile kuramsal bir yapı doğrultusunda geliştirilen ölçme aracından elde edilen verilere dayanarak söz konusu yapının doğrulanıp doğrulanmadığı test edilmeye çalışılmıştır.

Doğrulamalı faktör analizi sonuçlarına göre; Yengeç sepeti sendromu ölçeği analizi için sadece faktör yükleri 0,60 ve üzeri olan maddeler baz alınmıştır. Sırasıyla maddeler çıkarılarak analiz yenilenmiştir. Bir faktörün en az 3 maddeden oluşması gerektiğinden yengeç sepeti sendromu ölçeğinin bilişsel boyutunu oluşturan tüm maddeler kapsam dışı edilmiş, ölçeğin duygusal boyutundaki 8 madde ve davranışsal boyutundaki 9 madde ile analize devam edilmiştir. Maddeler arası modifikasyona gidilerek “kovaryans bağlantıları” kurulmuştur. Ölçeğin duygusal ve davranışsal boyutlardan oluşan toplam 17 maddelik haliyle oluşturulan model uyum

indekslerinin “mükemmel” ve “kabul edilebilir” düzeylere ulaştığı, madde faktör yüklerinin uygun aralıklarda olduğu ve ölçeğin yapısal geçerliğinin sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, yengeç sepeti sendromu ölçeğini geliştirilen Fettahlıoğlu ve Dedeoğlu’nun (2021) çalışmasında ulaştıkları sonuçla bilişsel boyut açısından farklılık göstermektedir.

Örgütsel sinizm ölçeği faktör yükleri 0,60 ve üzeri olduğundan madde çıkarılmasına gerek kalmamıştır. Ölçek Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından uyarlanan orjinal hali ile analize dahil edilmiştir. Örgütsel sinizm ölçeğinin güvenilirliğini ortaya koymak için iç tutarlılık bağlamında hesaplanan Cronbach Alpha katsayıları ölçeğin alt boyutları için sırasıyla 0,912 (bilişsel), 0,968 (duygusal) ve 0,856 (davranışsal) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar ölçeğin Türkçe formunun güvenilirliğini destekler nitelikte olup Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından yapılan aynı ölçeğe ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarının sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Doğrulayıcı faktör analizi ve korelasyon analizi sonuçlarına göre; Çalışanlarda algılanan yengeç sepeti sendromunun duygusal ve davranışsal boyutu ile örgütsel sinizmin bilişsel ve duygusal boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler mevcuttur. Araştırmanın “ H_1 : Yengeç sepeti sendromunun örgütsel sinizm üzerinde anlamlı pozitif etkisi vardır” ana hipotezi kabul edilmiştir. Literatürde daha önce bu ilişkiyi ölçen herhangi bir çalışmaya rastlanmamış olup araştırmanın bu sonucu, ilk olması açısından oldukça önem arz etmektedir.

Regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında; Yengeç sepeti sendromunun duygusal ve davranışsal boyutlarının örgütsel sinizmin bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü etkiler saptanmıştır. Yengeç sepeti sendromunun örgütsel sinizmin bilişsel boyutunu % 68 oranında, duygusal boyutunu % 41 oranında ve davranışsal boyutunu %26 oranında açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tüm bu bulgular doğrultusunda araştırma amacı kapsamında kurulan “ H_1 : Yengeç sepeti sendromunun örgütsel sinizm üzerinde anlamlı pozitif etkisi vardır” , “ H_{1d} : Yengeç sepeti sendromu duygusal boyutunun örgütsel sinizm bilişsel boyutu üzerinde anlamlı pozitif etkisi vardır” , “ H_{1e} : Yengeç sepeti sendromu duygusal boyutunun örgütsel sinizm duygusal boyutu üzerinde anlamlı pozitif etkisi vardır” , “ H_{1f} :

Yengeç sepeti sendromu duygusal boyutunun örgütsel sinizm davranışsal boyutu üzerinde anlamlı pozitif etkisi vardır” . “H_{1g} : Yengeç sepeti sendromu davranışsal boyutunun örgütsel sinizm bilişsel boyutu üzerinde anlamlı pozitif etkisi vardır” . “H_{1h}: Yengeç sepeti sendromu davranışsal boyutunun örgütsel sinizm duygusal boyutu üzerinde anlamlı pozitif etkisi vardır” ve “H_{1i}: Yengeç sepeti sendromu davranışsal boyutunun örgütsel sinizm davranışsal boyutu üzerinde anlamlı pozitif etkisi vardır” hipotezleri kabul edilmiştir.

“H_{1a} : Yengeç sepeti sendromu bilişsel boyutunun örgütsel sinizm bilişsel boyutu üzerinde anlamlı pozitif etkisi vardır” , “H_{1b} : Yengeç sepeti sendromu bilişsel boyutunun örgütsel sinizm duygusal boyutu üzerinde anlamlı pozitif etkisi vardır” ve “H_{1c} : Yengeç sepeti sendromu bilişsel boyutunun örgütsel sinizm davranışsal boyutu üzerinde anlamlı pozitif etkisi vardır” hipotezleri ise doğrulayıcı faktör analizi sonucu, yapı geçerliliği sağlamadığı görülen yengeç sepeti sendromu ölçeğinin bilişsel boyutuna ilişkin verilerin analizlere dahil edilmemesi nedeniyle test edilmemiştir.

Bu çalışmada araştırmamanın bulgularını ve yorumlamaları etkileyecek bazı kısıtlılıklar da olduğu bir gerçektir. Örneğin demografik veriler analiz edildiğinde araştırmaya katılanların çoğunluğunun ilgili kurumda yönetilen pozisyonda çalıştığı görülmüştür. Örgütlerde genellikle alt kademelerde çalışanların, çalıştığı örgüt içerisinde mevcut olumsuz durumlardan maddi ve manevi olarak daha çok zarar görebileceği düşüncesinde olmaları, onların üst kademelerde çalışanlara göre daha fazla negatif örgütsel davranışlar geliştirebileceğini düşündürmektedir. Dolayısıyla yöneticiler ve yönetilenlerin aynı düzeyde katılım sağlayacağı başka bir araştırmada elde edilecek bulgular farklı olabilir. Bu durum diğer demografik değişkenler için de geçerlidir. Ayrıca kamu örgütleri devletin çatısı altında kurulmaktadır, bu bağlamda kamu çalışanlarının içinde bulundukları örgüte karşı geliştirdikleri tutum ve davranışlar kamu yönetim biçimine karşı geliştirdikleri tutum ve davranışlar olarak da algılanmaktadır. Bu durumun kamu çalışanlarında düşüncelerini özgürce ifade etme kısıtlılığı yaşattığı, bir başka deyişle yapılan bu ve benzeri araştırmalarda kamu çalışanlarının gerçek düşüncelerini yansıtmaktan çekinmelerine sebep olduğu düşünülmektedir.

Bu araştırma, sadece katılımcıların vermiş olduğu bilgilerden elde edilen verilerin istatistiksel analiz bulguları ortaya konularak yorumlanıp sonuçlandırılmıştır. Yengeç sepeti sendromu ve örgütsel sinizmin bireysel ve örgütsel nedenlerini oluşturan faktörlerin zamana ve ortama göre değişebileceğı düşünöldüğünde; farklı ortamlarda, farklı bireyler üzerinde, farklı yöntemlerle yapılacak çalışmaların faydalı olacağı kanaatine varılmıştır. Özellikle yengeç sepeti sendromu hakkında yapılacak daha kapsamlı araştırmaların, bu olgunun tanımlanması ve anlaşılması açısından literatüre de katkı sağlayacağı düşünölmektedir.



KAYNAKÇA

- Abraham, R., (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences, *Generic, Social And General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Abrugar, V. Q. (2014). 10 signs that a person has a crab mentality (<https://faq.ph/10-signsthat-a-person-has-a-crab-mentality/>)
- Akbulut, Y. (2010). Sosyal Bilimlerde SPSS Uygulamaları. İdeal Kültür Yayınları
- Akdemir, B., Kırmızıgül, B. ve Zengin, Y. (2016). Örgütsel sinizm ile iş performansı arasındaki ilişki ve bir araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 115-130.
- Albrecht, S. L. (2002). Perceptions of Integrity, Competence and Trust in Senior Management as Determinants of Cynicism Toward Change, *Public Administration and Management: An Interactive Journal*, 7 (4).
- Arseven, C. E. (1984). *Türk sanatı*. Cem Yayınevi.
- Aydın, H. A. (2008). Çağdaş yönetim ve örgütsel başarımlar. *Konya, Eğitim Kitabevi Yayınları*.
- Aydın, G.Z. ve Oğuzhan, G. (2019). The “Crabs in a Bucket” Mentality in Healthcare Personnel: A Phenomenological Study, *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(13), ss. 618-630
- Bal, T. (2020). The Role of Organizational Cynicism as a Mediator in the Relationship Between Perceived Organizational Support and Counter Productive Work Behavior for Public Employees. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 10(1). 145-164.
- Baştürk, S. ve Taştepe, M. (2013). Evren ve örneklem. S. Baştürk (Ed.), *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (sf. 129-159). Ankara: Vize Yayıncılık
- Bedük, A. (2019). Örgüt Psikolojisi.4. Baskı, *Konya: Atlas Akademi*.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S. ve Walker, H. J. (2007). Justice, cynicism, and commitment: A study of important organizational change variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303-326.
- Brandes, P. M. (1997). Organizational Cynicism: Its Nature. Antecedents, and Consequences (Dissertation of Doctor of Philosophy), The University of Cincinnati.
- Brandes, P. ve Das, D. (2006). Locating behavioral cynicism at work: Construct issues and performance implications. In *Employee health, coping and methodologies* (Vol. 5, pp. 233-266). Emerald Group Publishing Limited.
- Bullock, H. C. (2013). Concerning Constructions of Self and Other: AutoRacism and Imagining Amerika in the Christian Philippines, *Anthropological Forum*, 23(3), pp.221-241.

- Büyüköztürk, Ş. (2018). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. Pegem Akademi
- Cartwright, S. ve Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human resource management review*, 16(2), 199-208.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş.ve Demirel, F. (2012). Örneklem yöntemleri.
- Caples, C. (2016). Does the “Crabs in a Bucket Syndrome” still exist? *Medium*. <https://medium.com/@CEOCaples/does-the-crabs-in-a-bucket-syndrome-still-exist-written-by-derrick-ceo-caples-4b823b2297ff>
- Cemaloğlu, N. ve Özdemir, S. (2017). Örgütsel Davranış ve Yönetimi. Pegem Akademi.
- Cohen, L., Manion, L. ve Morrison, K. (2007). Research Methods in Education (6th ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203029053>
- Çakıcı, A. ve Doğan, S. (2014). Örgütsel Sinizmin İş Performansına Etkisi: Meslek Yüksekokullarında Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 15 (1), 79-89. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/doujournal/issue/66670/1043101>
- Çalık, T. (2003). Performans Yönetimi, Tanımlar, Kavramlar, İlkeler, Gündüz Eğitim ve Yayıncılık, Ankara.
- Çapık, C. (2014). Geçerlik ve güvenirlik çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17(3), 196-205.
- Çapri, B. (2006). Tükenmişlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1).
- Çavuş, B. (2021). Resmi ve özel liselerde “yengeç sepeti” olgusu (Master's thesis, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Çelik, A. ve Şimşek, M. Ş. (2012). *Çağdaş yönetim ve örgütsel başarımlar*. Eğitim Yayınevi.
- 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*, 83, 181-197.
- Çivilidağ, A. (2015). Öğretim elemanlarında örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide yaşam doyumunun aracı rolü. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(4), 259-286.
- Çivilidağ, A. (2020). Endüstri ve örgüt psikolojisi perspektifinden insan. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Çokluk,Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010), Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları, PegemAkademi, Ankara.

- Davis, W. D. ve Gardner, W. L. (2004). Perceptions of politics and organizational cynicism: An attributional and leader-member exchange perspective. *The leadership quarterly*, 15(4), 439-465.
- Dean Jr, J. W., Brandes, P., ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Dedeoğlu, A.A.(2021). “Çalışma Hayatında Yengeç Sepeti Sendromuna Yönelik Ölçek Geliştirme” Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Duke, D. L. (1994). Drift, detachment, and the need for teacher leadership. D.R. Walling (Ed.) *Teachers as Leaders: Perspectives on the professional development of teachers*, 255- 273. Bloomington: Phi Delta Kappa Educational Foundation.
- Eaton, J.A. (2000). A Social Motivation Approach to Organizational-Cynicism. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Toronto: York University.
- Ekinci, F. (2008). Kamu personel yönetiminden insan kaynakları uygulamasına geçişin çalışanların verimliliğine etkisi. *Maliye Dergisi*, 155, 175-185.
- Erdoğan, P. ve İraz, R. (2019). *Örgütsel vatandaşlık, örgütsel sinizm ve tükenmişliğe pozitif psikolojik sermaye etkisi*. Eğitim Yayınevi.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye’deki Bir Firmada Test Edilmesi.
- Eryeşil, K. ve Öztürk, M. (2019). Örgütsel Sinizm, Ed.:A. Bedük, Örgüt Psikolojisi, ss.113-136.
- Everton, W. J., Jolton, J. A., ve Mastrangelo, P. M. (2007). Be nice and fair or else: understanding reasons for employees' deviant behaviors. *Journal of Management Development*, 26(2), 117-131.
- Fettahlioğlu, Ö. O. ve Dedeoğlu, A.A. (2021). Yengeç Sepeti Sendromu ve Ölçek Geliştirme Çalışması. *Journal of International Social Research*, 14(77).
- FitzGerald, M. R. (2002). Organizational cynicism: It’s relationship to perceived organizational injustice and explanatory style. (Unpublished Doctoral Dissertation), University of Cincinnati. Retrieved from <https://etd.ohiolink.edu>.
- Fox, S., Spector, P. E. ve Miles, D. (2001). Counterproductive Work Behavior (CWB) in Response to Job Stressors and Organizational Justice: Some Mediator and Moderator Tests for Autonomy and Emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), pp.291-309.
- Gardner, D. (2022). Cynicism as Immanent Critique: Diogenes and the Philosophy of Transvaluation. *Polis: The Journal for Ancient Greek and Roman Political Thought*, 39(1), 123-148. <https://doi.org/10.1163/20512996-12340358>

- George, D. ve Mallery, P. (2019). *IBM SPSS statistics 26 step by step: A simple guide and reference*. Routledge.
- Görmen, M. (2017). Örgüt kültürünün örgütsel sinizm tutumları üzerine etkisi. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(15), 363-388.
- Günalan, M. (2020). Olumsuz bir duygu olarak işyerinde kıskançlık ve örgüt algıları ilişkisi üzerine bir literatür incelemesi. *The Journal of Social Sciences*, 6, 323-335.
- Günay, G.Y. (2021). Örgütsel Sinizm, Ed: I.U. Kara ve S. Karalar, Negatif Yönlü Örgütsel Davranış, ss.211-235.Efe Akademi Yayınları.
- Hasançebi, B., Terzi, Y. ve Küçük, Z. (2020). Madde güçlük indeksi ve madde ayırt edicilik indeksine dayalı çeldirici analizi. *Gümüşhane Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 10(1), 224-240.
- Hard, L., ve O'Gorman, L. (2007). 'Push-Me' or 'Pull-You'? An Opportunity for Early Childhood Leadership in the Implementation of Queensland's Early Years Curriculum. *Contemporary Issues in Early Childhood*, 8(1), 50-60.
- Işık, Ö. G. (2014). Organizational cynicism a study among advertising agencies. *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, (22), 130-151.
- İbrahimağaoğlu, Ö., ve Can, E. (2017). Örgütsel sinizm ile örgütsel tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi: Hizmet sektörü çalışanları üzerine ampirik bir araştırma. *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(2), 181-205.
- Kalağan, G. (2009), Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Antalya.
- Karacaoğlu, K. ve İnce, F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği. *Business & Economics Research Journal*, 3(3).
- Karasar, N. (2012). Bilimsel araştırma yöntemi. *Ankara: Nobel Yayınları*.
- Karcoğlu, F., ve Akbaş, S. (2010). İşyerinde psikolojik şiddet ve iş tatmini ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), 139-161.
- Kart, M. E. (2015). Örgütsel sinizm bağlamsal performans ve etik ideoloji. *Ankara: Nobel Yayıncılık*.
- Kılınçarslan, S. (2016). İletişime Giriş. Ankara: Seçkin Yayınları
- Kerse, G. ve Karabey, C. N. (2017). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeye etkisi: Örgütsel sinizmin aracı rolü. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(4), 375-398.

- Korkmaz, M. (1996). Yetişkin örneklem için bir benlik saygısı ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlik çalışması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir: EÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Köklü, N. (1995). Tutumların Ölçülmesi ve Likert Tipi Ölçeklerde Kullanılan Seçenekler. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 28(2), 81-93.
- Miller, C. D. (2019). Exploring the crabs in The barrel syndrome in Organizations. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 26(3), ss.352- 371.
- Mısırdalıyangil, F., Baş, M. ve Aygün, S. (2014). Genel ve Örgütsel Sinizizm Bağlamında Otel Çalışanları Üzerine Bir İnceleme. *Optimum: Journal of Economics & Management Sciences/Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1).
- Miller, C. D. (2019). Exploring the crabs in the barrel syndrome in organizations. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 26(3), 352-371.
- Naus, A.J.A.M. (2007). Organizational Cynicism on The Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Organization, (Dissertation of Doctor of Philosophy), Maastricht University, Maastricht.
- Örücü, E. ve Hasırcı, I. (2021). Organizasyonlar da Sinizim ile Sanal Kaytarma Davranışı İlişkisinde Çalışan Yaşının Düzenleyici Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 28 (1), 23-43. DOI: 10.18657/yonveek.743508
- Özdemir, H. Ö. (2018). Otantik Liderlik, Örgütsel Sinizim ve Sanal Kaytarma İlişkileri. *Savaş Yayınevi, Ankara*.
- Özdemir, K. (2006). Romantik İlişkilerde Kendini Ayarlama: Prototip Analiz Yöntemiyle İlgili Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Özdemir, Y. ve Üzümlü, B. (2019). Yengeç Sendromu, Ed.:E.Kaygın ve G. Kosa, Olumsuz Boyutlarıyla Örgütsel Davranış, ss.125-138.
- Özgener, Ş., Ögüt, A. ve Kaplan, M. (2008) Örgütsel Adaletsizlik Kavramı, Boyutları ve Yönetimi. M. Özdevecioğlu ve H. Karadal, (Ed.). Örgütsel Davranışta Seçme Konular Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar (53-72). Ankara, İlke Yayınevi.
- Pegues, D. A. (2018). "Professional and Petty, An Investigation Into the Social and Individual Conditions That Promote Instigated Acts of Workplace Incivility Between Black Professionals" Doctoral dissertation, Columbia University, 276p.
- Pelit, N. ve Pelit, E. (2014). Örgütlerde kanser yapıcı iki başat faktör: Mobbing ve örgütsel sinizim. *Ankara: Detay Yayıncılık*.
- Perry, K. (2013). Kicking the Bucket: It's All about Living. *Educational Perspectives*, 45, 7-16.

- Polat, S. ve Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 14(2), 307-331.
- Shallcross, L., Sheehan, M. ve Ramsay, S. (2008), “Workplace Mobbing: Experiences in The Public Sector” *International Journal of Organisational Behaviour*, 13(2), s.56-70
- Solmaz, B. (2006). Söylenti ve dedikodu yönetimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16), 565-575.
- Solmuş, T. (2005). İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz (Mobbing), *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 7(2), ss.1-14.
- Soubhari, T. ve Kumar, Y. (2014). The Crab-Bucket Effect and Its Impact on Job Stress an Exploratory Study With Reference to Autonomous Colleges. *International Journal on Recent and Innovation Trends in Computing and Communication* , 2 (10), 3022-3027.
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A. ve Kessler, S. (2006). The Dimensionality of Counterproductivity: Are All Counterproductive Behaviors Created Equal?. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), pp.446-460.
- Şahin,P.(2018).Yengeçsepetisendromu(<https://kariyerheybesi.wordpress.com/2018/07/31/yengec-sepeti-sendromu/adresinden-alinmistir>).
- Şahin, Ş. ve Wolfe, R. A. (2019). Örgütsel Açıdan Dedikodu ve Söylenti, Ed.:E.Kaygın ve G. Kosa, Olumsuz Boyutlarıyla Örgütsel Davranış, ss. 7-22.
- Şamdan, T., ve Baskan, G. A. (2019). Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 47, 17-40.
- Şimşek, Ö. F. (2007), *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*, Ekinoks Eğitim Yayıncılık, Ankara
- TDK. (2022). Türk Dil Kurumu. Retrieved from <https://sozluk.gov.tr>
- Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama.
- Torun, A. ve Üçok, D. I. (2014). Tükenmişliği Etkileyen Olumsuz Tutum Ve Beklentiler: Sinik Tutum Ve Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(1), 231-250.
- Torun, A., (2004). “İş Yerinde Zorbalık”, *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 6(22), ss.183-189.

Tosun, E. (2019). Hırslı toplumların hastalığı: Yengeç sepeti sendromu (<https://bilgitukenmez.blogspot.com/2019/03/hrsl-toplumlarn-hastalg-yengecsepeti.html>)

Üçok, D. I. (2019). Çalışanlardaki statü endişesi ve işbirliğine dayalı amaç yapılarının işyeri kıskançlığı üzerindeki etkilerine ilişkin kuramsal bir çalışma . *International Journal of Management and Administration* , 3 (5) , 1-12 .

Zurriaga, R., González-Navarro, P., Buunk, A. P., & Dijkstra, P. (2018). Jealousy at work: The role of rivals' characteristics. *Scandinavian Journal of Psychology*, 59(4), 443-450.

Yüksel, Öznur (2006): Davranış Bilimleri, Ankara, Gazi Kitabevi..

<https://kariyerheybesi.wordpress.com/2018/07/31/yengec-sepeti-sendromu/>

<https://toad.halileksi.net/>

<https://www.ilhamipektas.com/yengec-sepeti-sendromu>

<https://www.matematiksel.org/yengec-sendromuna-psiko-sosyal-bir-bakis/>

<https://www.aydinyeniufuk.com.tr/yazar/suleyman-cokay/yengec-sepeti-sendromu-the-crab-effect-2215-kose-yazisi>

<https://aofdersler.com/konu/orgutsel-davranis-vize-final-ders-ozeti.271/>

EKLER

EK 1: Etik Kurul Kararı



T.C.
NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ
Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etik Kurulu

KURUL KARARI

TOPLANTI SAYISI

05

KARAR SAYISI

148

TOPLANTI TARİHİ

27.04.2022

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Programı öğrencisi Selcan UÇAN ÖZCAN'ın "Kamu Çalışanlarında Algılanan Yengeç Sepeti Sendromu ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Gençlik ve Spor Bakanlığı Personeli Üzerine Bir Araştırma" isimli yüksek lisans tezi hakkında alınan 20.04.2022 tarih ve 2100102101 sayılı başvuru dosyasının görüşülmesi.

2022.05.148. Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Programı öğrencisi Selcan UÇAN ÖZCAN'ın "Kamu Çalışanlarında Algılanan Yengeç Sepeti Sendromu ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Gençlik ve Spor Bakanlığı Personeli Üzerine Bir Araştırma" isimli yüksek lisans tezi hakkında alınan 20.04.2022 tarih ve 2100102101 sayılı başvuru dosyası görüşüldü.

Yapılan görüşmeler sonucunda, aşağıdaki tabloda isimleri belirtilen araştırmacılar tarafından hazırlanan ***"Kamu Çalışanlarında Algılanan Yengeç Sepeti Sendromu ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Gençlik ve Spor Bakanlığı Personeli Üzerine Bir Araştırma"*** isimli yüksek lisans tezi ve ilgili belgeler araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş olup, projenin gerçekleştirilmesinde etik sakınca bulunmadığına kurulumuz üyeleri tarafından oy birliği ile karar verilmiştir.

YÜRÜTÜCÜ	ARAŞTIRMACI/UZMAN
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ÜNSALAN	Selcan UÇAN ÖZCAN (Öğrenci)

Prof. Dr. Serkan ŞAHİNKAYA
Kurul Başkanı

Prof. Dr. Şule AYDIN
Üye

Prof. Dr. Hacı Abdullah ŞENGÜL
Üye

Prof. Dr. Fatih
ÖZDEMİR
Üye

Prof. Dr. Şahlan
ÖZTÜRK
Üye

Prof. Dr. Göksel
ŞİMŞEK
Üye

Prof. Dr. Zülfikar
DURMUŞ
Üye

Prof. Dr. Suzan ÇOBAN
Üye

Prof. Dr. Bayram
DEVİREN
Üye

***Prof. Dr. İbrahim ERDOĞAN Toplantıya
Katılmadı.**

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : 0151-85R3-0ZAA Belge Doğrulama Adresi : <https://ebyssorgu.nevsehir.edu.tr>

Adres:

Telefon No :

e-Posta :

Fax No :

İnternet Adresi :

<http://www.nevsehir.edu.tr>

Bilgi İçin :Leyla KARAGEDİK
Memur

Dahili No:10064



EK 2: GSB Araştırma İzni Yazısı



T.C.
GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI
Eğitim, Araştırma ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü

Sayı : E-36592570-604.02-2894847

25.07.2022

Konu : Araştırma İzni

DAĞITIM YERLERİNE

- İlgi : a) 28.06.2022 tarihli Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Başvurusu.
b) Bakanlığımız 27/07/2020 tarihli ve 754387 sayılı Araştırma İzinleri Genelgesi.

İlgi (a) yazı ile başvurusu yapılan "*Kamu Çalışanlarında Algılanan Yengeç Sepeti Sendromu ve Örgütsel Sinizm İlişkisi*" başlıklı araştırma izni talebi, Gençlik ve Spor Bakanlığı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından ilgi (b) Genelge çerçevesinde değerlendirilmiş ve söz konusu araştırmanın ilgili kurumlarda yürütülmesi uygun bulunmuştur. Tüm araştırma uygulamaları ilgi (a) yazı ile başvuruyu gerçekleştiren **araştırmacılar tarafından** yürütülecek olup, anket vb. uygulamalar **kurum yetkilileri** tarafından yürütülmeyecektir. Kurum yetkilileri araştırmalara, gönüllülük esasına göre, katılımcı olarak destek verebileceklerdir. Buna göre;

a) Araştırma kapsamında veri toplama ile ilgili her türlü iş ve işlem ilgi (b) Genelge doğrultusunda araştırmacı(lar) tarafından yürütülecektir. Araştırmacı(lar) tarafından araştırmalarda elde edilen veri setlerinin uygulama tamamlandıktan sonra 30 (otuz) gün içerisinde Bakanlık tarafından istenilen formatta, araştırmaların sonuç raporlarının ise çalışma bitiminden itibaren 30 (otuz) gün içerisinde Eğitim, Araştırma ve Koordinasyon Genel Müdürlüğüne ulaştırılması gerekmektedir. Ayrıca araştırma raporlarında kurumsal gizliliğin korunması, üretilen bildiri, tez, makale ve benzeri yayınlarda Bakanlık ve Bakanlığa bağlı birimlerin isimlerinin verilmemesi, katılımcıların kurumsal aidiyetlerinin ve kimliklerinin tahmin edilmesine imkân verebilecek hiçbir paylaşımın yapılmaması gerekmektedir.

b) Araştırma sürecinin gözetim ve denetimi, ilgili kurum müdürlükleri ile Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri tarafından gerçekleştirilecektir. Bu çerçevede; (1) örneklemdaki kişilerin reşit olmaları durumunda velilerin yazılı izinlerinin alınması, (2) onay verilen araştırma faaliyetleri kapsamı dışında hiçbir uygulama ve etkinlik yapılmaması, (3) araştırmanın uygulanması esnasında öncelikle kurum faaliyetlerinin aksatılmaması, (4) tüm araştırma süreçlerine katılımı gönüllülüğün esas alınması, (5) Eğitim, Araştırma ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü tarafından mühürlenmiş veri toplama araçları dışında bir araç ya da form kullanılmaması, (6) araştırmanın kurumlarda uygulanmasından kaynaklanabilecek her türlü fiziksel zararın araştırmacı(lar) tarafından karşılanması, (7) araştırmada ticari amaç güdülmemesi ve katılımcılardan ücret talep edilmemesi ve (8) araştırmanın ilgi (b) Genelgeye uygun yürütülmesi hususlarında gerekli **gözetim ve denetim** ilgili kurum müdürlükleri ile Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinin yetki ve sorumluluğundadır.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Dr. Mehmet Ata ÖZTÜRK
Bakan a.
Genel Müdür

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu: 22155726-A836-47F6-91D6-B6B41201CFCC

Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/gsb-ebys>

Örnek Mahallesi Oruç Reis Caddesi No:13/A Altındağ/ANKARA

Telefon: 444 0 472 Faks No: (0 312) 517 67 99

İnternet Adresi: www.gsb.gov.tr Kep Adresi: genclikvesporbakanligi@hs01.kep.tr

Bilgi için: Zahide ÇINAR
Bilgisayar İşletmeni



EK 3: Veri Toplama Aracı

Sayın Katılımcı,

Bu anket formu, Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ÜNSALAN danışmanlığında gerçekleştirilmekte olan yüksek lisans tezine veri sağlamak üzere hazırlanmıştır. Elde edilen veriler bireysel değil genel olarak değerlendirilecek ve sadece akademik amaçla kullanılacaktır. Kişisel bilgileriniz kesinlikle gizli tutulacak ve hiçbir kişi veya kuruma aktarılmayacaktır. Sorulara vereceğiniz yanıtların samimi ve doğru olması, araştırmanın başarısı ve geçerliliği açısından önem arz etmektedir. Lütfen hiçbir soruyu yanıtsız bırakmayınız.

Değerli zamanınızı ayırıp araştırmamıza katkı sağladığınız için teşekkür ederim.

Selcan UÇAN ÖZCAN

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Kamu Politikası ve İşletmeciliği Anabilim
Dalı
Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi
İletişim :

BÖLÜM I

Kişisel Bilgiler

Bu bölümde, kişisel bilgilerinize ilişkin veri toplanmaktadır. Lütfen verilen şıklardan durumunuza uygun olanı işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz:

☐ Kadın ☐ Erkek

2. Yaşınız:

☐ 18-30 arası ☐ 31-40 arası ☐ 41-50 arası ☐ 51-60 arası ☐ 61 ve üzeri

3. Medeni Durumunuz:

☐ Evli ☐ Bekar

4. Eğitim Durumunuz:

☐ İlk /Ortaokul ☐ Lise ☐ Önlisans ☐ Lisans ☐ Lisansüstü

5. Kurumdaki Çalışma Süreniz:

☐ 5 yıldan az ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16-20 yıl ☐ 21-25 yıl ☐ 26-30 yıl ☐ 30 yıldan fazla

6. Kurumdaki Görev Unvanınız:

.....

BÖLÜM II

Yengeç Sepeti Sendromunu Ölçmeye Yönelik İfadeler

<i>Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyup değerlendirerek katılım durumunuza dair sadece bir seçeneği işaretleyiniz.</i>	<i>Kesinlikle Katılmıyorum</i>	<i>Katılmıyorum</i>	<i>Kararsızım</i>	<i>Katılıyorum</i>	<i>Kesinlikle Katılıyorum</i>
İşimle ilgili her konuda kendimi yeterli görüyorum					
Çalışma arkadaşlarımdan birçok noktada daha üstün olduğumu düşünüyorum					
Kişisel hedeflerim beni oldukça motive etmektedir					
İşimde titiz olduğumdan başarısız olmak beni kaygılandırır ve üzer					
Başkalarının benim hakkımda ne düşündüğü benim için önemli değildir					
Çalışma arkadaşlarımla iyi ilişkiler kurmak benim için önemli değildir					
Hedeflerime ulaşmam gerektiğinde başkaları benim için önemli değildir					
Başarıya ulaşmamda yardımcı olacağına inanırsam etik davranmayabilirim					
Çalıştığım kurumda çalışanlara değerli oldukları hissettirilmez					
Çalıştığım kurumda birliktelik duygusuna önem verilmez					
Çalıştığım kurumda ödüllendirici ve teşvik edici bir ödül sistemi yoktur					
Çalıştığım kurumda bencil bir rekabet vardır					
Çalıştığım kurumda yöneticiler, herkese eşit ve adaletli davranmazlar					
Çalıştığım kurumda hakkı olmadan ve liyakatsiz şekilde işe alınmış bireyler vardır					
Çalıştığım kurumda kötü niyetle hareket eden bireyler vardır					
Çalıştığım kurumda başarılı olduğumda başarıyı kıskanan bireyler vardır					
Çalıştığım kurumda gelişmemi istemeyen bireyler vardır					
Çalıştığım kurumda ben yapamazsam sen de yapamazsın zihniyetinde insanlar vardır					
Çalıştığım kurumda takdir etmekten çok, cesaret kırıcı eleştiriler yaygındır					
Çalıştığım kurumda ekip çalışmalarına önem verilmez					
Çalıştığım kurumda çalışanların fikir ve düşüncelerine üstler tarafından önem verilmez					
Çalıştığım kurumda yardımlaşmadan çok, diğerlerinin açıklarını arama davranışı yaygındır					
Çalışanlar, görev ve sorumluluklarına uygun davranmazlar					
Çalışanlar arasında merak ve dedikodu yaygın davranışlardır					
Çalışanlar arasında nezaketsiz ve saygısızca konuşmalar yaygın davranışlardır					
Çalışanlar, başkalarının aleyhinde olan durumlardan faydalanmaya çalışırlar					
Çalışanlar arasında bulunduğu pozisyonu kaybetme korkusu yaygındır					

BÖLÜM II

Yengeç Sepeti Sendromunu Ölçmeye Yönelik İfadeler

<i>Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyup değerlendirerek katılım durumunuza dair sadece bir seçeneği işaretleyiniz.</i>	<i>Kesinlikle Katılmıyorum</i>	<i>Katılmıyorum</i>	<i>Kararsızım</i>	<i>Katılıyorum</i>	<i>Kesinlikle Katılıyorum</i>
İşimle ilgili her konuda kendimi yeterli görüyorum					
Çalışma arkadaşlarımdan birçok noktada daha üstün olduğumu düşünüyorum					
Kişisel hedeflerim beni oldukça motive etmektedir					
İşimde titiz olduğumdan başarısız olmak beni kaygılandırır ve üzer					
Başkalarının benim hakkımda ne düşündüğü benim için önemli değildir					
Çalışma arkadaşlarımla iyi ilişkiler kurmak benim için önemli değildir					
Hedeflerime ulaşmam gerektiğinde başkaları benim için önemli değildir					
Başarıya ulaşmamda yardımcı olacağına inanırsam etik davranmayabilirim					
Çalıştığım kurumda çalışanlara değerli oldukları hissettirilmez					
Çalıştığım kurumda birliktelik duygusuna önem verilmez					
Çalıştığım kurumda ödüllendirici ve teşvik edici bir ödül sistemi yoktur					
Çalıştığım kurumda bencil bir rekabet vardır					
Çalıştığım kurumda yöneticiler, herkese eşit ve adaletli davranmazlar					
Çalıştığım kurumda hakkı olmadan ve liyakatsiz şekilde işe alınmış bireyler vardır					
Çalıştığım kurumda kötü niyetle hareket eden bireyler vardır					
Çalıştığım kurumda başarılı olduğumda başarıyı kıskanan bireyler vardır					
Çalıştığım kurumda gelişmemi istemeyen bireyler vardır					
Çalıştığım kurumda ben yapamazsam sen de yapamazsın zihniyetinde insanlar vardır					
Çalıştığım kurumda takdir etmekten çok, cesaret kırıcı eleştiriler yaygındır					
Çalıştığım kurumda ekip çalışmalarına önem verilmez					
Çalıştığım kurumda çalışanların fikir ve düşüncelerine üstler tarafından önem verilmez					
Çalıştığım kurumda yardımlaşmadan çok, diğerlerinin açıklarını arama davranışı yaygındır					
Çalışanlar, görev ve sorumluluklarına uygun davranmazlar					
Çalışanlar arasında merak ve dedikodu yaygın davranışlardır					
Çalışanlar arasında nezaketsiz ve saygısızca konuşmalar yaygın davranışlardır					
Çalışanlar, başkalarının aleyhinde olan durumlardan faydalanmaya çalışırlar					
Çalışanlar arasında bulunduğu pozisyonu kaybetme korkusu yaygındır					