

T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN ÖRGÜTSEL POLİTİKA VE
ÖRGÜTSEL DESTEK ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM
DÜZEYLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Ramazan EMRE

Danışman
Prof. Dr. Şenay SEZGİN NARTGÜN

BOLU, MAYIS-2018

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU

Ramazan EMRE tarafından hazırlanan “Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Politika ve Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Düzeyleri” başlıklı çalışma jüri tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir. 04/05/2018

Jüri Üyeleri

Akademik Unvan, Adı ve SOYADI

İmza

Üye (Tez Danışmanı) : Prof. Dr. Şenay SEZGİN NARTGÜN



Üye : Prof. Dr. Türkan ARGON



Üye : Doç. Dr. Asiye TOKER GÖKÇE



Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün Onayı



Prof. Dr. Türkan ARGON

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ETİK İLKELERE UYULDUĞUNA İLİŞKİN BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum, “**Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Politika ve Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Düzeyleri**” başlıklı çalışmanın yazılmasında, bilimsel ve etik kurallara uyduğumu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda atıfta bulunduğumu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, tezin tamamının ya da bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitede bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim. 04/05/2018



Ramazan EMRE

Eşim Öznur ve çocuklarım Öykü ile Arda'ya...

TEŞEKKÜR

Benim için oldukça uzun ve zahmetli ama bir o kadar da öğretici bir yolculuk oldu. Pek çok kez “bu yıl kesin bitireceğim” diye başladığım, ancak “bu sene de olmadı” dediğim, bitmeyecek sandığım serüven, sonunda bitti. Burada isimlerini tek tek sayamayacağım pek çok kişiye teşekkür borcum var, biliyorum.

Öncelikle bana inanmaktan hiç vazgeçmeyen, danışmanlığın ötesinde bu yolculukta bana yoldaş olan, bilgisini ve tecrübesini hep yanı başımda hissettiğim tez danışmanım, kıymetli hocam Prof. Dr. Şenay SEZGİN NARTGÜN’e;

Bu çalışmanın sonuçlanması için görüşleriyle katkı sağlayan, kendisinden pek çok konuda bir şeyler öğrenme imkânı bulduğum hocam, değerli jüri üyesi Prof. Dr. Türkan ARGON’a; yine çalışmamın sonuçlanması için görüş ve önerileriyle katkı sağlayan Doç. Dr. Asiye TOKER GÖKÇE’ye;

Kısıtlı zaman ve yoğun çalışma temposu içinde olsalar da, anketleri doldurma nezaketini gösteren araştırma görevlilerine; en içten teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca pek çok kez onlara ayıracağım zaman diliminden çaldığım, aramızdan ayrılışının ilk yıldönümüne yaklaştığımız şu günlerde çok özlediğim babama, varlığıyla sevindiğim anneme, sevgi ve destekleriyle hep yanımda olan ablam ve yeğenime ve hayatın bana hediyesi, iyi ki varlar ve yanımdalar dediğim eşim ve çocuklarıma; bana kattıkları için sonsuz teşekkürler.

İÇİNDEKİLER

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU	ii
ETİK İLKELERE UYULDUĞUNA İLİŞKİN BEYAN.....	iii
TEŞEKKÜR.....	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar	xi
KISALTMALAR.....	xiii
ÖZET	xiv
ABSTRACT.....	xvi
I. BÖLÜM	
1. Giriş	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	7
1.3. Araştırmanın Önemi	7
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	8
1.5. Araştırmanın Sayıltıları	8
1.6. Araştırmaya Ait Tanımlar	9
II. BÖLÜM	
2. Kuramsal Temeller ve İlgili Literatür	10
2.1. Örgütsel Politika	10
2.1.1. Örgütsel politika kavramı	10
2.1.2. Örgütsel politikanın evreleri	14
2.1.2.1. GÜDÜ (Çatışma talebinin algılanması)	15
2.1.2.2. Gelişme (Aniden veya yavaş yavaş çatışmanın oluşması).....	15
2.1.2.3. Çözüm (Zafer, ılımlılık veya ölüm)	16
2.1.3. Örgütsel politika algısı	16
2.1.3.1. Örgütsel politika algısı kavramı	16
2.2. Örgütsel Destek Kavramının Tanıtılması.....	19
2.2.1. Örgütsel destek kavramı	19

2.2.2. Örgütsel destek algısı kavramı	21
2.2.3. Örgütsel destek algısı kuramları	24
2.2.3.1. Sosyal değişim kuramı	25
2.2.3.2. Karşılıklı ilişki (karşılıklılık normu) kuramı	26
2.2.3.3. Örgütsel destek kuramı	27
2.2.3.4. Lider-üye değişimi kuramı	28
2.2.3.5. Erg kuramı	29
2.2.4. Örgütsel destek algısını etkileyen faktörler	30
2.2.4.1. Örgütsel destek algısını etkileyen örgütsel faktörler	30
2.2.4.1.1. Örgütsel adalet	30
2.2.4.1.2. Yönetici desteği	32
2.2.4.1.3. İnsan kaynakları uygulamaları	33
2.2.4.2. Örgütsel destek algısını etkileyen bireysel faktörler	34
2.2.4.2.1. Yaş	34
2.2.4.2.2. Cinsiyet	35
2.2.4.2.3. Eğitim düzeyi	36
2.2.4.2.4. Hizmet süresi (kıdem)	36
2.2.5. Örgütsel destek algısının sonuçları	37
2.3. Örgütsel Sinizm Kavramının Tanıtılması	40
2.3.1. Sinizm kavramı	40
2.3.2. Örgütsel sinizm	42
2.3.3. Örgütsel sinizmin boyutları	46
2.3.3.1. Bilişsel (inanç) boyut	46
2.3.3.2. Duyuşsal (duygusal) boyut	47
2.3.3.3. Davranışsal (duygusal) boyut	48
2.3.4. Örgütsel sinizmin türleri	49
2.3.4.1. Kişilik sinizmi	50
2.3.4.2. Meslek sinizmi	51
2.3.4.3. Çalışan sinizmi	52
2.3.4.4. Toplumsal / kurumsal sinizm	53
2.3.4.5. Örgütsel değişim sinizmi	54
2.3.5. Örgütsel sinizme etki eden faktörler	56

2.3.5.1. Örgütsel sinizme etki eden kişisel faktörler	57
2.3.5.1.1. Yaş	57
2.3.5.1.2. Cinsiyet	58
2.3.5.1.3. Eğitim durumu	58
2.3.5.1.4. Medeni durum	59
2.3.5.1.5. Gelir düzeyi	59
2.3.5.1.6. Hizmet süresi	60
2.3.5.1.7. Hiyerarşi	61
2.3.5.2. Örgütsel sinizme etki eden örgütsel faktörler	61
2.3.5.2.1. Örgütsel adalet	62
2.3.5.2.2. Örgütsel politika	63
2.3.5.2.2. Psikolojik sözleşme ihlali	64
2.3.6. Örgütsel sinizmin sonuçları	65
2.3.6.1. Örgütsel sinizmin bireysel sonuçları	65
2.3.6.2. Örgütsel sinizmin örgütsel sonuçları	67
2.4. Örgütsel Politika Algısı, Örgütsel Destek Algısı ve Örgütsel Sinizm	
Konularında Yapılan Araştırmalar	74
2.4.1. Yurt içinde yapılan araştırmalar	74
2.4.1.1. Örgütsel politika algısı konusunda yurt içinde yapılan	
araştırmalar	74
2.4.1.2. Örgütsel destek algısı konusunda yurt içinde yapılan	
araştırmalar	78
2.4.1.3. Örgütsel sinizm konusunda yurt içinde yapılan araştırmalar	83
2.4.2. Yurt dışında yapılan araştırmalar	89
2.4.2.1. Örgütsel politika algısı konusunda yurt dışında yapılan	
araştırmalar	89
2.4.2.2. Örgütsel destek algısı konusunda yurt dışında yapılan	
araştırmalar	92
2.4.2.3. Örgütsel sinizm konusunda yurt dışında yapılan araştırmalar	94
III. BÖLÜM	
3. Yöntem	98
3.1. Araştırmanın Modeli	98

3.2. Çalışma Evreni	98
3.2.1. Araştırmaya katılan araştırma görevlilerine ait kişisel bilgiler	99
3.3. Veri Toplama Araçları	100
3.3.1. Kişisel bilgi formu	101
3.3.2. Örgütsel politika algısı ölçeği	102
3.3.3. Algılanan örgütsel destek envanteri	102
3.3.4. Örgütsel sinizm ölçeği	103
3.4. Verilerin Toplanması	104
3.5. Verilerin Analizi	104
IV. BÖLÜM	
4. Bulgular ve Yorum	105
4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	105
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	111
4.2.1. Araştırma görevlilerinin cinsiyet değişkenine göre	111
4.2.2. Araştırma görevlilerinin medeni durumu değişkenine göre	116
4.2.3. Araştırma görevlilerinin yaş değişkenine göre	121
4.2.4. Araştırma görevlilerinin görev yeri değişkenine göre	125
4.2.5. Araştırma görevlilerinin öğrenim durumu değişkenine göre	132
4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	137
4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	140
V. BÖLÜM	
5. Sonuç ve Öneriler	143
5.1. Sonuçlar	143
5.1.1. Araştırma görevlilerinin örgütsel politika algısı, örgütsel destek algısı ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri	143
5.1.2. Araştırma görevlilerinin kişisel bilgilerine göre örgütsel politika algısı, örgütsel destek algısı ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri	144
5.1.3. Araştırma görevlilerinin örgütsel politika algıları ile örgütsel sinizm düzeylerine yönelik görüşleri	146
5.1.4. Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm düzeylerine yönelik görüşleri	147

5.2. Öneriler	148
5.2.1. Uygulamaya yönelik öneriler	148
5.2.2. Araştırmacılara yönelik öneriler	150
KAYNAKÇA	151
EKLER	198
EK-1: Kişisel Bilgi Formu	199
EK-2: Örgütsel Politika Algısı Ölçeği	201
EK-3: Algılanan Örgütsel Destek Envanteri	203
EK-4: Örgütsel Sinizm Ölçeği	204
EK-5: Araştırma İzinleri	205
EK-5.1: Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dekanlığının İzni	205
EK-5.2: Fen Edebiyat Fakültesi Dekanlığının İzni	206
EK-5.3: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığının İzni.....	207
EK-5.4 : Diş Hekimliği Fakültesi Dekanlığının İzni	208
EK-5.5: Tıp Fakültesi Dekanlığının İzni	209
EK-6: Örgütsel Politika Algısı Ölçek İzni	210
EK-7: Algılanan Örgütsel Destek Envanteri ile Örgütsel Sinizm Ölçek İzni	211
EK-8: Bağımsız Değişkenlere Göre Normallik Analizi: Kolmogorov-Smirnov	
Analiz Sonuçları	212
EK-9: Sperman's rho Korelasyon Analizi Sonuçları	218
ÖZGEÇMİŞ	219

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 2.1. Örgütsel sinizm tanımları	45
Tablo 2.2. Örgütsel sinizmin görülen farklı türleri	50
Tablo 3.1. Çalışmanın uygulandığı fakültelerde görevli araştırma görevlisi sayısı ve geçerli veri toplama aracı sayısı	99
Tablo 3.2. Araştırma görevlilerinin demografik bilgileri	100
Tablo 3.3. Örgütsel politika algı ölçeği, algılanan örgütsel destek envanteri ve örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin verilerin yorumlanmasında kullanılan puan aralıkları	101
Tablo 3.4. Örgütsel politika algısı ölçeğinin iç tutarlık katsayıları	102
Tablo 3.5. Algılanan örgütsel destek envanterinin iç tutarlık katsayıları	103
Tablo 3.6. Örgütsel sinizm ölçeğinin iç tutarlık katsayıları	103
Tablo 3.7. Cinsiyet değişkenine ait Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları	212
Tablo 3.8. Yaş değişkenine ait Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları	213
Tablo 3.9. Medeni durum değişkenine ait Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları	214
Tablo 3.10. Görev yeri değişkenine ait Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları	215
Tablo 3.11. Eğitim durumu değişkenine ait Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları	217
Tablo 3.12. Araştırma görevlilerinin örgütsel politika algılarının ve örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında ilişkiye ait Sperman's rho korelasyon analizi	218
Tablo 4.1. Araştırma görevlilerinin örgütsel politika algısı, örgütsel destek algısı ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin betimsel analiz sonuçları	105
Tablo 4.2. Araştırma görevlilerinin cinsiyetlerine göre örgütsel politika algıları, örgütsel destek algıları ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin Mann Whitney U testi sonuçları	112
Tablo 4.3. Araştırma görevlilerinin medeni durumlarına göre örgütsel politika algıları, örgütsel destek algıları ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin Mann Whitney U testi sonuçları	117
Tablo 4.4. Araştırma görevlilerinin yaş değişkenine göre örgütsel politika algıları, örgütsel destek algıları ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin Kruskal Wallis Testi sonuçları	121

Tablo 4.5. Araştırma görevlilerinin görev yeri değişkenine göre örgütsel politika algılarına ilişkin Kruskal Wallis Testi sonuçları	126
Tablo 4.6. Araştırma görevlilerinin görev yeri değişkenine göre örgütsel destek algılarına ilişkin Kruskal Wallis Testi sonuçları	129
Tablo 4.7. Araştırma görevlilerinin görev yeri değişkenine göre örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin Kruskal Wallis Testi sonuçları	130
Tablo 4.8. Araştırma görevlilerinin öğrenim durumu değişkenine göre örgütsel politika algıları, örgütsel destek algıları ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin Kruskal Wallis Testi sonuçları	133
Tablo 4.9. Araştırma görevlilerinin örgütsel politika algıları ile örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin Korelasyon Analizi tablosu	138
Tablo 4.10. Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin Korelasyon Analizi tablosu	140

KISALTMALAR DİZİNİ

YÖK	: Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı
TDK	: Türk Dil Kurumu
ÖPAÖ	: Örgütsel Politika Algısı Ölçeği
AÖDE	: Algılanan Örgütsel Destek Envanteri
ÖSÖ	: Örgütsel Sinizm Ölçeği

ÖZET

ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN ÖRGÜTSEL POLİTİKA VE ÖRGÜTSEL DESTEK ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİ

EMRE, Ramazan

Yüksek Lisans Tezi

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Şenay SEZGİN NARTGÜN

Mayıs - 2018, xvii + 219 Sayfa

Bu araştırma, Abant İzzet Baysal Üniversitesinde çalışmakta olan araştırma görevlilerinin örgütsel politika ve örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında ilişki olup olmadığını tespit etmeyi amaçlamaktadır.

Araştırmanın evreni, 2013 yılında Bolu ili Abant İzzet Baysal Üniversitesi bünyesinde yer alan fakültelerde çalışmakta olan araştırma görevlilerinden oluşmaktadır. Araştırmada tüm araştırma görevlilerine ulaşma imkânı bulunduğundan, çalışma evreninden örneklem alma yoluna gidilmemiştir.

Araştırmanın verileri, araştırma görevlilerinin verdikleri cevaplar doğrultusunda, Kişisel Bilgi Formu, Örgütsel Politika Algısı Ölçeği, Algılanan Örgütsel Destek Envanteri ve Örgütsel Sinizm Ölçeği ile toplanarak betimsel istatistik yoluyla analiz edilmiştir. Veriler SPSS paket programı ile çözümlenmiş ve verilerin analiz sürecinde frekans ve yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, Mann Whitney-U, Kruskal Wallis ve Spearman rho korelasyon analizlerinden yararlanılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, araştırma görevlilerinin örgütsel politika algısı görüşlerinin “kısmen katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir. Alt boyutlarına

ilişkin değerlere bakıldığında en yüksek ortalamaya sahip boyut “örgüt politikaları ve uygulamaları”, en düşük ortalamaya sahip boyut ise “üst’ün ve çalışma arkadaşının davranışı” olarak tespit edilmiştir. Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algı düzeylerine ilişkin sonuçlar değerlendirildiğinde “kısmen katılıyorum” düzeyinde destek gördükleri sonucuna ulaşılmıştır. “Akademik danışmanlık” boyutunda en yüksek değerler görülürken, en düşük ortalamaya sahip boyut “görev dağılımı” olarak bulunmuştur. Örgütsel sinizm düzeylerine bakıldığında ise “katılmıyorum” düzeyinde görüş bildirdikleri görülmektedir. En yüksek ortalamaya sahip boyut “bilişsel” iken, en düşük ortalamaya sahip boyut “duyuşsal” olarak tespit edilmiştir.

Araştırma görevlilerinin görüşlerine göre örgütsel politika algıları ve örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı ilişki olup olmadığını tespit etmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda araştırma görevlilerinin örgütsel politika algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunurken, örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında da negatif yönde genellikle orta ve yüksek düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Araştırma Görevlisi, Örgütsel Politika Algısı, Örgütsel Destek Algısı, Örgütsel Sinizm

ABSTRACT**RESEARCH ASSISTANTS' ORGANIZATIONAL POLICY AND
ORGANIZATIONAL SUPPORT PERCEPTIONS AND THEIR
ORGANIZATIONAL CYNICISM LEVELS**

EMRE, Ramazan

Master's Thesis

Department of Educational Sciences

Educational Administration and Supervision

Thesis Advisor: Prof. Dr. Şenay SEZGİN NARTGÜN

May - 2018, xvii + 219 Pages

This research aims to determine whether there is a relationship between organizational policy and organizational support perceptions and organizational cynicism levels of research assistants working at Abant İzzet Baysal University.

The universe of the research is composed of research assistants working at the faculties of Abant İzzet Baysal University in Bolu province in 2013. Since it was possible to reach all the research assistants, a sample was not taken from the study universe.

Data collection tools of the research are Personal Information Form, Organizational Policy Perception Scale, Perceived Organizational Support Inventory and Organizational Cynicism Scale. Descriptive statistical methods were used in the study. The data were analyzed with the SPSS package program. Frequency and percentage, arithmetic mean, standard deviation, Mann Whitney-U, Kruskal Wallis and Spearman Rho correlation analyzes were used in the analysis process of the data.

According to the results of the research, the research assistants' organizational policy perceptions are at the level of "partly agree". Considering the values of the sub-dimensions, it has been found that "the organizational policies and practices" have the highest mean, while the lowest mean is "the behavior of the director and the colleague". Research assistants' perceptions of organizational support were found at the level of "partially agree" that means they were supported partially. While the highest values were found in the "academic counseling" dimension, the lowest average dimension was found as "task distribution". At the level of organizational cynicism, they are reported as 'I do not agree'. The dimension with the highest mean is "cognitive" while the dimension with the lowest mean is "affective".

Correlation analysis was conducted to determine whether there is a significant relationship between organizational policy perceptions and organizational support perceptions and organizational cynicism levels according to the opinions of researchers. As a result of these analyzes, there was a significant positive correlation between organizational policy perceptions and organizational cynicism levels of research assistants, but there was medium and high level of negative correlation between organizational support perceptions and organizational cynicism levels.

Key words: Research Assistant, Organizational Policy Perception, Organizational Support Perception, Organizational Cynicism

I. BÖLÜM

1. Giriş

Bu bölümde araştırmanın problemi, amacı, önemi, sayıltıları, sınırlılıkları ve ilgili tanımlar bulunmaktadır.

1.1. Problem Durumu

Örgütsel yaşam içinde politik olmak ve politik davranmak kaçınılmaz bir durum haline gelmiştir. Pfeffer (1981) ile Mintzberg (1983) araştırmalarında politik arena olarak tanımladıkları örgütlere politik perspektif kazandırmışlardır (Akt. Atay, 2010). Örgütün daha güçlü varlığını devam ettirebilmesi, örgüt ortamında bulunan politikaya bağlıdır. Politika, örgütlerde yönetimin ve yöneticilerin kıt kaynakların paylaşımında ve ortaya çıkan çatışmaların çözümünde kullandıkları bir araçtır (Mehtap, 2011). Örgüt içindeki bireylerin, kendi istekleri ve beklentileri doğrultusunda sık sık karşı karşıya gelecekleri, her bireyin gücü elinde tutmak isteyeceği düşünülmektedir. Bunun için de örgütlerde farklı politikalar oluşabilir. Kimi örgütlerde bu durum olağan karşılanırken, kimi örgütlerde de bu durum gizli-saklı yürütülebilir. Örgüt içi düzenlemelerin eksiksiz yapıldığı örgütlerde politik davranışlara ihtiyaç duyulmadığından ya görülmeyecek ya da en az düzeyde görülecektir.

Örgütsel politika kavram olarak en genel haliyle işgörenlerin; diğerlerinin veya örgütün çıkarlarını yok sayarak, kendileri için bireysel çıkar elde etmeye dayanan davranışlar olarak tanımlanabilir (Kacmar ve Baron 1999; akt. Ayhan ve Gürbüz 2013). Örgüt politikasının meydana gelmesinde ve politikanın işleyişinde, bireylerin politikayı algılayışları önemli rol oynar. Çünkü örgütteki ortamın politik yapısının nasıl ve ne

şekilde oluşacağı, ne şekilde gelişeceği tamamıyla sahip olunan politika algısı ile biçimlenmektedir. Algılanan örgütsel politika için, bireylerin örgüt içindeki politik olan ve olmayan davranışlara dair algısı şeklinde bir tanımlama yapılabilir (Ferris, Frink, Galang, Zhou, Kacmar ve Howard, 1996). Örgütlerde örgüt içi politik oyunların ve örgütte politika olgusunun işlenişinin, işgörenlerin örgütsel politika algısını şekillendireceği, bunun da işgörenin örgütüne karşı sergilediği tutuma yön vereceği düşünülebilir.

Örgütlerde karşılaşılan diğer bir unsur örgütsel destektir. Örgütsel destek, çalışanların esenliği için örgüt değerlerinin dikkate alınması ve onların mutluluklarını artırıcı nitelik taşıması olarak ifade edilmektedir (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986, akt. Argon, 2014). Örgütsel destek, genel olarak örgütün çalışanları ile ilgilenme derecesi olarak da tanımlanır (Naumann ve Martin, 1995). Örgütsel destek kavramı, takas kuramı ile açıklanmaktadır. Takas kuramı, Blau (1964) tarafından ilk kez gündeme getirilmiştir. Bu kurama göre, iki kişi arkadaş olsalar bile aralarındaki ilişkinin oluşturduğu şartlara bağlı olarak iyiliklerini karşılıklı olarak değiştirmektedirler. Kendisine iyilik yapılan kişi, koşullar izin verdiği ölçüde yapılan iyiliğe karşılık vermek durumundadır. Bu bağlamda kuram, örgütlerin çalışanların mutluluğu için yatırım yapması ve bunun işgörenler tarafından doğru algılanması şeklinde sağladıkları sürece sosyal değişim gerçekleşmekte ve devam etmektedir (Allen, Shore ve Griffeth, 2003; Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Kraimer (2004), üç çeşit desteğin örgütsel destek algısının oluşmasında önemli bir yerinin olduğunu ifade eder. İşe uyum diye de açıklanan uyum desteği, para ve emeği temsil eden finansal destek ve kişinin yükselme arzusuna cevap veren kariyer desteğidir. İşgörenin görmüş olduğu örgütsel destek algısını arttırmak için stres yaratacak unsurlar ortadan kaldırılmalı, başarılı çalışmalar ödüllendirilmeli, kararlara katılım sağlanmalı ve her çalışanın rolü iyi tanımlanmalıdır (Önderoğlu, 2010). Destekleyici örgütlerde örgüt, çalışanları ile gurur duymakta, adil davranmakta ve çalışanların ihtiyaçlarını karşılamaya çalışmaktadır (Randall, Cropanzano, Bormann ve Birjulin, 1999). Bu desteğin sağlandığını gören çalışan örgütüne karşı daha güçlü bağlar oluşturacak ve örgütün amaçlarına ulaşması için daha fazla çaba gösterecektir.

Ayrıca işe geç gelme, işi yavaşlatma veya işi bırakmayı düşünme gibi olumsuz duygulara sahip olmayacaktır.

Örgütsel destek kuramı, işgörenlerin daha gayretli olmaları için onların sosyal ve duygusal ihtiyaçlarının karşılanması ve çalışmalarının ödüllendirilmesi gerektiğini savunur ki, böylelikle de çalışan örgütün kendisine ve çalışmalarına değer verildiğini anlar ve örgütüne karşı olumlu duygular geliştirir (Eisenberger ve ark., 1986; Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski ve Rhoades, 2002). Ekstra çabanın ve bağlılığın ödüllendirilmesi, örgütün çalışanın refahı ile ilgilenip ilgilenmediği ve işgören katkısının değerlendirilme düzeyi gibi günlük gözlem ve deneyimler, çalışanların algı düzeylerini belirlemektedir (Randall, Cropanzano, Bormann ve Birjulin, 1999). İşgören, yapmış olduğu çalışmaların ve örgüte sağladığı katkının değerlendirildiği ve sonucunda çalışanın iyiliğinin düşünüldüğü, örgütün haklarında olumlu ya da olumsuz bir takdirinin olduğunu bilirler (Eisenberger ve ark., 2002).

Çalışanlarının mutluluğunu ve huzurunu önemseyen ve onları destekleyen bir örgütte veya yönetimde aşağıdaki özelliklerin bulunması gerekir:

- * Çalışanların fikirlerini dikkate alarak, onlardan gelen öneri ve eleştiriler doğrultusunda düzenlemelere gitmek,
- * İş güvencesi sağlamak, çalışmalarında başarılı oldukları sürece çalışma devamlılığını sağlamak,
- * Çalışanlar arasındaki ilişkilerin olumlu gelişmesini sağlamak,
- * İşyerinde iletişimi üst düzeyde sağlamak,
- * Herkese eşit şekilde davranmak, adam kayırmacılığa ve hak yenmesine müsaade etmemek,
- * Çalışanların görüşlerine önem vermek, kararları çalışanlara rağmen almamak (Özdevecioğlu, 2003).

Örgütün çalışanlarına hissettirdiği değer, kabul edilme ve istenilme duyguları arttıkça, işgörenin örgüte bağlılığı artacaktır.

Bütün koşulların yeterli olduğu bir örgütte, sistemin sağlıklı bir şekilde işlemlerini sağlayan insana gereken önem verilmez ve ihtiyaçları karşılanmaz ise o örgütün amaçlarına ulaşması beklenemez. İhtiyaçları ve beklentileri karşılanmayan işgörende örgütüne karşı olumsuz bir tutum oluşur. Bunun sonucunda örgütsel sinizm kavramı yani “bireyin örgütüne ilişkin olumsuz tutumu” (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998, s.5) ortaya çıkmaktadır. Dean vd. (1998) tarafından bir tutum olarak tanımlanan örgütsel sinizm kavramı, çalışanların örgüte karşı beslediği negatif tutumları ifade etmektedir. Örgütün bütünlükten yoksun olduğu inancı hâkimdir ve örgüte karşı olumsuz duyguları barındırır. Örgütsel sinizm işgörenin hem çalıştığı örgüte hem de kendisine karşı inançsal, duygusal ve davranışsal açıdan istenmeyen olaylar yaşamasına neden olabilir (Kalağan, 2009).

Örgütlerde, politik algılamalar, örgütsel, çevresel ve kişisel faktörlerden etkilenmektedirler ve sonuçta da işe katılım, iş kaygısı, iş doyumu ve işten geri çekilme gibi örgütsel sonuçları doğrudan ilgilendirmektedir (Ferris ve Kacmar, 1992). Çalışanların örgüt tarafından desteklenmesi ise, çalışanların kendini önemli hissetmesine sebep olacağından örgüt ile çalışan arasında olumlu yönde bir iletişim sağlanmış olur. Çalışanların örgüt tarafından değerli görülmesi, mutluluğunun önemsenmesi; çalışanın örgütüne karşı hissetmiş olduğu duyguları olumlu yönde etkilemektedir (Eisenberger ve diğerleri, 1986). Bu yüzden örgütlerde örgütsel politika ve örgütsel destek algısı önemli olup, bireyin örgütsel sinizm düzeyinin de belirleyicileri olabilmektedir. Bireyin örgüt ortamında hissettiği olumsuz politik algı ve örgütsel destek azlığının, bireyde performans düşüklüğüne yol açacağı; verimsizlik, memnuniyetsizlik, iş bırakma gibi olumsuz düşüncelere yani örgütsel sinizme neden olacağı düşünülmektedir. Örgütün içinde bulunduğu durum, örgütsel sinizmin ne şekilde ilerleyeceğini belirler. Eğer işgörenlerde sinik tutumlar başlamış ise, ilerleme ister yavaş olsun ister hızlı, örgütte olumsuz sonuçlar doğurması kaçınılmazdır. Örgüt içinde sinizmin oluşmasında etkili olan birçok farklı etken söz konusudur. Bu etkenlerden bazıları aşağıda sıralanmıştır (Pelit, 2014; akt. Yalçın, 2017);

- * Yanlış yönetilen değişim çabaları, küçülme ve yeniden yapılanma,
- * Aşırı stres, rol yükü, prosedür adaletsizliği ve yetersiz düzeyde terfi,
- * Yıldırma, çok uzun çalışma saatleri ve dengesiz güç dağılımı,

- * Yetersiz sosyal desteğin yanı sıra kişisel ve örgütsel beklentilerin karşılanmaması,
- * Çatışan amaçlar, karışık örgüt yapısı ve örgütsel politika,
- * Çalışanın karar alma sürecine katılımının düşük düzeyde olması,
- * İşe verilen değer ve işten çıkarmalar.

Kenneth Clark “Biz kendimizi tıpkı bombalar kadar etkili bir şekilde sinizm ve hayal kırıklığıyla mahvedebiliriz” diyerek aslında sinizmin ne kadar etkili olabileceğini ve nasıl olumsuz sonuçlar doğuracağını belirterek, sinizmin önemini vurgulamaktadır (Akt. Sur, 2010). Örgütlerin amaçlarına ulaşabilmesinde insangücü önemli bir etkidir. Bilimsel araştırmalar sonucunda bilgiyi üreten, ürettiği bilgiyi toplumun ihtiyaçlarının karşılanması için kullanan, bilgi ve teknoloji alanında kaynak olan akademik örgütlerde (Korkut, 2002), insangücü oldukça önemlidir. Akademik örgütlerde öğretim elemanları örgütün amaçlarına ulaşması için çalışmaktadır. Bu çalışma sırasında da birbirleriyle etkileşim halindedirler. Örgütsel, bilimsel ve eğitsel amaçları olan üniversitelerin etkili, verimli ve kaliteli olmasını sağlayan unsurlardan biri, çalışan öğretim elemanlarının kurumlarına karşı hissetmiş oldukları duygu ve düşüncelerdir (Özgan, Külekçi ve Özkan, 2012).

Örgütsel amaçlara ulaşmada, araştırma görevlilerinin psikolojik, toplumsal ve fizyolojik gereksinimleri ve beklentilerinin karşılanması gerekmektedir (Başaran, 1984). Bu sebeple, araştırma görevlilerinin çalıştıkları kuruma ilişkin hissettikleri duygular diğer bir deyişle örgütsel sinizmleri önemli yer tutar. Araştırma görevlilerinin örgütsel politika ve örgütsel destek algıları ise, örgütsel sinizmlerine yön verir.

2547 sayılı kanunun 33. maddesinde araştırma görevlileri “yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcıları” olarak tanımlanır (Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı [YÖK], 1981). Bu tanımlamada bulunan ve yeterince açıklanmamış yetkili organlarca verilen diğer görevler, araştırma görevlilerinin iş tanımlarında kargaşaya yol açmakta, gereksiz pek çok iş ile uğraşmalarına sebep olmaktadır. Bu da araştırma görevlilerinin akademik olarak

yetişmelerine engel de olabilmektedir. Yine yasanın aynı maddesinde “Bunlar ilgili anabilim veya ana sanat dalı başkanlarının önerisi, bölüm başkanı, dekan, enstitü, yüksekokul veya konservatuvar müdürünün olumlu görüşü üzerine rektörün onayı ile araştırma görevlisi kadrolarına en çok üç yıl süre ile atanırlar; atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer (Ek cümle: 21/4/2005 – 5335/10 md.). Bunlar aynı usulle yeniden atanabilirler.” ifadesiyle araştırma görevlileri devamlı statüden yoksun bırakılmaktadır. Çok sayıda araştırma görevlisi bu madde de yer alan düzenleme sonucunda kadro yenilememe durumu ile karşı karşıya kalmaktadır.

Alanyazında yapılan çalışmalarda araştırma görevlilerinin karşılaştığı sorunlar tespit edilmeye çalışılmıştır. Korkut, Muştan ve Yalçınkaya (1999), genel sorunları araştırırken, iş memnuniyeti (Acar, Gürhan, Liman ve Nemutlu, 2004), yaşam stilleri ve sorunları (Kahraman, 2010), kariyer gelişimi (Bakioğlu ve Pekince, 2011; Bakioğlu ve Yaman, 2004), mesleki yetiştirme ve gelişim (Karakütük ve Özdemir, 2011; Özen ve Nartgün, 2011) konuları da araştırılmıştır. Yapılan çalışmalarda araştırma görevlileri akademik yaşamının dışarıdan görüldüğü gibi olmadığını, mesleki statüleri hakkında belli bir fikirlerinin olmadığını, genel olarak yabancı dil öğrenmede güçlüklerinin olduğunu, Üniversitelerinin ve üniversite yöneticilerinin genellikle mesleki gelişimlerini desteklediklerini, olumlu tutum içinde olduklarını ve mümkün olduğunca mesleki gelişimleri için olanak sağlandığını ifade etmişlerdir (Özen ve Nartgün, 2011). Anıl, Ertuna ve Uysal (2015), ekonomik sorunların araştırma görevlilerinin en önemli sorunu olarak tespit etmiş, mobbing, idari iş yoğunluğu, yetersiz ödenek, kadro güvencesinin olmaması, yabancı dil sorunu ve fiziksel ortamların yetersiz kalması gibi sorunlar takip eden sorunlar olarak bulunmuştur. Araştırma görevlileri çalıştıkları bölümlerde karşılaştıkları sorunlarının çözümü noktasında kurum desteğini gördüklerinde, kuruma olan bağlılıkları artacak, kurum için daha fazla çalışma isteğine sahip olacakları düşünülmektedir. Araştırma görevlilerinin sahip oldukları olumsuz örgütsel politika algısı ne kadar düşük ve algılanan örgütsel destek ne kadar fazla olursa, sinik davranışlar o denli az olacaktır. Aksi durumun ise araştırma görevlilerinde performans düşüklüğüne yol açacağı; verimsizlik, memnuniyetsizlik, iş bırakma gibi olumsuz düşünce ve davranışlara yani örgütsel sinizme neden olacağı düşünülmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı Abant İzzet Baysal Üniversitesinde çalışmakta olan araştırma görevlilerinin örgütsel politika ve örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında ilişki olup olmadığını tespit etmeyi amaçlamaktadır.

Araştırmanın amacı çerçevesinde, şu sorulara cevap bulunmaya çalışılacaktır.

1. Üniversitede görev yapan araştırma görevlilerinin örgütsel politika, örgütsel destek algıları ve örgütsel sinizmleri ne düzeydedir?
2. Üniversitede görev yapan araştırma görevlilerinin örgütsel politika algıları, örgütsel destek algıları ve örgütsel sinizm düzeyleri; *cinsiyet, yaş, medeni durum, görev yeri ve öğrenim durumu*, değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?
3. Üniversitede görev yapan araştırma görevlilerinin *örgütsel politika algıları* ile *örgütsel sinizm düzeyleri* arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Üniversitede görev yapan araştırma görevlilerinin *örgütsel destek algıları* ile *örgütsel sinizm düzeyleri* arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Girdi ve çıktısı insan olan dinamik örgütlerden biri olan üniversitelerde, öğretim elemanı yetiştirme süreci öncelikli konulardan biridir. Araştırma görevlileri de sistem içinde öğretim yardımcıları grubunda yer almakta ve öğretim elemanları içinde önemli bir bölümü oluşturmaktadır. Üniversitelerde algılanan örgütsel politika ve örgütsel destek ne kadar güçlü olursa, bireyin örgütsel sinizmi de bir o kadar etkilenecek ve örgütün gelişmesinde olumlu veya olumsuz yönde etkili olacaktır. Araştırma görevlilerinin çalıştıkları kuruma karşı edindiği örgütsel sinizmi önlemek, akademik örgütün verimini artıracaktır.

Alanyazın incelendiğinde, araştırma görevlilerinin örgütsel politika ve örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki üzerine yapılmış herhangi bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Bu çalışma alandaki boşluğu doldurması bakımından önemlidir.

Ayrıca araştırmanın üniversitede görev yapan araştırma görevlilerinin örgütsel politika ve örgütsel destek algılarının oluşturulması, geliştirilmesi ve çalıştıkları kuruma karşı olumlu tutumlarına katkı sağlama konusunda hem çalışanlara yardımcı olacağı hem de örgütsel politika, örgütsel destek ve örgütsel sinizm kavramlarının önemi, akademik kurumlarda yeri, nedenleri ve sonuçları açısından alanyazına bir katkı da sağlayacağı düşünülmektedir. Bu üç kavramın araştırma görevlileri üzerinde çalışıldığı bir çalışmaya rastlanmamış olması da araştırmanın önemini artırmaktadır.

1.4. Araştırmanın Sınırlıkları

1. Araştırma, 2012-2013 eğitim-öğretim yılında görev yapan ve uygulama yapılmasına izin verilen araştırma görevlileri ile sınırlıdır.
2. Araştırma, Abant İzzet Baysal Üniversitesine bağlı fakültelerde görevli araştırma görevlilerinin görüşleri ile sınırlıdır.
3. Araştırmada ulaşılan bilgiler uygulanan ölçme aracı ile sınırlıdır.

1.5. Araştırmanın Sayıtları

1. Araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin kendilerine uygulanan anketi içten ve yansız olarak yanıtladıkları varsayılacaktır.
2. Araştırmada izlenen yöntem araştırmanın amacına uygundur.

1.6. Araştırmaya Ait Tanımlar

Bu araştırmada geçen bazı kavramların tanımları aşağıda verilmiştir.

Örgütsel Politika: Örgüt içindeki grupların, örgütün ve/veya kendilerinin varlığını sürdürebilmesi için geliştirmiş oldukları gayri resmi davranışların tamamıdır.

Örgütsel Destek: Örgütün çalışanlarına hissettirdiği değer, kabul edilme ve istenilme duygularının tamamıdır.

Örgütsel Sinizm: Çalışılan kuruma karşı bireyin geliştirdiği, üç boyutu (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal) olan, olumsuz tutumdur.

Araştırma Görevlisi: Abant İzzet Baysal Üniversitesine bağlı fakültelerde görev yapan araştırma görevlilerini kapsamaktadır.

II. BÖLÜM

2. Kuramsal Temeller ve İlgili Literatür

Araştırmanın bu bölümünde örgütsel politika ve örgütsel destek ile birlikte örgütsel sinizm ile ilgili kuramsal temeller üzerinde durulacaktır. Öncelikle örgütsel politika ve örgütsel destek kavramları üzerinde durulacak, politika ve destek algıları hakkında bilgi verilecektir. Son olarak örgütsel sinizm ve sebep olduğu tutumlar açıklanacaktır.

2.1. Örgütsel Politika

2.1.1. Örgütsel politika kavramı

Öncelikle politika kavramının açıklanması, örgütsel politika ve örgütsel politika algısı kavramlarının daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır. Toplumu oluşturan ve farklı çıkarlara sahip bireylerin fikirlerinin alınması ve onlardan alınan katkıyla var olan farklılıkların giderilebileceği bir yöntemin geliştirilmesi görüşünden kaynaklanan politika kavramına, Aristoteles (2006), “Yunan şehir devletinin (polis) birçok insandan oluşan bir bütün olmasından dolayı bu şehir devletinin insanların bir arada yaşama, yani birlik olma ihtiyaçlarını bağdaştırmak için bir araç” tanımı getirmiş ve bu şekilde ele alınmasının gerektiğini savunmuştur.

Politika kavramının kaynağı çok eski dönemlere kadar uzanmaktadır. Bu dönemde politika devlet yönetimi ve devlet işleriyle ilgili olan her şeyle eş tutulmuştur (Mehtap, 2011). Politika denilince akla ilk olarak siyasi partiler ve siyasi partilerin

uygulamış oldukları iç ve dış politikalar gelir. Ancak politika sadece devlet kurumlarında gözlenen bir kavram değildir. Özel kuruluşlarda olduğu gibi, tek tek bireylerin davranışlarında da gözlemlenebilen bir olgudur. Allen, Madison, Porter, Renwick ve Mayes'e (1979) göre politika kişilerin ya da grupların çıkarlarını korumak ve geliştirmek için etkileme hareketleridir. Politika, TDK sözlüğünde de (Türk Dil Kurumu [TDK], 2017) üç şekilde tanımlanmaktadır;

- a) Devletin etkinliklerini amaç, yöntem ve içerik olarak düzenleme ve gerçekleştirme esaslarının bütünü, siyaset, siyasa
- b) Davranış biçimi, düşünce yapısı
- c) Bir hedefe varmak için karşısındakilerin duygularını okşama, zayıf noktalarından veya aralarındaki uyuşmazlıklardan yararlanma vb. yollarla işini yürütme.

Son tanımlamanın, örgütsel politika için daha tanımlayıcıdır. Çünkü politikaların dışında maksadı olan tüm insan hareketleri “olabiliri olura dönüştürme (mümkün kılma) sanatını” uygulamayı gerekli kılar (Goodin, 2001). Politika kavramı örgüt açısından değerlendirildiğinde kolay tarif edilemeyen güç merkezli ilişkilerin çeşitlerinden kabul edilir (Vigoda-Gadot ve Talmud, 2010). Yine politika kavramı, bireysel amaçlarını örgütün genel amaçlarından üstün tutan çalışanların, güç kazanarak ve kazandıkları bu gücü kullanarak diğer çalışanları etkileme ve onları yönetme çabası olarak tanımlanabilir (İşcan, 2005a, İslamoğlu ve Börü, 2007; Mehtap, 2010; Pfeffer, 1992). Ertekin'e (2003) göre çalışanların belirli amaçlar doğrultusunda diğer çalışanları etkilemek ve onların davranışlarını yönlendirebilmek için yapmış oldukları eylemler veya davranışlar örgütsel politika olarak tanımlanmaktadır. Mintzberg'e (1983) göre örgütsel politika ise, örgüt içindeki avantaj ve dezavantajların dağılımı ile ilgili olup, geleneksel kurallar doğrultusunda gerçekleştirilen, anlaşılması zor, temelinde güç olan, bölücü, informal ve teknik olarak gayri meşru davranışlardan oluşmaktadır. Bir başka şekilde Cropanzano, Kacmar ve Bozeman (1995) örgütsel politikayı işgörenlerin örgüt içinde kendi çıkarlarını koruyacak veya terfi etmelerine yardımcı olacak ödülleri sağlayabilme imkânı olan kişilere yöneltilmiş sosyal etkileme teşebbüsleri olarak tanımlamıştır. Güney (2012) ise iş yaşamında bireysel amaçlara ulaşmak için karşısındakileri etkilemeyi hedef alan ama örgüt tarafından resmi olarak

onay verilmemiş faaliyetlerin tümünü örgütsel politika olarak adlandırmaktadır. Gray ve Ariss (1985) örgütsel politikayı, örgüt içinde bireylerin veya grupların kendi çıkarlarını koruma veya artırmaları amacıyla karşı karşıya geldikleri durumlarda kasıtlı olarak yapmış oldukları etkileme faaliyetleri olarak tanımlar. Drory ve Romm (1990), örgütsel politikanın tanımı için üç şeyin şart olduğunu belirtmektedirler. Bunlardan ilki bireyin ve grupların başkalarının tutum ve davranışlarını değiştirmeye yönelik çabalarını içeren etkilemedir. Diğer birey ve grup isteklerinin örgütün kural ve yönetmeliklerinin dışına çıkarak karşılanmaya çalışılması olan biçimsel düzenlemelerin dışında kalmaktır. Sonuncusu da örgüt kaynaklarının paylaşılmasında bireyler ya da gruplar arasında yaşanan çatışmadır (Akt. Ertekin ve Ertekin, 2003). Politik etkilemenin olduğu yerde çatışma ve çatışmanın olduğu yerde de birden fazla taraf vardır. Çatışma esnasında tarafların nasıl bir taktik uygulayacaklarının kesin olarak bilinmesi mümkün değildir. Bu yüzden de sonuç kesin olarak tahmin edilemez ve örgütsel politikanın tanımında dördüncü unsur olarak sonucun kesin olarak tahmin edilememesi eklenmelidir (Ertekin ve Ertekin, 2003). Örgütsel politika üzerine yapılan farklı tanımların üç ortak noktası bulunmaktadır (Ferris, Frink, Galang, Kacmar ve Howard, 1996; Kacmar ve Carlson, 1997; Vigoda, 2000). Birincisi örgütsel politika, örgüt içerisindeki bireylerin veya grupların sosyal etki elde etmeye yönelik faaliyetleriyle ilgilidir. İkinci olarak, örgütsel politika, bireysel veya grupsal faydayı maksimize etmeye yönelik bir oyundur. Üçüncü olarak da bu oyunda biri “başlatıcı” diğeri “hedef” olmak üzere en az iki aktör bulunmalıdır.

Çalışanlar, ortamı politik olarak görmeye başladıklarında davranışlarını bu yönde şekillendirecek, ortamın daha da politik hale gelmesine katkı sağlayacaktır. Çalışanın ortamı politik bir şekilde algılaması, örgütsel politikanın oluşmasına etki etmektedir (Buenger, Forte, Boozer ve Maddox, 2007). Çalışanlar farklı derecelerde de olsa çeşitli yollarla diğerlerini etkilemek ve kısıtlı kaynaklardan daha fazla yararlanmak için belli bir çaba içerisine girerler. Çalışanların güç mücadelesine girdikleri bu çabaları da örgütsel politikayı oluşturmaktadır (Ertekin, 1978; Akt. Erol, 2014). Belli amaçlara ulaşmaya çalışan örgütlerde bireylerde kendi amaçlarına ulaşmaya çalışmaktadır. Bazen amaçlar çatıştığında birey çalıştığı örgüt ile karşı karşıya gelebilmektedir. Bu durumda örgütsel politikayı ortaya çıkarmaktadır. Örgütsel politikalar sadece bireysel düzeyde

değil, toplu seviyede de gözlemlenebilir. İşyerlerinde resmî olmayan gruplar oluşturulabilir ve çalışanlar arasında birkaç ittifak ortaya çıkabilir (Romm ve Pliskin, 1997; Akt. Shaloot, 2016). Örgütlere hangi açıdan bakılırsa bakılsın, her örgüt az veya çok politik bir yapıdır (Ferris, Fedor, Chachere ve Pondy, 1989; Pfeffer, 1992 Zaleznik 1999; Mintzberg, 1983; Robbins, 1983; Mohan-Bursalı, 2008; Mehtap, 2010; Ayhan, 2013) ve çalışanlar bu politik yapının yani örgütsel politikanın bir şekilde içerisinde yer alır (Kirel, 1998; İşcan, 2005a). Örgütsel politika, çalışanların çeşitli nedenlerle birbirlerini etkilemeye yönelik davranışlarından kaynaklanır. Yani kaynakların kıt olduğu örgüt ortamında her çalışan etkili olabilmek için güç kazanmak ve onu kullanmak ister (Kirel, 1998). Sonuç olarak örgütsel politika, örgütün el kitabında yazılı olmayan bir konudur ama bunun da ötesinde, örgütsel politika, istenen amaca ulaşmak için güç elde etmeyi ve gücü kullanmayı içerir (Pfeffer, 1992; Clarke, 2002).

Kimi örgütlerde politika olgusu doğal karşılanırken kimisinde bu durum kabul edilemez olarak nitelenmekte ve politikalar gizli kapılar arkasında yürütülmektedir. Bir başka deyişle örgütteki politik ortam bireylerin davranış ve düşünceleri doğrultusunda şekil almaktadır (Bursalı ve Bağcı, 2011). Örgütlerde politika oldukça yaygın olsa da her işgörenin politik olduğu söylenemez. Örgütteki politik durumdan olumsuz etkilenenler örgütsel politikanın olumsuz olduğunu beyan ederken, bu durumun kendileri için avantaj sağladığını düşünen kişiler bu politik durumun faydalı olduğunu belirtmektedirler (Kacmar ve Carlson, 1997). Örgütsel politikanın bireylerle birlikte örgüte de faydası olduğu gibi zararı da olabilmektedir. Örgütsel politikanın faydalarını aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

1. Güçlü liderlerin ortaya çıkmasına neden olur (McCelland ve Burnham 1978; Akt. Ertekin ve Ertekin, 2003). Güçlü liderlerin ortaya çıkmasıyla zayıf liderler çekilmek durumunda kalır (Mintzberg, 1985).
2. Politika almasıık bilgi kaynağının ortaya çıkmasına neden olur. Politik aktörler politik etkinliklerde bulunurken çok fazla bilgiye ihtiyaç duyarlar. Bilgileri araştırırken örgütte kanuna veya ahlaka uygun olmayan işlemlerin ortaya çıkmasında önemli rol oynarlar (Ertekin ve Ertekin, 2003).
3. Örgütsel politika karar mekanizmasına katılımı artırır (Ertekin ve Ertekin, 2003). Örgütte etki alanı yüksek bireyler amaçlara ulaşmak için ürettikleri

stratejilerin desteklenmesini isterler, bunun sonucunda da diğer çalışanların kararlara katılımı sağlanmış olur.

4. Politika yaratıcılığı özendirir. Farklı görüşlere ve farklı yöntemlere sahip politik aktörler yeniliklerin ortaya çıkmasına neden olur. Bu politik aktörler taraftarları ile birlikte yeni fikirlerin örgütte değişken bir yapı kazanmasında etkili olur (Ertekin ve Ertekin, 2003).

Faydaları bu şekilde iken örgütsel politikanın zararlarını ise aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Ertekin ve Ertekin, 2003) :

1. Örgütün misyonuna ulaşmasını zorlaştırır. Politik çatışmalar örgütü zayıflatır. Sorunlar artar, baskı altındaki örgütte kara alma özelliği yitirilebilir.
2. İş kaygısına neden olur. Bu kaygının artış gösterdiği örgütlerde çalışanlar işten ayrılmak istemektedir.
3. İşten ayrılmalara neden olur. Bazı çalışanlar gülü olan grubun içinde yer almaya çalışırken, bazıları da işten ayrılmaktadır.
4. İş doyumsuzluğu yaratır. İşten doyum sağlamayan bireyin işten ayrılması ve ayrılma isteği artar (Ferris vd., 1996; Ferris ve Kacmar, 1992).

2.1.2. Örgütsel politikanın evreleri

Yaşanan politik olaylar sonucunda örgütlerde güç kavgaları yaşanmakta ve çatışma ortamları oluşabilmektedir. Böyle bir ortamda örgüt, güç kaybına uğrayabilir. Örgüt içinde yürütülen politik etkinliklerin ve yaşanan çatışmaların bireysel, örgütsel ve çevresel koşullara göre değişen bir başlangıç zamanı bir de bitiş zamanı vardır. Mintzberg'e (1983) göre, çatışmaların dünyadaki her şey gibi kendi döngüleri vardır ve bu döngü 3 aşamalı bir süreçtir. Bunlar GÜDÜ (Çatışma Talebinin Algılanması), Gelişme (Aniden veya Yavaş Yavaş Çatışmanın Oluşması) ve Çözüm (Zafer, İlimlilik veya Ölüm)

2.1.2.1. Güdü (Çatışma talebinin algılanması)

Politik güdünün kaynağı, örgüt içindeki bireylerden, gruplardan veya örgüt dışındaki unsurlardan kaynaklanabilir (Ertekin ve Ertekin, 2003). Bireylerin rgt içinde politik davranışlar sergilemesini sağlayan güdüler, çeşitli nedenlerden kaynaklanabilir. Örgüt içi belirsizlikler, çeşitli yenilikler, örgüt içi baskın grup yapılarının değişimi, kaynakların kıt olması, korku ve kıskançlık gibi bazı etkenler politik güdüleri tetikleyen nedenler arasında sayılabilir. Politik güdünün oluşmasıyla birlikte çatışma talebi de algılanmaya başlamaktadır. Örgütte oluşan taraflardan biri diğerinden daha fazla kaynaklardan yararlanmak ister ve diğer tarafın direncine rağmen bu isteğinde devam ederse çatışma kaçınılmazdır. Böyle durumlarda taraflar, politik oyunlarla mücadelelerini/çatışmalarını sürdürebilirler.

2.1.2.2. Gelişme (Aniden veya yavaş yavaş çatışmanın oluşması)

Bazı politik güdüler etkileşim safhasına girmeden kaybolur. Bazıları ise hızla veya yavaş bir biçimde örgüt içinde gelişme olanağı bulur. Örgüt içinde otorite veya g boşluğu var ise gelişme aşaması daha hızlı olur (Ertekin ve Ertekin, 2003). Politik sistemlerde olduğu gibi örgütlerde de, örgütün kaynaklarının nasıl dağıtıldığını ve örgütün amaçlarını kontrol edebilmek için güçlü kişi yada gruplar arasında çatışmalar oldukça yoğundur (Gargiulo, 1993). Çatışmalar, gelişme aşamasında görülmekle birlikte tüm politik güdüler çatışmayla sonuçlanmayabilir. Bazen ortak hedef birliği söz konusu olabilir. Bazen de tam aksine çatışmalar çok kuvvetli olmakta, örgüt politik bir arenaya dönmektedir.

Örgütlerde yeniden bir gücün düzenlenmesi bazen zaman alırken, bazen de çok hızlı gerçekleşebilmektedir. Çok hızlı gerçekleştiği durumlarda örgütsel politikanın ikinci evresi gerçekleşmez. Örgütlerde politik gelişmenin çok hızlı olması örgütün çevreye uyum sağlamamasından da kaynaklanabilir. Var olan yönetim ise değişimin kendilerinin gücünü etkileyeceği için buna taraftar olmayabilir. Değişim taraftarları çevresel koşulları iyice gözleyerek böyle bir değişimin en çok hissedildiği bir dönemde

örgüt üyelerini hızla etkilemeye çalışırlar. Örgüt ya değişimi gerçekleştirir ya da parçalanır ve yok olur (Ertekin Ertekin, 2003).

2.1.2.3. Çözüm (Zafer, ılımlılık veya ölüm)

Bireyler arasında yaşanan çatışmalarda kazan kazan, kazan kaybet, kaybet kazan kuralı geçerlidir. Benzer bir durum örgütler içinde geçerlidir. Mintzberg'e (1985) göre, siyasi arenanın son aşamasında, siyasi arenanın görünümünde beş olası sonuç/durum bulunur. İki olası sonuçta çatışma çözüme kavuşur. Bu çözümde taraflardan birisi galip geleceğinden örgütün varlığı ile ilgili bir tehdit unsuru oluşmaz. Üçüncü durumda yaşanan çatışmalar örgüte zarar vermekte, diğer yıkıcı faktörlerin devreye girmesiyle örgüt yok olmaya kadar gidebilmektedir. Diğer iki sonuçta ise politik arenanın yıkıcı olmayan ve daha kalıcı olan diğer biçimleri ortaya çıkmakta, çatışmalar azaltılmakta ya da kısmen çözümlenmektedir. Böylelikle örgüt politik arenada daha uzlaşmacı bir yapıya bürünür ve varlığını sürdürmeye devam eder. Uzlaşmacı yapı içerisinde ılımlı çözüme yakın politika izlendiğinde taraflar uzlaşırlar. Örgütteki ılımlı politika örgüt var olduğu sürece tarafların birbirini gözetlemesiyle sürüp gider, karşı tarafın zayıf olduğu zamanda harekete geçer (Ertekin ve Ertekin, 2003).

2.1.3. Örgütsel politika algısı

2.1.3.1. Örgütsel politika algısı kavramı

Bir örgütte bireylerin sergilediği tutum ve davranışların örgütte politik bir ortamın oluşmasına neden olduğunu söyleyebilmek için, o tutum ve davranışların örgütteki diğer bireyler tarafından nasıl algılandığını bilmek gerekir. Eğer birey, kendi düşünce yapısında ortamı politik olarak algılıyorsa davranışlarını buna göre şekillendirir ve ortamın daha çok politik olmasına katkı sağlar. Gerçekte örgütte politikalar olsun ya

da olmasın eğer birey ortamı politik olarak algılıyorsa, yeni örgüt içi politikalar oluşmasına neden olabilir (Buenger, Forte, Boozer ve Maddox, 2007). Politik bir davranışın yararlı ya da zararlı olup olmadığını davranışın kendisi değil nasıl algılandığı belirler (Parker, Dipboye ve Jackson, 1995). Örgütsel politikanın bireysel algılanışının doğruluğu veya yanlışlığından ziyade algının kendisi önemlidir. Çünkü birey, gerçekte olandan ziyade, algıladıklarını önemsemektedir ve nasıl algılamasını istediğimizden ziyade nasıl algıladığının önemi vardır. Gerçekte var olan ve algılanan arasındaki farka dikkat çeken Lewin de (1936), insanların gerçeklere göre değil gerçeklik algılarına göre hareket edeceğini belirtmiştir.

Örgütlerde siyaset, basitçe yaşamın bir gerçeğidir (Ferris ve Kacmar, 1992). Bireyler örgüt içi siyasetten etkilendikleri için, sergilenen tüm davranışlar politik olarak algılanmaktadır. Bireylerden biri için faydalı olduğuna inanılan ve pozitif değerlendirilen bir durum veya davranış, başka birinin çıkarlarıyla çatışabilmekte ve onun zararına gelişebilmektedir. Diğer birey açısından bu durum veya davranış olumsuz değerlendirilebilmektedir. Örgütteki politik olarak ifade edilebilen tüm faaliyetler, bazen açık bazen de son derece gizli biçimde oluşabilmektedir. Bu faaliyetlerin algılanması kişiye, zamana ve duruma göre farklılıklar göstermekte; sübjektif bir özellik taşımaktadır. Birey örgüt içinde sergilemiş olduğu tutum ve davranışları politik görmezken, aynı davranış başka bir birey tarafından yapıldığında, politik olarak yorumlayabilmektedir. Kaynakların sınırlı olduğu örgütlerde politik bir ortam kaçınılmazdır. Özellikle kaynakların paylaşımında bireylerin sahip olduğu gücü algılaması ve gerçekleştirmek istedikleri çıkarları için başkalarını etkileme çabaları, örgütsel politikanın oluşumuna katkı sağlamaktadır (Altıntaş, 2007, akt. Ay, 2014). Pek çok örgütün de en azından belirli bir alanda sınırlı kaynağı bulunduğu için ortamda politik faaliyetler görülebilir. Kaldı ki kural ve düzenlemelerin eksik kaldığı veya olmadığı örgütlerde politik davranışlar daha fazla görülebilir. Örgüt kurallarının ve rehberlik edecek politikaların yokluğunda bireyler kendi kurallarını geliştirmektedirler. Hal böyle olunca da geliştirilen kurallar kişilerin kendilerine hizmet etmekte ve onların kendi durumlarını iyileştirmektedir (Kacmar ve Carlson, 1997).

Her örgütte örgüt üyeleri tarafından "politik" olarak tanımlanabilecek faaliyetler sergilenabilmektedir, fakat unutulmamalıdır ki birisinin politik olarak algıladığı davranışı bir başkası politik olarak algılayamayabilir (Mayes ve Allen, 1977). Örgütsel politika algısının değeri işte bu noktada ortaya çıkmaktadır. Örgütsel politika algısı, işgörenlerin örgütlerini politik olarak algılamasına sebep olan tüm faktörleri ve oluşturdukları politika algısının tutum ve davranışları üzerinde yarattığı tüm sonuçları kapsar (Ferris ve Kacmar, 1992). Örgütsel politika algısı, “bireyin çalışma ortamındaki yönetici ve çalışma arkadaşlarının gösterdiği politik davranışları öznel olarak değerlendirmesi” olarak tanımlanır. Yönetici ve çalışma arkadaşlarına ek olarak, politik davranışı teşvik eden örgütsel uygulamalar da işgören tarafından öznel olarak değerlendirilir ve örgütsel politika algısı oluşur (Ferris, Adams, Kolodinsky, Hochwarter ve Ammeter, 2002). Harrel-Cook, Ferris ve Dulebohn (1999) örgütsel politika algısını, politik davranışların oluşmasına zemin hazırlayan örgüt içi uygulamalar ile örgüt içi politik uygulamaların etkisinde kalan ve politik davranışlar sergileyen yönetici ve çalışanlar tarafından çalışma ortamının sübjektif olarak yorumlanması olarak tanımlamaktadır. Bu tanıma göre örgütsel politika algısı aslında bir örgüt üyesinin diğer örgüt üyelerinin davranışlarıyla ilgili düşüncesinin bir yansımasından ibarettir. Dolayısıyla örgütsel politika algısı kişisel faktörlerden, örgütün kendisinden ve çevresinden etkilenir. Örgütsel politika algısı bireylerin çıkar odaklı davranışlarını ve bu davranışların olduğu ortam hakkındaki öznel değerlendirmelerini içerir. Tanımlardan da anlaşılacağı üzere, örgütsel politika algısı nesnel gerçek ile değil, onun nasıl yorumlandığı ile ilgilidir. Her ne kadar bireyler, politik bir çevrenin etkisiyle örgüt içi politik davranışlar sergilese de, diğer bireylerin bu çevreyi algılamaları tamamen kendi yorumlamalarına dayanmaktadır (Fedor, Ferris, Harrell-Cook ve Russ, 1998).

Örgütsel politika, iş görenlerin kişisel çıkarlarını korumak, geliştirmek için sergiledikleri davranışlardır (Vigoda, 2000). Cropanzano, Kacmar ve Bozeman da (1995) bireyin ya da grubun örgüt içinde gücü elinde bulunduran kişilere yönelik olarak sergilediği sosyal etki çabalarını örgütsel politika olarak tanımlarken, aynı bilginin birden çok aktarımının, karar verme sürecine doğrudan katılmayanlar tarafından politik olarak algılanabilecek yetersiz kararlarla sonuçlanabileceğini ilave etmektedirler.

Çalışanların politik algılamaları politik davranışların belirlenmesine sebep olmaktadır. Başka bir deyişle, algıların politik davranışları etkilemesi ve şekillendirmesi mümkünken; algıların şekillenmesinde de politik davranışlar etkin olabilmektedirler. Kısacası algılar politik davranışları, politik davranışlar da algıları belirlemektedirler (Bursalı ve Bağcı, 2011). Bir örgütte politik davranışlar ne kadar çok algılanırsa o kadar çok bu davranışa girme eğilimi artar. Politik davranışların daha sık sergilendiği örgütlerde bireyin örgütsel politika algısı artmakta ve birey güven, adalet gibi bazı duygularını yitirebilecek ve olumsuz bir değerlendirmeye gidebilecektir. Böyle bir durumda birey örgüte karşı olumsuz faaliyetler yürütebilecek, hatta örgütten ayrılma noktasına bile gelebilecektir.

Örgüt içinde bireylerin davranışlarının diğer bireyler tarafından nasıl algılanıp değerlendirildiği örgütsel politika açısından oldukça önemlidir. Bunu sebebi ise, olumlu ya da olumsuz bu algılamalar, bireyin örgüte, yöneticilerine ve diğer çalışanlara sergiledikleri davranışları etkileyecek ve bireyin çalışma yaşamı ile örgütsel yaşamı şekillendirecektir. Bir örgütte resmiyet (formalization) arttıkça politik algılama düzeyi düşmektedir; resmiyet azaldıkça da daha yüksek seviyede politik algılamalar görülmektedir (Ferris ve Kacmar, 1992).

2.2. Örgütsel Destek Kavramının Tanıtılması

2.2.1. Örgütsel destek kavramı

Örgütler belli amaçları gerçekleştirmek için kurulmuş yapılardır. Örgüt çalışanları ise, örgütün amaçlarına ulaşması için faydalandığı kişilerdir. Örgütlerde bağlılık, sadakat ve içselleştirme gibi değerleri çalışanların sahip olması önemsenir. Ancak daha da önemlisi çalışanlar da çalıştıkları örgütlerin kendilerine bağlı olmasını isterler (Önderoğlu, 2010). Dolayısıyla çalışanların da örgütlerine yaptıkları katkıya karşılık bazı beklentilerinin olması kaçınılmazdır. Bunlardan biri de örgüt içinde destek alma beklentisidir. Örgütsel destek, değer verilme, saygı görme, güvenilme ve itibar

edilme gibi kişiye özel ihtiyaçların karşılanmasında öncelikli bir kaynak olup, çalışanlar için oldukça önemlidir. Örgütsel destek anlayışında örgüt, personelin örgüte yaptığı katkılar hakkında bilgi sahibi olduğunu, çalışanlarının refahını ve mutluluklarını önemsendiğini ve birlikte çalışmaktan memnuniyet duyduğunu belirterek, bireyin aidiyet duygusu geliştirme, saygı duyulma ve onaylanma gereksinimlerini giderir (Armeli, Eisenberger ve Lynech, 1998). Birey, sadece arkadaşlar, akrabalar gibi yakın çevresinden değil, çalıştığı örgütten de destek görmek ister. Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa (1986), örgütsel desteği, çalışanın örgütüne karşı hissettiği ve örgütünün kendisinin yapmış olduğu çalışmalara değer verildiği ve kişisel mutluluğunun önemsendiğine dair algılarına dayalı hisler olarak tanımlar. Örgütsel destek, genel olarak “bir örgütün, çalışanları ile ilgilenmesinin derecesi” olarak da tanımlanmaktadır (Naumann, Bies ve Martin, 1995).

Örgütsel destek, çalışanların örgütten beklentilerini içerir. Bu beklentiler çalışanın işinde gösterdiği performansa, hatalarına, sağlık sorunlarına, adaletli ücret isteğine ve yapmış olduğu işi anlamlı kılacak davranışlarına karşı örgütün gösterdiği muhtemel tepkilerdir (Aube, Rousseau ve Etselle, 2007). Örgütsel destek teorisine göre, çalışanlar sosyo-duygusal ihtiyaçlarının karşılanması ve çalışanların ödüllendirilmesi konularında örgütün istekli olduğunu fark ettiklerinde mutlu olurlar ve örgüte karşı olumlu bir inanç ve algı oluştururlar ki bu inanç da örgütsel destek olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel destek aynı zamanda örgütte stresli ve problemlili durumlarla uğraşmak ve bir işi etkili olarak tamamlamaya ihtiyaç duyulduğu zaman örgütten elde edilebilecek yardımın garanti olarak değerlendirildiğini ifade etmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Sosyal Mübadele (Değişim) Kuramına dayanan örgütsel destek kuramı, çalışanlar ile örgüt arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışır (Tokgöz, 2011). Örgütsel desteğin, çalışanlar ile örgüt arasında bir bağ kurulmasında önemli bir etkisinin olacağı değerlendirilmekte ve örgütlerinden destek gören çalışanların da bunun karşılığını sosyal mübadele (değişim) kuramında da belirtildiği üzere istekli bir şekilde daha fazla çalışarak verecekleri düşünülmektedir. Örgütsel destek yaklaşımı, işgörenlerin işteki çabalarının ve iş performansının artışı, çalışanların örgüte sağladıkları katkı

sonucunda örgütlerin çalışanları ödüllendirme konusunda ne kadar gayretli olduğu ve çalışanların sosyal ve duygusal gereksinimlerini ne kadar karşıladığı ile ilişkilendirilmektedir (Çorbacıoğlu ve Üren, 2012).

Örgütsel destek, kişiye yönelik davranışları ölçmekte olan temel faktörden birisi olup, grup üyelerinin kişisel duygularına verilen önemi ön plana çıkartmaktadır (Özler, 2013; Akt. Yılmaz, 2016). Örgütsel destek, yeni düşüncelerin şiddetli bir şekilde savunulması, mecburi kaynakların sağlanması veya işinde uzman olma ya da serbest çalışma ve sosyal politika desteği gibi değişik biçimlere bürünebilir (Zampetakis, Beldekos ve Moustakis, 2009). Örgüt desteği, çalışanların görevlerini daha etkin yerine getirmeleri açısından önemlidir. Örgütler, bütçe, araç, imkan, diğer bölümlerin desteği, kullanılabilir kaynak desteği ve insan kaynakları desteği gibi olanaklarını çalışanlarına sunmazsa örgüt içinde sorunlar baş gösterir. Bu kaynakların yokluğu söz konusu ise örgüt yöneticileri hedefleri yeniden gözden geçirerek, sorumlulukların tekrar belirlenmesi ve kontrollerinin yapılması gerekmektedir (Hersey ve Blanchard, 1993; Akt. Koçoğlu, 2013). Örgütsel destek, özel bir anlayış gerektirir ki; bu da ancak insan kaynaklarının öneminin farkında olan örgütlerde bulunur. Bu tip örgütlerde çalışanlar, sağladıkları katkıların önemsendiği ve refah düzeyi artırıldığı için gurur duyarlar ve mutlu olurlar. İnsan kaynaklarının makinelerden daha önemli görülmediği örgütlerde, örgütsel desteğin sağlanması mümkün değildir (Işık, 2014).

2.2.2. Örgütsel destek algısı kavramı

Algı, çevreden duyu organları aracılığı ile alınan girdilerin (bilgi, uyarı vb.) işlenmesi ve onlara değer yüklenmesi ile ilgili süreci belirtmektedir (Koçel, 2010; Akt. Köse, 2015). Örgütün kendilerine karşı tutumlarını değerlendiren çalışanlarda örgütüne yönelik bir anlayış ve algı oluşur. Bu algı, örgütsel destek algısıdır (Polat ve Aktop, 2010). Örgütsel destek algısı örgüt ve çalışanlar açısından önemli olmakla birlikte örgüte veya çalışana göre değişim gösterebilmektedir. Kimi çalışan örgütsel destek algısını, örgütün kendine tanıdığı olduğu eğitim imkânlarına göre değerlendirirken, kimileri de örgütün bir işi tamamlamak için vermiş olduğu yardım ve araç desteğine

dayandırmaktadır (Demircan Çakar ve Yıldız, 2009). Örgütsel destek teorisine göre, işgörenlerin çalıştıkları kuruma insani özellikler yükleme eğilimi “algılanan örgütsel destek” kavramının oluşmasına neden olmaktadır. Çalışanlar örgüt içerisinde uygulanan ücret politikası, terfi, ödüllendirme, yardım gibi bazı iş koşullarının örgütün gönüllü olarak yerine getirdiğini gözlemlediklerinde çalıştıkları kurum tarafından daha çok örgütsel destek aldıkları düşüncesine sahip olmaktadır (Giray, 2013).

Algılama, çalışanın çevresindeki olayları anlamlandırma süreci olup; her çalışanın anlamlandırması farklılık gösterecektir. Örgüt veya örgütteki bazı olaylar, kimi çalışan için olumlu olarak anlamlandırılırken, kimi çalışan olumsuz olarak değerlendirebilecektir (Özdevecioğlu, 2003a). Örgütsel destek algısı, örgüt tarafından iş gören değer verilmesi ve mutluluğunun ön planda tutulmasına yönelik bir algı olarak kabul edilmektedir (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986). Hellman, Fuqua ve Worley (2006), örgütsel destek algısını; iş görenin çalışmaları sonucunda, çalıştığı örgüte sağladığı katkının, örgüt tarafından önemli görülmesi ve örgütün personelinin durumuyla ilgilenmesinin, çalışan tarafından anlamlandırılması ve yorumlanması olarak tanımlamakta iken, Wayne, Shore ve Liden (1997), örgütsel destek algısının, örgütte çalışanların tümünün genel olarak katkılarının değerlendirmesine ve onların refahıyla ilgilenmesine ilişkin bir algı olarak tanımlamışlardır.

Örgütsel Destek Algısı, aşağıdaki varsayımlara dayanmaktadır (Eisenberger vd., 1986) :

- * Örgütün amaçları doğrultusunda çalışanın katkı sağladığı varsayılır,
- * Çalışanlar tarafından örgüte yapılan her katkının önemsendiği, çalışan tarafından da bu durumun böyle yorumlandığı varsayılır,
- * Çalışanlarca, örgütün çalışanlarının yapmış oldukları katkılara karşılık olarak onların iyiliği için çaba gösterdiği varsayılır.

Bu bakımdan çalışanların algılamış olduğu örgütsel destek, çalışanların yapmış oldukları işe, çalıştıkları örgüte yönelik davranışlarını şekillendirmektedir. Bu sebepten bu algının yönünün olumlu olması gerekmektedir (Turunç ve Çelik, 2010a). Ancak

bireylerin yaşananları algılama şekli ve düzeyleri birbirinden farklı olduğundan, neyi, nasıl algıladıkları bu noktada önem kazanmaktadır. Örgüt tarafından çalışanların beklentileri gerçekleştirildiği takdirde çalışan, bu desteğe karşı olumlu bir algı geliştirmektedir. Çalışanların bu desteğe ilişkin olumlu algıları işlerine de olumlu yansımaktadır. Aksi durumda ise olumsuz olacaktır. Örgütsel desteği fazlasıyla hisseden çalışanlar, çalıştığı ortamı daha güvenilir görmekte ve işine daha sıkı bağlanarak işten ayrılmayı düşünmemektedirler (Akkoç, Çalışkan ve Turunç, 2012). Örgütsel destek algısının yüksek olduğu çalışanlar, örgüte faydalı olacak davranışlar sergileme eğilimindedir. Rhoades ve Eisenberger (2002), örgütsel destek algısı arttıkça çalışanların işten ayrılma, devamsızlık, geç kalma ve işi aksatma gibi çalışanların örgütle olan bağını koparmaya yönelik davranışlarında azalma görüleceğini ifade etmektedirler. Örgütsel destek algısı, çalışanların örgütün kendilerine bağlı olduğuna dair inançları olup, sahip oldukları somut faydalarında ötesinde, bu inanç ve algı, çalışanları örgütte tutar. Eğer çalışan kendi bağlılıklarının karşılığının verilmediğini ve ihtiyaç duyulan destek kaynaklarının sağlanmadığını hissederse, işi bırakarak veya iş performansını düşürerek cevap verebilir (Shaffer, Harrison, Gilley ve Luk, 2001). Çalışanların örgütten beklenti ve talepleri veya farklı bir söylemle destekleyici bir örgütün özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Özdevecioğlu, 2003b):

- * İşgörenlerin fikirlerine önem vererek, yaptıkları öneri ve eleştirileri dikkate alarak uygulamaya çalışmalıdır. İşgören kendi fikir ve eleştirilerinin önemsendiğini fark ettiğinde örgüt tarafından desteklendiği algısı artacaktır.
- * İşgörelere başarılı oldukları takdirde iş güvencelerinin devamlı olduğu hissettirilmelidir. Hata yaptıklarında anlayışla karşılanacakları ve iyi niyetli örgüt başarısı için çabaladıkları sürece iş konusunda çekinceleri olmayacağını, işten çıkarma kaygısından kurtulmaları örgüt tarafından desteklendiği algısı artacaktır.
- * Örgütü oluşturan bireyler arasındaki ilişkilerin samimi ve candan olması, İşgören-yönetici, yönetici-yönetici veya işgörenler arası kaynaşmanın yüksek olması işgörenlerin, işe motivasyonları anlamındaki katkısının yanında, örgüt tarafından desteklendiği algısı da artacaktır.
- * Örgüt yapısı içerisinde adil ve hakkaniyetli tutumlar göstermek örgütün destekleyici olarak algılanması adına önemli değerlendirmelerden biridir.

İşgören çalışma ortamında ürettiği faaliyetin karşılığını (prim, ek ücret, terfi vb.) alacağını bilmeli, yöneticilerin işgörenler arasında tarafsız davrandıklarını algılamalıdır.

- * İnsan doğası gereği takdir edilmek, değerli olduğunu hissetmek tüm bireylerin hoşuna gidecektir. Yapılan iyi iş ve başarı sonucu yöneticiler tarafından görülerek onurlandırılan işgörenin örgüt tarafından desteklendiği algısı artacaktır.

Algılanan örgütsel destek, çalışanların örgütlerinden destek görmek istediklerini ve beklentilerinin olduğunu ifade eder. Bu beklentiler Kraimer ve Wayne (2004) tarafından uyum desteği (işe uyum), kariyer destek (kariyer gereksinimlerini karşılama) ve finansal destek (mali ödüller,emek-para) şeklinde üç başlık altında toplanmış ve örgütsel desteğin şekillenmesinde destek türlerinin önem taşıdığı vurgulanmıştır. Bunlardan :

- * Uyum desteği; örgütün iş transferleri sürecinde işgörenin uyum sağlaması ile ilgilenmesi yönündeki desteğidir.
- * Kariyer desteği; örgütün çalışanın kariyer gereksinimlerini karşılama ile ilgili olan desteğidir.
- * Finansal destek; örgütün çalışanlarına ekonomik ihtiyaçların karşılanması ile ilgili olan desteğidir.

2.2.3. Örgütsel destek algısı kuramları

Örgütsel Destek Algısının kuramsal temellerine bakıldığında sosyal değişim kuramı, karşılıklı ilişki (karşılıklılık normu) kuramı, lider-üye değişimi kuramı, örgütsel destek kuramı ve erg kuramı karşımıza çıkmaktadır. Aşağıda açıklanmaya çalışılmıştır.

2.2.3.1. Sosyal değişim kuramı

Sosyal değişim kuramı, örgüt ve çalışanlar arasındaki ilişkileri açıklamaya çalışan bir kuramdır. Bu kurama göre, örgüt ve çalışanlar arasında yaşanacak ilişkiler, örgüt işleyişini etkilemektedir.

1964 yılında Blau tarafından geliştirilen bu kurama göre; sosyal değişim ilişkileri, işgörenler arasındaki karşılıklı desteğin değişimidir. İşgörenler, örgütte çalışmaya bu kuramı kabul ederek başlamış sayılırlar. Yöneticiler ve işgörenler arasındaki sosyal değişim ilişkisi, yöneticilerin işgörenlerine uygun çalışma koşulları sağlamasıyla meydana gelmektedir. Blau (1964), işgören ve örgüt arasındaki ilişkilerde karşılıklı sorumlulukların yerine getirilmemesi durumunda, ilişki dengesinin bozulacağını belirtmektedir. Böyle bir durumda örgüt ve işgören açısından olumsuzluklara yol açacaktır. İşgören örgütün kendisini desteklediğini ve önemseydiğini hissedebilirse, kendiliğinden görevini istekli yapmaya ve örgüt için ürettiği katma değeri artırmaya çabalayacaktır (Fındıklı, 2014). İş görenler örgütüne karşı bağıllık göstererek, hizmet ederek, çabalayarak, emek ve zaman harcayarak; bunun karşılığında da örgüt de çalışanlarını ödüllendirme sistemi ile kaynak oluşturmaktadır. Karşılıklı olarak yapılan bu alışveriş sonucunda sosyal değişim ilişkisinin meydana geldiği söylenmektedir (Zagenczyk, 2001).

Blau (1964), sosyal değişim kuramının temelinde finansal getirilerden daha ziyade devamlılığı olan karşılıklı güven, sadakat ve bağıllığı sağlayacak ilişkilerin önemli olduğunu vurgulamıştır. Örgüt çalışanı için iyilikte bulunduğunda bu davranışa karşılık ileri zamanlarda beklenti içerisine girecektir. Bu nedenle örgüt ile çalışan arasındaki bu değişim büyük önem taşımaktadır (Jawahar ve Hemmasi, 2006). Sosyal değişim ilişkisine göre hem örgüt hem de çalışan, bu değişimin sonunda elde edeceği faydayı ve bu fayda için katlandıklarını göz önünde bulundururlar. Bu ilişkide bireyler, paylaşımın adil olmasını arzu ederler. Ancak tam anlamıyla eşit bir paylaşım gerçekleşmeyebilir ya da karşılığı hemen elde edilemeyebilir (Konovsky ve Pugh, 1994). Örgüt içerisindeki olumlu sosyal değişim, iş görenlerin vazife ve görevlerini daha istekli yapmalarını, sorumluluklarını yerine getirirken yaratıcı olmalarını ve

örgütsel faaliyetlerinin gereğini gerçekleştirmek için daha hızlı ve daha verimli davranmalarını sağlamaktadır (İşbaşı, 2000).

Sosyal değişim teorisi temelde üç varsayım ile açıklanabilir:

1. İnsanlar akılcıdır. Çeşitli seçenekler içinden kendilerine en uygununu ve ödüllendirici olanı seçerler. Zarardan kaçınırlar ya da zararı en az göreceği seçeneği tercih ederler.
2. Azalan marjinal fayda yasası.
3. Sosyal alışveriş durumunda insanlar aldıkları ve verdikleri arasında bir denge olmasını isterler. Bu denge var olduğunda insanlar, ilişkilerinden tatmin ve mutluluk duyarlar. Eğer denge yok ise tatminsizlik oluşur ve insanlar ilişkilerini bitirmek isterler (Özkalp, 2004; akt: Fındık, 2011).

Shore ve Shore'e (1995) göre kuvvetli sosyal değişim ilişkisi örgütün çalışanına karşı iyi davranmayı sürdüreceği anlamını taşıdığından, çalışana işinde yükselme (terfi) konusunda yüksek inanç sağlamaktadır (Mimaroğlu, 2008). Örgütsel destek algısı, sosyal değişim ile ilgili düzenlemelerin örgüt tarafından yerine getirileceğine dair çalışanda oluşan algı olarak tanımlandığında (Guzzo, Noonan ve Elron, 1994), sosyal değişim teorisinin örgütsel destek algısının temelini oluşturduğu söylenebilir (Fındık, 2011).

2.2.3.2. Karşılıklı ilişki (Karşılıklılık Normu) kuramı

Karşılıklı ilişki (Karşılıklılık Normu) kuramı, örgütsel destek algısının kuramsal temellerini oluşturan başka bir kuramdır. Gouldner tarafından ifade edilen Karşılıklılık Norm Teorisi, (The Norm of Reciprocity), Sosyal Değişim Kuramında olduğu gibi insanların elde ettikleri yararlar karşılık olumlu davranış göstereceği temeline dayanır. Gouldner'a (1960) göre Karşılıklılık Normundan bahsedilebilmesi için çalışanın kendisine yardım eden diğer çalışanlara yardım etmesi ve onlara zarar vermemesi gerekir (Gouldner, 1960).

Bu kuramda en önemli unsur güvendir. Güven ortamının sağlandığı ve çalışanın örgütsel destek algısının yüksek olduğu örgütlerde çalışan, örgüt için gerçekleştirdiği her türlü olumlu faaliyetin kendisine ödüllendirme, terfi, ücret artışı vb. gibi olumlu anlamda geri dönüşünün olacağını düşünmektedir. Örgütsel destek algısının yüksek olması, çalışanlarda örgütün katkıları ve faaliyetleri ile ilgilenme zorunluluğu oluşturmaktadır. Böylelikle çalışanlar örgüt hedeflerinin başarıya ulaşması için gerekli çabayı sarf ederler (Liu, 2004).

Karşılıklılık normu çalışanlara algıladıkları örgütsel desteğe karşın örgüte amaçlarına ulaşması için yardım etmesi ve örgütün mutluluğunu önemsemesi için zorunluluk hissi vermektedir. İkinci olarak çalışanların saygı, takdir edilme ve ilgi gibi algıladıkları örgütsel destekle sosyo-duygusal ihtiyaçlarını karşılaması çalışanların sosyal kimlikleri ile statülerini ve örgütsel üyeliklerini birleştirmelerini sağlamaktadır. Üçüncü olarak, algılanan örgütsel desteğin örgütün çalışanların artan performansını fark edip ödüllendirdiğine dair inançlarını kuvvetlendirmesidir. Bu süreçler çalışanlar için artan iş tatmini ve olumlu ruh hali gibi örgüt için de artan duygusal bağlılık ve performans, azalan devamsızlık gibi olumlu sonuçlar doğurmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

2.2.3.3. Örgütsel destek kuramı

Örgütsel destek kuramı, çalışanların, sosyal ve duygusal gereksinimlerinin karşılanması ve gösterilen üstün gayretin değerlendirilmesi, gösterilen bu gayretin neticesinde çalışanın örgüte kazandırdığı katkılara karşılık çalışanların emeklerinin önemsenmesi ve çalışanların fikirlerinin, önerilerinin ve ilgilerinin önemsenmesi inancını anlatmaktadır (Eisenberger ve diğerleri, 1986) .

Örgütte yöneticilerin tutum ve davranışları, çalışanın örgütsel destek algısını belirleyen etkenlerden biridir. Çalışan, fikirleriyle ve ürettikleriyle değerli olduğunu algılamalı ve örgütün desteğini hissetmelidir. Bu teoriye göre çalışanlar örgüte insani özellikler yüklemekte ve örgüt ile olan ilişkisini bir birey ile olan ilişkisi gibi

algılamaktadır. Levinson'a (1965) göre, örgütün kişiselleştirmesi şu şekilde olmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002; Zagenczyk, 2001; akt. Kalağan, 2009):

- * Örgütün yasası, ahlaki ve maddi sorumluluğu: Örgütü oluşturan temsilcilerinin çalışmalarına katkıda bulunarak örgüt kişiselleştirilebilir.
- * Örgütsel politikalar, normlar ve örgüt kültürü: Örgütsel politikalar, normlar ve kültür, çalışanların rol davranışını belirlemek ve devamlılığı sağlamak için kaynak teşkil etmektedir.
- * Güç etkisi: Örgütü temsil eden çalışanın, diğer çalışanlar üzerinde göstermiş olduğu güç ile oluşmaktadır.

2.2.3.4. Lider-Üye değişimi kuramı

Örgütsel destek algısı kavramının kuramsal temellerinden bir diğeri de lider-üye değişimi kuramıdır ve lider ile çalışan arasındaki ilişkiyi yansıtmaktadır. Liden ve diğerlerine (1997) göre lider-üye değişim kuramında, örgüt yöneticisi ile çalışan arasındaki pozitif etkileşim, etkileşim içinde olan iki taraf arasında yapıcı iş ilişkilerine katkı sağlamaktadır. Bunun nedeni yöneticilerin örgüt ile ilgili önemli bilgilere sahip olmasıdır (Eisenberger ve diğerleri, 2004; akt. Kalağan, 2009).

Scandura, Graen ve Novak'a (1986) göre lider-üye değişimi kuramı, örgütün yöneticisi ile çalışanlar arasındaki ilişkinin ve etkileşimin kalitesini ifade eder (Scandura, Graen ve Novak, 1986). Yönetici, bulunduğu konum itibarıyla örgütü temsil edeceğinden, yönetici ile çalışan arasındaki ilişkinin durumu örgütsel destek algısının da ana belirleyicilerinden olacaktır.

Yüksek kalite lider-üye etkileşiminde lider çalışanlarının bireysel gelişimine önem vermekte, onları rutin olmayan işlerde görevlendirmekte, çalışanlarına güvenmekte ve duygusal anlamda da destek sağlamaktadır (Tierney, 1999; akt. Şen ve Yaşlıoğlu, 2010). Özutku ve diğerlerine göre (2007), lider-üye etkileşim teorisi, örgütlerde liderlik süreci ve bu sürecin sonunda ortaya çıkan sonuçlar arasındaki

ilişkileri inceleme ile ilgili olarak en dikkat çekici ve faydalı teorilerden biri olarak örgütsel liderlik alanında kabul görmektedir (Köse, 2015).

2.2.3.5. Erg Kuramı

Alderfer'in ERG Kuramı da (existence/varoluş, relatedness/ilişki kurma, growth/gelişme), Maslow'un İhtiyaçlar Kuramında olduğu gibi insanların güdülenmelerinde belirli bir hiyerarşiye göre düzenlenmiş ihtiyaçların önemli bir rolünün olduğunu belirtmektedir (Güçlü, Recepoğlu ve Kılınç, 2014). Maslow'dan farklı olarak Alderfer, bu ihtiyaçları üç grup altında sınıflandırmış olup, bunlar: var olma, ilişki kurma ve gelişmedir. Bu yaklaşımda da Maslow'un teorisindeki gibi ihtiyaçlar esas alınır. İhtiyaçlardan öncelikle alt düzeydekiler doyurulmalı, daha sonra üst düzeydekiler tatmin edilmelidir.

Erg Kuramı boyutları; var olma, bağlanma ve gelişme kuramlarından oluşmaktadır (Koçel, 2007; Torlak, 2008; akt. Yakut Özek, 2016) :

- * Var olma (Existence) Kuramı: Bireyin hayatını sürdürmekle ilgili en alt düzeydeki gereksinimleri olan yiyecek, su, barınma ve fiziksel güvenlik gibi temel ihtiyaçlardır.
- * Bağlanma-İlişki Kurma (Aidiyet) Kuramı: Birey, diğer bireylerle ilişkiler kurmak ve sosyalleşmek ister. Bu durum birey için oldukça önemlidir. Bu ihtiyacını gidermek için de hissettiklerinin ve düşüncelerini başka bireylerle paylaşmaktadırlar.
- * Gelişme Kuramı: Bireyin yeteneklerini kullanma ve yeni yetenekler geliştirme isteği, çevresine veya kendisine yaratıcı ve üretici fikirler oluşturma ihtiyacıdır.

Çalışanların Erg kuramına göre ifade edilen yukarıdaki ihtiyaçları karşılandığında örgütte üretimin kalitesi artmakta ve örgüt amaçlarına ulaşmada aşama kaydedilmektedir.

2.2.4. Örgütsel destek algısını etkileyen faktörler

Alanyazın incelediğinde, örgütsel destek algısını etkileyen faktörlerin; örgütsel faktörler ve bireysel faktörler olarak iki grupta incelendiği görülmektedir.

2.2.4.1. Örgütsel destek algısını etkileyen örgütsel faktörler

Rhoades ve Eisenberger (2002), yaptıkları çalışmalarında örgütsel desteği oluşturan unsurları üç başlık altında toplamıştır. Bunlar:

- * Örgütsel adalet
- * Yönetici desteği
- * İnsan kaynakları uygulamaları

Bu başlıkların altında örgütsel destek algısını artırıcı veya azaltıcı özelliğe sahip alt başlıklarda bulunmaktadır.

2.2.4.1.1. Örgütsel adalet

Örgütsel adalet, çalışanların adalet algılarına dayanmaktadır.(Beugre, 2002). Örgütsel adalet; ücretlerin örgüt içinde nasıl dağıtıldığı, ödüllerin, cezaların ve terfilerin ne şekilde verileceği ve yapılacağı, bunlarla ilgili kararların nasıl alındığı veya bu kararların çalışanlara nasıl söylendiğinin, çalışanlarca, algılanma biçimidir (İçerli, 2010). Örgütsel destek algısı ile örgütsel adalet arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki vardır (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Örgüt içerisinde adaletin olduğunu, herkese eşit davranıldığını ve haksızlığa uğramayacağını düşünen çalışan, işini daha iyi yaparak örgütün amaçlarına ulaşmasını kolaylaştıracaktır. Örgütsel adalet oldukça önemli olup, örgütlerde adil bir ortamın varlığını algılayan çalışanda pozitif tutum ve davranışlar görülürken, ortamın adil olmadığı yönünde algıya sahip çalışanlarda alınan ücretin memnuniyetsizliği gibi

nedenler bahane edilerek, çalışan hırsızlığı olarak da adlandırılabilen olumsuz tutum ve davranışlar görülmektedir (Beugré, 2002; Bernardin ve Cooke, 1993; akt. İçerli, 2010).

Alanyazında örgütsel adalet; dağıtımsal adalet, prosedürel (işlemsel) adalet ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç ana başlık altında ele alınmaktadır (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009). Dağıtımsal adalet, kaynakların veya ödüllerin örgüt içinde adaletli dağıtımına ilişkin alınan algılarını ifade ederken, işlemsel adalet, örgüt içinde işler yürütülürken alınan kararların ne kadar adaletli alındığına ilişkin çalışan algısını ifade eder. Etkileşimsel adalet ise, örgütsel işlemler uygulanırken karar vericilerin takındıkları tavırlar ve alınan kararların çalışanlara nasıl söylendiği ile ilişkili adalet algısıdır.

Folger ve Konovsky (1989), dağıtımsal adaleti çalışanların göstermiş oldukları performans dikkate alındığında, iş yerindeki kaynakların adil olarak dağıtılıp dağıtılmadığına yönelik algıdır şeklinde belirtmiştir (Folger ve Konovsky, 1989). Dağıtımsal adalet; bireylerin dağıtılan kaynaklardan (ücret, terfi, vb.) adil şekilde pay aldığını düşünmesi olarak belirtilmektedir (Özdevecioğlu, 2003a). Dağıtımsal adaletin yüksek olduğu durumlarda, kuruma katkısı daha fazla olan çalışan daha çok, daha az katkısı olan ise daha az ödül almaktadırlar. Bu bağlamda, çalışanların aldıkları ödüller ile örgütlerine sağladıkları katkı arasında doğru orantı bulunmaktadır (Rhoades, Eisenberger ve Armeli, 2001).

İşlemsel adalet, karar alma sürecinde yapılanlarla ilgili çalışanların adalet algılamalarını ifade eder (Konovsky, 2000). Çalışanlar, örgüt içi uygulamalarda işlem adaletsizliği algılayorsa, bunu yapan kişilerden veya adaletsizliğin kaynağından ziyade örgütün kendisine tepkilerde bulunurlar (Sweeney ve McFarlin, 1993). Ayrıca işlemsel adaletin dağıtım adaletine oranla örgütsel destek algısı üzerinde daha güçlü bir etkisinin olduğu görülmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Leventhal (1980) işlemsel adaletin kuralları üzerinde durmuştur ve altı tane kural belirlemiştir. Bunlar aşağıdaki gibidir (Colquitt, 2004, Konovsky, 2000) :

- * Doğruluk
- * Tarafsız (önyargısız) olma
- * Temsil edilebilir olma

- * Düzeltilebilir olma
- * Tutarlı olma
- * Etik olma

Dağıtımsal ve işlemsel adalet algılarına genel olarak bakıldığında Greenberg'e (1996) göre çalışanların örgüt içinde alınan kararların sonuçlarına karşı takındıkları tutum ve davranışlar çalışanların dağıtımsal adalet algılamaları ile ilgili olup, işlemsel adalet algısı ise alınan kararların yol açtığı sonuçlarla ilgilidir ve örgüte karşı çalışan tutumlarında önemli bir etkindir. Yani dağıtımsal adalet, içeriği, işlemsel adalet ise süreci hedefler (Çakar ve Yıldız, 2009).

Bazı araştırmacılar tarafından etkileşimsel adalet, işlemsel adaletin bir alt boyutu olarak ele alınırken, bazılarınca bağımsız bir kavram olarak ele alınmaktadır (Greenberg, 1990). Yeniçeri, Demirel ve Seçkin'e (2009) göre etkileşimsel adalet, çalışanlar arasındaki ilişkilere yapılan yatırımlara vurgu yapar ve bu ilişkilerden elde edilecek sonuçlarla örgütsel adaletin sosyal yönünü oluşturur (Yeniçeri, Demirel ve Seçkin, 2009). Etkileşimsel adalet, adaletin kaynağı ve alıcısı arasındaki iletişim sürecinde ortaya çıkan saygı, dürüstlük, nezaket gibi insani yönler ile ilgilidir ve bunları esas alır (Greenberg, 1990; Cohen-Charash ve Spector, 2001).

2.2.4.1.2. Yönetici desteği

Yönetici, çalışanların, gönüllü ve istekli olarak işlerini yapmaları için çaba harcayan kişidir. Dolayısıyla kurumdaki diğer çalışanların kendisine güvendiği ve saygı duyduğu kişidir. Böyle bir yönetici, çalışanların tüm sorunlarıyla ilgilenmekte, çalışanlardan sadece iş beklememektedir (Taşçı ve Eroğlu, 2008). Örgüt temsilcisi olan yöneticiler ile çalışanlar arasında meydana gelen değişim, çalışanın örgütsel destek algısını etkileyecektir (Silbert, 2005). Yöneticiler örgütün temsilcisi olarak hareket ettikleri için, astlarının performanslarını yönetme ve değerlendirme sorumlulukları vardır, yöneticilerin çalışanlara olan olumlu ya da olumsuz tutumları örgütsel desteğin göstergesidir. Ayrıca, yöneticilerin astlarını değerlendirmeleri sıklıkla üst yönetime iletilmekte ve algıladıkları

örgütsel destek ile yönetici desteği çalışanların birliğine katkıda bulunmaktadır (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Suliman'a (2001) göre, çalışanın yöneticisi ile ilişkilerinin iyi olması, çalışma ortamında güven ortamının gelişmesini ve örgüte olan bağlılığı arttıracaktır; çünkü çalışanlar örgütün kendilerine değer verdiğini ve yöneticilerinin de yardımcı olduğunu hissedecektir (İşcan ve Karabey, 2007). Bhanthumnavin (2001) tarafından algılanan yönetici desteği, üç sınıfta toplanmaktadır (Gürbüz, 2012):

- * Duygusal Destek: Empati ve kabullenme, önemsenme, stres, çatışma, sevgi gösterme ve iş zorluklarının üstesinden gelebilme için yardımda bulunmaktır.
- * Bilgisel destek: Bilgiyi değerlendirme, iş için gerekli olan beceri ve bilgi ile ilgili öneride bulunma, iş performansına yönelik dönüt verme ve rehberlik etmektir.
- * Maddi destek: Maddi destek, materyal kaynakları ve gereksinim duyulan hizmetlerdir.

2.2.4.1.3. İnsan kaynakları uygulamaları

İnsan kaynakları uygulamaları, insana olan yatırımı belirtmekte ve çalışanların örgüte olumlu katkılarını göstermekte, böylelikle de örgütsel destek algısını olumlu yönde teşvik etmektedir (Allen, Shore ve Griffeth, 2003). Birçok uygulamayı içeren insan kaynakları yönetimi işe alınacak personelin belirlenmesinden seçimine, eğitiminden kariyer gelişimine, ücret politikasını belirlemeden performansını değerlendirmeye kadar pek çok faaliyeti yürütür. İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları, örgüt içinde verimlilik, etkinlik ve rekabet avantajını sağlayan temel fonksiyonlar arasında yerini almaktadır (Aykan, 2007). Örgütsel destek algısı, insan kaynakları uygulamaları ile doğrudan ilişkili olup, çalışanların maruz kaldıkları uygulamalar onların örgütlerine için geliştirdikleri örgütsel destek algılarını etkileyecektir.

Çalışanların örgüte olan katkılarının takdir edilmesini gösteren insan kaynakları uygulamalarının algılanan örgütsel destek ile ilişkisini değerlendiren çalışmaların sonucunda insan kaynakları uygulamaları, iki başlık altında sınıflandırılmaktadır ki bunlar; örgütsel ödüller ve iş koşullarıdır. Bu sınıflar da kendi içerisinde örgütsel ödüller tanınma, ücret ve terfiler; iş koşulları da iş güvenliği, otonomi, role dayalı stres kaynakları, eğitim ve örgütün büyüklüğü adı altında açıklanmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002). İnsan kaynakları uygulamaları neticesinde çalışanların, kendilerinin önemsendiğini ve dikkate alındığını hissetmeleri, örgütsel destek algısını etkileyebilir ve algı seviyesinin düzeyini artırabilir.

2.2.4.2. Örgütsel destek algısını etkileyen bireysel faktörler

Örgütsel destek algısını etkileyen bireysel faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve kıdem yılı (hizmet süresi) gibi kontrol değişkenleridir (Rhoades & Eisenberger, 2002). Örgütsel destek algısı çalışmalarında yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve çalışma yılı (kıdem) demografik değişkenlerinin etkisinin ne düzeyde olduğu tespit edilmeye çalışılmaktadır.

2.2.4.2.1. Yaş

Alanyazın incelendiğinde çalışan yaşının örgütsel destek algısını olumlu mu ya da olumsuz mu etkilediği ile ilgili kesin bir çıkarım bulunmamaktadır. Bazı araştırmalar yaş arttıkça örgütsel destek algısının arttığını gösterirken (Bhanthumnavin, 2001; Erkol, 2015; Hellman, Fuqua ve Worley, 2006; İşcan ve Karabey, 2007; Rhoades ve Eisenberger, 2002; Selçuk, 2003; Tansky ve Cohen, 2001; Yoon ve Lim, 1999) bazı araştırmalarda yaş ile örgütsel destek algısının ters orantılı olarak değiştiğini, yaş arttıkça algılanan örgütsel desteğin zayıfladığı (Currie ve Dollery, 2006; Guzzo, Noonan ve Elron, 1994; Gürbüz, 2012; Kalağan, 2009; Lynch, Eisenberger ve Armeli, 1999; Welchans, 1995; Yoshimura, 2003) sonuçlarına ulaşmışlardır. Bazı

çalışmalarda ise anlamlı bir farklılık olmadığı (Akın, 2008; Asad ve Khan, 2003) görülmektedir.

2.2.4.2.2. Cinsiyet

Alanyazın incelendiğinde çalışanların cinsiyetinin örgütsel destek algısını etkileyen değişkenlerden biri olarak ifade edilebilir. Ancak kadın çalışanların daha çok ilişki, erkek çalışanların ise başarı odaklı olmaları nedeniyle örgütten farklı beklentileri olmakta; dolayısıyla da örgütün iş koşullarıyla alakalı değerlendirmeleri de farklı olmaktadır. Birçok araştırmacı cinsiyetin örgütsel destek algılarında farklılığa neden olduğunu ileri sürmektedir. Genelde kadın çalışanlar diğer çalışanlarla olan ilişkilerini, erkeklerse kişisel gelişim olanaklarını ve ödülleri daha destekleyici bulmaktadır (Parasuraman, Greenhaus ve Granrose 1992).

Johlke, Stamper ve Shoemaker'in (2002) yaptıkları çalışmada, kadınların örgütsel destek algılarının erkeklere göre anlamlı bir şekilde daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yine Yoon ve Lim'in (1999) araştırmasında, erkek çalışanların örgütsel destek algıları kadın çalışanlardan daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazında benzer şekilde erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha yüksek örgütsel destek algılamalara sahip olduğu sonucuna ulaşılan çalışmalar (Amason ve Allen, 1999; Welchans, 1995; Yoon ve Thye, 1998) bulunmaktadır.

Bazı araştırmalarda da, örgütsel destek algısı ile kadın çalışanlar arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ancak, bu ilişkilerin genellikle düşük (Currie ve Dollery, 2005; Currie ve Dollery, 2006; Loi, Hang-Yue ve Foley, 2006) ve orta (Aryee, 1994) düzeyde olduğu gözlenmiştir.

Currie ve Dollery (2006) ise çalışmalarında cinsiyetin örgütsel destek algısında anlamlı bir farklılık yaratmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Yine Gürbüz (2012), örgütsel destek, örgütsel güven ve bağlılık algılamalarını incelediği çalışmasında cinsiyet değişkeni ile örgütsel destek, örgütsel güven ve bağlılık algılamaları arasında bir ilişki

bulamamıştır. Benzer şekilde Fuller, Hester, Barnett, Frey ve Relyea (2003), üniversite elemanları ile yürüttüğü ve örgütsel destek algısı ile dışsal itibar algısı arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmalarında, cinsiyet ile örgütsel destek algısı arasında herhangi bir ilişki tespit etmemişlerdir. Ayrıca Eğriboyun (2013), Foley, Hang-Yue ve Lui (2005), Nayır (2011), Tansky ve Cohen (2001) ve Yokuş'un (2006) çalışmalarında da cinsiyetin örgütsel destek algısı üzerinde bir etkisi bulunamamıştır.

2.2.4.2.3. Eğitim düzeyi

Rhoades ve Eisenberger'in (2002) çalışmalarında, eğitim düzeyi ile örgütsel destek algısı arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bireyin eğitim düzeyi yükseldikçe, örgütten gördüğü desteği daha yüksek düzeyde algılamaktadır. Alanyazında Fuller, Hester, Barnett, Frey ve Relyea (2003), Selçuk (2003), Üren (2011), Tansky ve Cohen (2001) ve Yoon ve Lim (1999) çalışmalarında eğitim düzeyindeki artışın algılanan örgütsel desteği arttırdığını bulmuşlardır. Ancak Akalın (2006), çalışmasında lise mezunu çalışanların üniversite mezunu çalışanlara göre örgütsel destek algılarının daha yüksek derecede olduğunu ortaya koymuştur.

Currie ve Dollery (2006) ve Nayır'ın (2011) yaptıkları çalışmalarda ise eğitim düzeyi değişkeninin anlamlı bir yordayıcı olmadığı tespit edilmiştir.

2.2.4.2.4. Hizmet süresi (Kıdem)

Çalışanın örgütteki çalışma süresinin artmasının, örgütsel destek algısına olumlu yönde etkisinin olduğunu gösteren araştırmaların yanında, çalışma süresinin artmasının çalışanın örgütsel destek algısını negatif etkilediğini gösteren araştırmalar da bulunmaktadır. Örgüt içinde çalışanların kıdemleri arttıkça algılanan örgütsel destek düzeylerinin arttığı görülmektedir. Örgüt için daha uzun süre çalışan bireyler ile örgüt arasında bir takım bağlar kurulması beklenmektedir. Hizmet süresinin artması

Çalışanların rgtlerinden memnuniyetini göstermekte ve bu nedenle işlerinden ayrılmak istemedikleri şeklinde yorumlanmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Alanyazında hizmet süresi ile örgütsel destek algısı arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu söyleyen alışmalar (Eisenberger, Rhoades ve Cameron, 1999; Harris, 1995; Selçuk, 2003; Wayne, Shore ve Liden, 1997; Welchans, 1995; Yoon ve Lim, 1999; Zagenczyk, 2001) olduğu gibi, negatif bir ilişki olduğunu tespit eden alışmalar (Akalm, 2006; Currie ve Dollery, 2005; Currie ve Dollery, 2006; Fındık, 2011; Fuller, Hester, Barnett ve Relyea, 2006; Loi, Hang-Yue ve Foley, 2006; Stinglhamber ve Vandenbergher, 2003; Yoshimura, 2003) da bulunmaktadır.

Asad ve Khan (2003) ile Bozkurt'un (2007) alışmalarında ise örgütsel destek algısı ile hizmet süresi arasında herhangi bir ilişkiye rastlanmamış, hizmet süresinin örgütsel destek algısını etkilemediği ifade edilmiştir.

2.2.5. Örgütsel destek algısının sonuçları

Çalışanların yaptıkları işe ve örgüte karşı geliştirdikleri tutum ve davranışlar oldukça önemlidir. Yapılan araştırmalar da çalışanların örgütsel destek algılarının sonuçlarının yaptıkları işlerin ve örgütün faaliyetlerinin sonucuyla önemli oranda ilişkisi olduğu söylenebilmektedir (Önderoğlu, 2010). Rhoades ve Eisenberger (2002) rgtsel destek üzerine yapmış oldukları çalışmalarda örgütsel destek algısının sonuçlarını aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir:

- * *Örgütsel bağlılık*
- * *İş doyumunu ve olumlu ruh hali gibi işe ilişkin etki*
- * *İşe ilgi*
- * *İşi başarma*
- * *Gerilim*
- * *Örgütte kalma arzusu*
- * *Örgütten ayrılma davranışı*

Altınöz, Çöp, Çakıroğlu, Kervancı ve Keskin (2013), örgütsel destek algısı ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit etmişler, örgütsel destek algısı arttıkça, örgütsel bağlılığın artacağını söylenebileceğini ifade etmişlerdir. Silbert (2005), çalışanlarda oluşan örgütsel destek algısını artırmak için, o örgütün çalışanlarına olan bağlılığını göstermesi ve bunu çalışanlarına ifade etmesi gerektiğini belirtmiştir. Böylelikle çalışanlar, değerli olduklarını hissedecekler ve örgütlerine olan bağlılıkları da artacaktır. Yapılan birçok araştırma örgütsel destek algısı düzeyi yüksek olan çalışanların devamsızlık yapma oranlarının daha az, işle ilgili görevlerini yerine getirmede örgütsel destek algısı daha düşük düzeyde olan çalışanlara göre daha bilinçli olduklarını göstermektedir (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986).

İş tatmini, çalışanın ihtiyaçlarının karşılandığı ölçüde gerçekleşen bir durumdur. Çalışanın ihtiyaçlarının karşılanmaması durumunda ise tatminsizlik söz konusudur. İş tatminini veya tatminsizliğini ortaya çıkaran aslında çalışanların beklentilerinin olduğu söylenebilir. Buna göre iş tatmini, çalışanların işle ilgili beklentileriyle ve işten elde ettiklerini karşılaştırmalarının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışanların beklentilerinden daha fazlasına ulaşmaları halinde iş tatmini söz konusu olurken, beklenilenden daha azına ulaşılması ise tatminsizlikle sonuçlanmaktadır (Çarıkçı, 2000). Bunun yanı sıra çalışanların kurumlarının onların refahına olan ilgileri ve örgüte katkılarına verdikleri değere dair genel inançları algıladıkları örgütsel desteği artıracak, dolayısıyla da çalışanlarda iş tatmini, olumlu ruh hali gibi olumlu sonuçlar doğuracaktır (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Çalışanda pozitif yönde gelişen örgütsel destek algısı, onun aynı zamanda iş doyumunu yükselmekte ve işine karşı olumlu bir tavır takınmasını sağlamaktadır. Böylelikle de çalışanın, örgüte daha fazla katkı sağlama konusunda istekliliği artırmaktadır (Burke, 2003:132).

Algılanan örgütsel destek, çalışanların yapmış oldukları işlerde performanslarını yükseltmekte ve standartların üzerine çıkılmasında önemli rol oynamaktadır (Turunç ve Çelik, 2010a). Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch ve Rhoades (2001), örgütsel destek algısının belirleyicilerinden olan yükümlülük duygusunun performansı geliştirdiğini belirtmişlerdir. Yaptıkları çalışma ile örgütsel

destek algısı ve performans arasında pozitif ilişkiyi keşfetmişlerdir. Algılanan örgütsel destek, çalışanların ve örgütün performansını düşürebilecek stres faktörlerinin etkisini düşürebilecek bir araç olarak görülmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Çalışanlara örgütsel destek sağlanması, stresle başa çıkmaları konusunda onlara yardımcı olmaktadır. Çalışanlarda algılanan örgütsel desteğin yüksek olduğu bir örgütte, çalışan, çalıştığı örgütü hoş ve stresi olmayan bir yer olarak görür. Örgütsel destek yükseldikçe personelin stres düzeyinin azalacağına ilişkin olarak araştırmacıların görüş birliği bulunmaktadır (Cropanzano, Howes, Grandey ve Toth, 1997).

Psikolojik ve fiziki koşullar oluşturulduğu takdirde örgütsel desteğin sağlandığı kurumlarda, çalışanın örgütte kalma arzusu artacak ve işten ayrılma niyeti azalacaktır. Turunç ve Çelik (2010a), çalışmalarında algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyetini anlamlı düzeyde azalttığını bulmuşlardır. Algılanan örgütsel destek yüksek olduğu zaman çalışanların örgütlerinde çalışmaya devam etme olasılıkları artmaktadır. Örgütsel destek algısının örgütten ayrılma isteği ile ters yönlü ve anlamlı bir ilişkisinin bulunduğu belirtilmiştir (Akın, 2008).

Alanyazında yapılan yakın tarihli çalışmalarda örgütsel destek algısının duygusal tükenme üzerinde etkili olduğu (Jawahar ve diğerleri., 2007), normatif ve duygusal bağlılıkla ilişkili olduğu (Boezeman ve Ellemers, 2007), örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilediği (Chiang ve Hsieh, 2011) ve kıdemli çalışanlarda güvenilir bir iklimle gönüllü işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracı rol oynadığı (Ring, 2011) ortaya konulmuştur (Tokgöz, 2011).

Yakın tarihli araştırmalar algılanan örgütsel destek ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif bir ilişki bulunduğunu (Chiang ve Hsieh, 2011), algılanan örgütsel destek ile normatif ve duygusal bağlılık arasında ilişki bulunduğunu (Boezeman ve Ellemers, 2007) ve örgütsel desteğin rol çatışmasına bağlı duygusal tükenmeyi etkilediğini (Jawahar ve diğerleri., 2007), örgütsel desteğin kıdemi fazla çalışanlarda güvenilir bir iklimle gönüllü işten ayrılma niyeti arasında var olan ilişkide aracı rol oynadığını (Ring, 2011) belirtmektedir (Tokgöz, 2011).

2.3. Örgütsel Sinizm Kavramının Tanıtılması

2.3.1. Sinizm kavramı

Günlük hayatta pek karşılaşmadığımız, kullanımı pek yaygın olmayan sinizm kavramı, temeli felsefeye dayanan ve sosyal bilimlerin pek çok dalında karşımıza çıkan bir terimdir. Kökeni antik yunana dayanan sinizmin Türk Dil Kurumu Sözlüğünde anlamı “*İnsanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi, kinizm*” şeklinde açıklanmaktadır.

Düşünce ve yaşam biçimi olarak Antik Yunan’da ortaya çıkan sinizm kavramı (Brandes, 1997; Akt. Kalağan, 2009), köklerini M.Ö. 500 yıllarında ortaya çıkan antik yunan felsefi düşüncesi “sinik” (kinik) kelimesinde bulmaktadır (Mantere ve Martinsuo, 2001). Sinik, insanların sadece kendi çıkarlarını düşündüğüne inanan bireylere verilen ad olup, bu davranışı açıklamaya çalışan düşünceye ise sinizm denilmektedir (James, 2005). Antisthenes, bilinen ilk sinik birey olup, M.Ö. 444-365 yılları arasında yaşamıştır ve Sokrates’in de öğrencisidir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998). Antisthenes, sinizm felsefesinin kurucusu olarak kabul görmekte ve içinde sadece asa, pelerin ve kuru ekmek gibi ihtiyaçlarının yer aldığı bir çanta ile hayatını idame ettiği ifade edilmektedir. Antisthenes’in bu yaşam tarzı, insanların sadece kendi çıkarlarını düşündüğünü göstermesine olanak sağlamıştır (Helvacı, 2010). Sinoplu Diogenes (M.Ö 412-323), sinik felsefesinin en önemli temsilcilerinden olup, Büyük İskender’in ona iyilik yapma teklifine karşılık vermiş olduğu “*Gölge etme yeter*” cevabı onu meşhur yapan anekdotlarından biridir (Laursen, 2009). Sinizm kavramı aslında insanların dürüst olmadığı inancını temsil eder ve neden gündüzleri dışarıda elinde fenerle gezdiği sorulduğunda Diogenes’in vermiş olduğu “*Dürüst adam arıyorum*” cevabı ironik bir biçimde bu durumu tanımlamaktadır (Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007). Antik Yunanlı siniklerin amacı etik ve erdemin yüksek hayat standartlarına ulaşmak olup, bu kavramları savunmayanlara sık sık saldırmışlardır (Andersson ve Bateman, 1997).

Sinizm kavramıyla ilgili olarak iki farklı görüş öne çıkmaktadır (Gökberk 2000):

- * İlk görüşe göre; anlamı köpek olan “kyon” kelimesinden geldiği öne sürülmüştür. Sinik özellikteki bireylerin tercihi doğal yaşamdır ve toplumsal kurallara uymamaktadırlar. Kılık kıyafetlerine dikkat etmemekte, pasaklı bir şekilde gezinmekte ve uygarlığı küçük görmektedirler. Bu tarz düşüncelerini dile getirdikleri ve toplumla pek bağdaşmayan alışılmadık davranışlar sergiledikleri için “kyon” (köpek) metaforu siniklerin (kiniklerin) simgesi haline gelmiştir.
- * İkinci görüşe göre; Atina yakınlarında bulunan, hareketin ibadet merkezi olan, sinik felsefenin uygulandığı ve öğretilerinin ders olarak verildiği (Piering, 2009), siniklerin okulunun yer aldığı “Kynosarges” (gymnasiom) kelimesinden türemiş olabileceği ileri sürülmüştür.

Sinizm bir yaşam biçimini gösterdiğinden, sinizmi antik yunanın diğer okullarıyla eşitlemek yanlış olur (Piering, 2009). Toplumsal değerleri mizahı bir tarzda eleştiren ve bu değerlere karşı güvensizlik besleyen bir hayat tarzını benimseyen eski sinizm ile günümüzdeki sinizm arasında oldukça farklılıklar vardır. Şu anki sinikler eski dönem siniklerinin yaşam biçimini benimsememektedir (Candan, 2013). Sinizm, antik dönemde düzeni eleştirip, bireyi ön plana çıkaran ve gerçeği anlatma amacına sahip bir felsefe iken, günümüzde bu anlamının ötesinde olumlu anlamdan olumsuz bir anlama dönüşmüştür (Helvacı, 2013).

Sinikler, bireyi insanlığın temeli ve kendi kendine yetebilen en doğal hali olarak görmektedir. Din ve devlet gibi değer verilen kurumların gereksiz olduğuna inanmaktadırlar. Sinikler bu tarz kurumları açıkça eleştirmekte ve dahası hor görmektedirler. Diğer insanlarla olan diyaloglarında mizahı kullanırlardı ve mizah onların en güçlü silahıydı. Sinikler, hiyerarşinin sosyal yapısını, baskınlığını ve eşitsizliği eğlenceli alaylarla eleştirirlerdi ve görüşlerini ilan etmek için dramatik ve müstehcen görüntüler kullanırlardı (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998). Dürüstlük, adalet gibi değer yargılarının, kişisel çıkarlar için yok sayıldığı görüşüne sahip sinikler,

toplumsal kurallara saygı duymayıp; doğal ortamda doğanın kurallarına göre yaşamayı tercih etmişlerdir.

2.3.2. Örgütsel sinizm

Sinizm felsefesinin temel inançlarından yola çıkıldığında, özellikle iş hayatında sinik bireylerin ve davranış şekillerinin gözlemlenmesiyle örgütsel sinizm kavramı ortaya çıkmış ve literatüre girmiştir. Literatürde ilk olarak Kanter ve Mirvis (1989) tarafından yazılan ve örgütlerde sinizmin yaygınlaşmasının sebeplerinin belirlenmeye çalışıldığı kitapta ortaya çıkmıştır (James, 2005). Ancak sinizmin kavramsallaştırılmasına yönelik olarak yapılan ilk araştırmalardan biri Cook ve Medley'in 1954 yılında yürüttükleri Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri (MMPI) araştırmasıdır (Dean, 1998). 1969 yılında Niederhoffer'in polisler ile yürüttüğü çalışmada, mesleki sinizm ilk kez bir kavram olarak ele alınmıştır (Metzger, 2004; Akt. Ağırhan, 2016). Andersson (1996) ise sinizmi çalışan sinizmi yönünden ele almış, sinizm ile psikolojik kontrat ihlali arasındaki ilişkiye odaklanmıştır (Andersson, 1996). Sinizmi Örgütsel Değişim çabaları yönünden ele alan, Reichers, Wanous ve Austin'e (1997) göre, örgütlerdeki değişim çabaları sinizm için uygun bir hedef olma özelliği taşımaktadır (Reichers, Wanous ve Austin, 1997). Ülkemizde ilk çalışma 2007 yılında Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu (2007) tarafından gerçekleştirilmiştir. Çalışmalarında örgütsel sinizm alana tanıtılmıştır. Sonrasında 2008 yılında Güzeller ve Kalağan'ın, Vance, Brooks ve Tesluk'un örgütsel sinizm ölçeğinin uyarlama çalışması yer almıştır (Sur, 2010). Yine aynı yıl içerisinde Efilti, Gönen ve Öztürk'ün (2008), Akdeniz Üniversitesinde görev yapan yönetici sekreterlerinin genel ve örgütsel sinizm düzeylerini inceledikleri çalışma ile Tokgöz ve Yılmaz'ın (2008), Eskişehir ve Alanya'daki Otel işletmelerinde yürüttükleri çalışmalar bulunmaktadır. 2009 yılında Kalağan, Araştırma Görevlileri üzerinde yürütmüş olduğu çalışmasıyla literatüre önemli ölçüde katkı sağlamıştır. Sonraki yıllarda ise üniversitelerde konu ile ilgili tez çalışmaları artarak devam etmiş ve alan yazın hızla genişlemiştir.

Örgütsel sinizm konusunda yapılan pek çok araştırmada öncelikle, “çalışanların örgütlerine duydukları olumsuz tutumların kaynağı nedir?” sorusuna yanıt aranmıştır. Bu durum farklı alanlarda farklı tanımlamaların ortaya çıkmasına yol açmıştır. Farklı tanımlamalar olsa da sinizm, bireylere, bireyin mesleğine, örgütlere, örgütteki üst yöneticilere ve örgütün değişimine odaklanan çabalara dikkat çekmektedir (Turan, 2011). Bireyin, örgütün dürüstlükten yoksun olduğu inancına sahip olması, onun örgüte karşı olumsuz duygular beslemesine yol açmakta ve örgütüne karşı olumsuz tutum ve davranışlarda bulunma eğilimini arttırmaktadır (Naus, 2007). Örgütlerde yaşanan sinizmin, birey ve örgüt açısından pek çok olumsuz sonucunun olmasında dolayı çalışma hayatında sinizmin ortaya çıkışını önlemek ya da ortaya çıktığında süreci sağlıklı yönetmek için en uygun stratejileri uygulama sorumluluğu örgüt içindeki yöneticilere ve doğal liderlere düşmektedir (Özler, Atalay ve Şahin, 2010). Treadway (2004) yöneticilerin örgüt içinde sinizmin gelişmesi veya engellenmesinde önemli rollerinin olduğunu ifade eder. Eğer örgüt içi sinizm çalışanlardan kaynaklanıyorsa, önlemek için yöneticilerin ciddi çabası gerekmektedir (Brown ve Cregan, 2008)

Örgütsel sinizm kavramının çıkış noktası; doğruluk, dürüstlük, adalet, samimiyet ve içtenlikten yoksun olmaktır (Sağır ve Oğuz, 2012). Aynı zamanda örgütsel sinizm kavram olarak, olumsuz tarafı ile çatışma, stres düzeyinde artış, psikolojik şiddet gibi davranış türleri ile de beraber dikkate alınması gereken bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır (Fettahlıoğlu, 2015). Sinizm, her türlü örgütte yaşansa da, özellikle kamuya bağlı örgütlerde örgüt yapısının daha bürokratik olması sinizmin daha fazla yaşanmasına neden olmaktadır (Albrecht, 2002). Örgütün doğruluktan uzaklaşması inancı; suçlama, aşağılama ve öfke gibi negatif duygular ile ortaya çıkmaktadır. Bu yüzden sinizm, insan davranışlarını ile ilgili negatif bir eğilimdir (Ahmadi, 2014). Bir kurumda yaşanan çatışmalar, haksızlıklar, o kurumda örgütsel sinizmin ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Çünkü işgören yaşadığı olumsuz duyguların etkisiyle savunma mekanizması geliştirmekte, yaşadığı her olumsuz olayda örgüte karşı duruş sergilemektedir. Bu durumda sinizmin kaynağı olarak örgüt gösterilebilir. Bazen de işgörenlerden sinik bakış açısına sahip olanlar örgütte sinizmin yayılmasına ve örgütsel sinizmin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Sinik bakış açısına sahip

Çalışanların sürekli şikayet etme, çabuk hayal kırıklığına uğrama, kötü söylemlerde bulunma, küçümser tavırlar içinde olma gibi özellikleri bulunmaktadır (Abraham, 2000; Akt. Anaş, 2016). Bu zelliklerin oluşmasında en önemli etkenlerin çalışanların örgüte, örgütün uygulamalarına, iş arkadaşlarına ve yöneticilere duyduğu güven eksikliğinin geldiği düşünülmektedir (zler, Atalay ve şahin, 2010). Sinik bir örgüt diğer örgütlerden farklı görünür. Genel olarak bütünlükten yoksun, adaletin var olmadığı, örgüt uygulamalarının sürekli eleştirildiği, bağlılığın azaldığı ve aidiyet duygusunun zayıfladığı bir görünüm sergilenir (Saruhan ve Yıldız, 2009). Kaynağı insan olan, ya da insana bir şekilde ihtiyaç duyan örgütlerde, örgütün hedefine ulaşması insan kaynağını en verimli şekilde kullanmasıyla olacaktır. Dolayısıyla örgütün faaliyet gösterdiği sektörde ayakta kalabilmesi ve rekabet edebilmesi için çalışanların sergilemiş oldukları davranışlara, takındıkları tutumlara yn verebilmesi gerekir, ki bu da sinizm üzerinde çalışmayı gerektirir.

Örgütsel sinizm ile ilgili yapılmış olan tanımlamaların kronolojik bir sıra ile gözden geçirilmesi, örgütsel sinizm kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için faydalı olabilir. Kalağan tarafından 2009 yılında Türkçe'ye çevrilen Naus'un 1977-2006 yıllarını kapsayan tanım tablosu aşağıdadır.

Tablo 2.1. Örgütsel sinizm tanımları

Yazar(lar)	Yıl	Tanım
Goldner, Ritti ve Ference	1977	Sinik bilgi: örgütsel eylemlerde, kararlarda veya prosedürlerde fedakarlığın, iyiliğin veya samimiyetin reddedilmesi.
Kanter ve Mirvis	1989, 1991	Sinizm, bencilliğin ve sahteciliğin insan doğasının özünde olduğu genel inancını yansıtan bir kişilik özelliğidir.
Bateman, Sakano ve Fujita	1992	Sinizm, otoriteye ve kurumlara karşı olumsuz, güvensiz bir tavrıdır.
Guastello, Rieke, Guastello ve Billings	1992	Sinizm sadece bir iş tutumu değil; bir bütün olarak hayata bakıştır.
Wanous, Reichers ve Austin	1994	Sinizm, gelecekteki örgütsel değişikliklerde başarılı olunamayacağı kötümserliğini, değişikliği gerçekleştirecek liderlerin ise yetersiz ya da tembel olduğu inancını kapsar.
Andersson	1996	Sinizm, bir insanın, grubun, ideolojinin, sosyal sözleşmenin ya da kurumun hayal kırıklığı ve olumsuz duygularla karakterize edilen genel ve özel bir tutumdur.
Reichers, Wanous ve Austin	1997	Örgütsel değişim ile ilgili sinizm, değişim liderlerine olan inanç kaybı, onları tembel ve beceriksiz olarak nitelenmek ve gelecekteki değişim çabalarının başarısızlıkla sonuçlanacağına dair karamsar tutum olarak ifade edilir.
Dean, Brandes ve Dharwadkar	1998	Örgütsel sinizm, kurumun dürüstlükten yoksun olduğu ve örgüte karşı gelişen olumsuz duygu ve aşağılayıcı, eleştirel davranışları kapsayan inancı içerir.
Turner ve Valentine	2001	Sinizm, hem güvensizlik hem de başka bir kişinin güdülerine karşı düşmanlık içeren güçlü, ahlaki karar vermenin hem genel hem de özel bir boyutu olarak tanımlanır.
Johnson ve O'Leary-Kelly	2003	Örgütsel sinizm: Örgütün dürüstlükten yoksun olduğu inancıdır.
O'Leary	2003	Sinizm "adaletsizliğin bir öyküsüdür". Sinizm hikayelerinde, yönetimin uygulamalarına karşı derin bir hayal kırıklığı vardır.
O'Brien, Halsam, Jetten, Humphrey, O'Sullivan ve Postmes	2004	Sinizm psikolojik çıkış ve ayrılma biçimi olarak tanımlanır.
Stanley, Meyer ve Topolnysky	2005	Sinizm, bir karar veya eylem için diğer bir çalışanın belirtilen veya ima edilen inanç eksikliği olarak ifade edilir.
Urbany	2005	Sinizm, olumlu şeyler hakkında yapılan olumsuz yorumları ve duyguları, özellikle de asıl karar verme aşamasında örgütün değerlerinin olumlu etkisinin reddedilmesidir.
Valentine ve Elias	2005	Sinizm, iş örgütlerinin ve diğer toplumsal kurumların tartışmasız ve kendi kendine hizmet ettikleri inancıdır.
Cole, Bruch ve Vogel	2006	Sinizm, çalışan kurumun güdülerinin, eylemlerinin ve değerlerinin eleştirel bir değerlendirmesinden kaynaklanan bir tutumdur.

Örgütsel sinizmle ilgili literatürde pek çok tanım yapılmış olsa da en yaygın kullanılanlardan biri Dean ve diğerlerinin (1998) örgütsel sinizm tanımıdır. Dean ve diğerlerine (1998) göre, “Örgütsel sinizm, kişilerin çalıştığı örgüte ilişkin olumsuz tutumlarıdır” ve üç boyuttan oluşur. Bu boyutlar:

- * Örgüt bütünlüğünün yoksun olduğuna dair bir *inanç*,
- * Örgüte ilişkin negatif bir *duygu*,
- * Sahip olunan bu inanç ve duygular sonucunda geliştirilen örgüte karşı eleştirel ve aşağılayıcı *davranışlara* ilişkin eğilimlerdir.

Yukarıda yapılan tanımlamalar incelendiğinde örgütsel sinizmin öfke, hayal kırıklığı, bencillik, sahtekarlık vb. olumsuz duygular içerdiği ve kişisel çıkarların ön planda tutulduğu, örgüte karşı bireyin takındığı dürüstlükten ve adaletten uzak tutum ve davranışların olduğu görülmektedir. Bu negatif duygular da bireyde hoşnutsuzluğa ve örgütüne karşı yabancılaşmaya sebep olmaktadır.

2.3.3. Örgütsel sinizmin boyutları

Örgütsel sinizm tanımlarında bir takım farklılıklar olsa da, hepsinin ortak noktası örgütsel sinizmin üç boyuttan oluşan olumsuz bir tutum olduğudur (Stanley, Meyer ve Topolnytsky, 2005). Bu boyutlar belirlenirken Ajzen’in (1994) tutum teorisinden faydalanılmıştır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998). Tutum teorisinin boyutları olan, inançsal, duygusal ve davranışsal boyutlar Dean vd.’nce (1998) örgütsel sinizmin de boyutları olarak ifade edilmiştir.

2.3.3.1. Bilişsel (İnanç) boyut

Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu; örgütün dürüstlükten ve bütünlükten yoksun olduğuna dair inanç olup, öfke, hor görme ve kınama gibi olumsuz duygularla ortaya çıkar. Bu boyutta örgütsel sinikler, örgüt içi uygulamalarda samimiyet, dürüstlük ve adalet gibi ilkelere ihanet edildiğini düşünmektedirler. Bu ilkelerin göz ardı edilmesiyle

örgütün kendilerine ihanet ettiklerine inanırlar (Dean vd., 1998). Mirvis ve Kanter (1989); “insanların umutlarını yükselt, hayal kırıklığına uğrat ve sonrasında tamamen düş kırıklığı yaşayana dek onları suistimal et.” ifadesiyle bilişsel sinizmin nasıl ortaya çıktığını izah etmektedirler (Mirvis ve Kanter, 1989). İfade edilen süreci yaşayan çalışanlar örgüte ve çevresindekilere kuşkuyla yaklaşmaktadır. Başkalarına güvenilmeyeceğini, çünkü onların kötü, gaddar olduğunu düşünmektedirler.

Örgütlerinde sinik tutumlara sahip olan bireylerin aşağıdaki inançları benimsedikleri görülmektedir (Brandes, 1997; Dean vd., 1998; Brandes ve Das, 2006) :

- * Örgütlerde uygulamalar ilkelere yoksundur düşüncesini savunurlar,
- * Örgütün hazırladığı bildiriler çalışanlar tarafından ciddiye alınmaz,
- * Örgüt çalışanlarının davranışları tutarsız ve güvenilirmez durumdadır,
- * Örgüt çalışanları yalan ve hile gibi davranışlar sergileyebilirler,
- * Çalışanlar arasındaki ilişkiler şahsi çıkarlara bağlıdır, dolayısıyla örgüt çalışanları kendi çıkarları için bazı değerleri (samimiyet, içtenlik, dürüstlük, doğruluk vb.) feda edebilirler ve ahlaksız bulunabilecek davranışlar sergilerler.

2.3.3.2. Duyuşsal (Duygusal) boyut

Bir diğer boyut duyuşsal (duygusal) boyut olup, sinizme bağlı ortaya çıkan yoğun duyguları ve tepkileri kapsamaktadır (Brandes ve Das, 2006). Sinizmin etkisinde kalan çalışanlar öfke, sıkıntı, saygısızlık, utanç duyma gibi tepkiler verebilmektedir (Abraham, 2000). Izard’a (1977) göre dokuz temel duygu önemlidir. Biri hafif diğeri güçlü formda olan bu duygular; ilgi-heyecan, sürpriz-şaşkınlık, kızgınlık-öfke, hor görme-küçümseme, utanç-aşağılama, zevk-sevinç, acı-ıstırap, iğrenme-nefret, korku-dehşet olarak ele alınmaktadır (Kalağan, 2009). Çalışanların sahip olduğu inançlar, onların duygusal tepkilerini de şekillendirmektedir. Sinizmin etkisindeki çalışanlar, yaşadıkları karşısında soğukkanlı olamamakta, duygusal tepkiler vermektedir.

Duyuşsal boyut, çalışanların duygusal durumlarını sorguladığı sinizm boyutudur. Bu boyutta, çalışanların örgüte karşı hissettiği duygu ve düşünceler belirtilmektedir. Çalışanın örgütteki çalışma süreci boyunca yaşadığı tüm olayların birikimidir. Duyuşsal boyutta sinizm daha somut bir hale gelir. Çalışanlar, düşüncelerini açığa çıkarır ve çevresindekilerle paylaşmaya başlar. Yaşadıkları duygusal değişikliklerin sonucunda çalıştığı örgütte çevresine karşı duygusal tepkiler vermeye başlar (Üreten 2016). Duygusal olarak bu sinizmi yaşayan bireyler bir sonraki aşamada duygularını davranışa dökmek isteyecek ve bu aşamada sinik duygular örgütün kendisine, hedef kitlesine veya çalışanlarına, davranış olarak yansıyacaktır (Ayana, 2016).

2.3.3.3. Davranışsal (Duygusal) boyut

Bu son boyutta, çalışanlar olumlu olmayan ve aşağılayıcı davranışlar gösterme eğilimindedir. Eski dönem sinikleri ile en çok benzerlik gösterdikleri durumdur. Örgütü güçlü bir şekilde eleştirme vardır. Genellikle de mizah, eleştiri yapmak için araç olarak kullanılır. Sinik tutumlara sahip çalışanlar, özellikle bilgiç görünerek, gözlerini kaydırır ve alaycı bir şekilde sırtırlar (Dean vd., 1998). Hatta zaman zaman sözsüz davranışlara da başvuran sinikler, örgütleri söz konusu olduğunda, birbirleriyle anlamlı bakışmalar, sırtmalar ve küçümser gülümsemeler sergileyebilirler (Brandes ve Das, 2006). Örgütsel sinizm yaşayan çalışanlar, sahip oldukları olumsuz duygular neticesinde çalıştıkları örgüte zarar verecek davranışlar sergilemeye başlarlar. Tam da bu noktada örgütün, bu tarz davranışları engellemesi ve karşı tedbirler alması gerekmektedir.

Örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal süreçlerini yaşamış çalışan, davranışsal boyutta hissettiği olumsuzlukları davranışa dönüştürür ve negatif tutumlar sergiler. Turner ve Valentine (2001), sinizmin davranışsal boyutunun, çalışanların örgütle ilgili tenezzül, aşağılama ve küçümseme gibi ateşli eleştirileri kapsadığını belirtmektedir. Hatta çalışanlar, sürecin sonunda örgütle yollarını ayırabilirler (O'Brien, Haslam, Jetten, Humphrey, O'Sullivan, Postmes, Eggins ve Reynolds, 2004).

2.3.4. Örgütsel sinizmin türleri

Literatürde sinizmin sınıflandırılmasında benzerliklerin yanı sıra farklılıkların da olduğu görülür. Andersson (1996), sinizmi iş ve çalışan sinizmi olarak ikiye ayırırken (Çetinkaya, 2014), Stanley ve diğerleri de sinizmi; yönetime yönelik sinizm, değişime odaklı sinizm ve genel sinizm şeklinde üçe ayırmışlardır (Candan, 2013). Dean vd. (1998) ise örgütsel sinizmi beş farklı başlık altında toplamıştır. Bunlar :

- * Kişilik sinizmi,
- * Mesleki/iş sinizm,
- * Çalışan sinizmi,
- * Toplumsal/kurumsal sinizm,
- * Örgütsel değişim sinizmi

dir. Abraham (2000) çalışmasında Dean'in sınıflamasına benzer olarak beş farklı sinizm türünden bahsetmiştir. Tablo 2.2'de sinizm türleri temel özellikleriyle gösterilmiştir (Delken, 2004).

Tablo 2.2. Örgütsel sinizmin görülen farklı türleri

	Tutum	Hedef	Bağlam	Zaman
Kişilik Sinizmi	Acı ve Öfke	İnsan doğası		Kararlılık özelliği
Meslek Sinizmi	Ayrılma ve aşağılama	Müşteri	Hizmet örgütleri	Değişken
Çalışan Sinizmi	Acı ve Hayal Kırıklığı	Herhangi bir şey	Psikolojik sözleşme ihlali	Değişken
Toplumsal/Kurumsal Sinizm	Yabancılaşma ve Çaresizlik	Kurumlar		Değişken
Örgütsel Değişim Sinizmi	Hayal kırıklığı ve Karamsarlık	Değişim	Başarısız değişim	Değişken

(Kaynak: Delken, M. (2004) “**Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers**”, University of Maastricht Faculty of Economics and Business Administration Department of Organization and Strategy, s.15.)

2.3.4.1. Kişilik sinizmi

Kişilik sinizmi, örgütsel sinizmin pato-psikolojik değişkenidir (Sur, 2010) ve Cook ve Medley'in (1954) düşmanlık derecesine ve Minnesota Çok Yönlü Karakter Envanteri (MMPI)'ne dayanmaktadır. Minnesota Çok Yönlü Karakter Envanterinin bir alt ölçeği olarak düşmanlık ölçeğine yer verilen araştırmayla, sinizm ile düşmanlık arasındaki ilişki incelenmiş ve sinik düşmanlık (cynical hostility) kavramı literatüre kazandırılmıştır (Dean ve vd., 1998). Psikoloji ve Tıp alanında araştırmalar yapan akademisyenler sinik düşmanlığı, başkalarına güvensizliği içeren ve kızgınlık hissine sahip olursa da açık bir saldırganlık içermeyen bir kavram olarak tanımlamışlardır (Abraham, 2000; Dean ve vd., 1998).

Genel sinizm olarak da adlandırılan kişilik sinizmi, bireyin kişiliğinden kaynaklanan sinizmdir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Sinizmin, kişinin doğasında bulunan tek türüdür (Kabataş, 2010). Kişilik sinizminde dünyanın, dürüst olmayan, başkalarını önemsemeyen, bencil ve suça göz yuman kişilerle dolu olduğu düşüncesi savunulur (Abraham, 2000). Sinik kişilik özelliğine sahip olan bireyler, toplumdan ve çevresindeki insanlardan farklı beklentiler içine girerler ve beklentileri gerçekleşmediğinde de hayal kırıklığı yaşarlar. Yaşanan bu hayal kırıklığı, onlarda aldatılmışlık, kandırılmışlık gibi farklı duyguları da tetikler (Guastello, Rieke, Guastello ve Billings, 1991).

Kişilik sinizmi bireyin kendisinden kaynaklansa da, zamanla bireyin çevresinde ve çalıştığı örgütte bir etki alanı yaratır ve örgütü etkileyip, sinizmin örgüt içinde yayılmasına neden olur. Genel sinizm olarak da adlandırılan kişilik sinizmi yapı olarak örgütsel sinizmden farklıdır. Örgütsel sinizm, çalışanlarda sinizme neden olan faktörleri incelerken, kişilik sinizmi bireyin kişiliğinden kaynaklanmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Kişilik Sinizmi yüksek çalışan, öncelikle örgüt içindeki sorunu tespit eder ve çözümlenmesini bekler. Eğer beklediği süre zarfında çözüme kavuşturulmaz ise, örgüte ve örgütü yönetenlere karşı eleştirel bir yaklaşım sergiler ve örgüt içinde çatışma ortamına yol açar.

2.3.4.2. Meslek sinizmi

Örgüte ve örgütü yöneten otoriteye karşı sergilenen olumsuz tutumlar mesleki sinizm olarak tanımlanmaktadır. Yapılan işin bunaltıcı olduğu, sarf edilen çabanın ödüllendirilmediği, bu yüzden örgüt için yapılanlara değmeyeceğine ilişkin bir tutum egemendir. Umursamazlık, vurdumduymazlık ve baştan savmacılık hakimdir (Abraham, 2000). Mesleki sinizm, çalışma hayatının beklenmeyen ve olması istenmeyen sonuçlarından biridir. Statü düştükçe mesleki sinizm artmaktadır (Özgener vd.; 2008). Ayrıca mesleki sinizm, çalışanın kararlara katılmama duygusuyla bağlantılıdır (Sur, 2010). Bireyler örgüt içinde her ne kadar mesleklerini yapsalar da bazen tam anlamıyla memnuniyet sağlanamaz. Böyle bir durum mesleki sinizmin varlığına işaret eder.

Mesleki sinizm ile ilgili araştırmalar uzunca bir geçmişe dayanır. 1961 yılında Becker ve Geer'in tıp alanında gerçekleştirdikleri çalışma, alanda ilk araştırma olarak kabul edilir (Metzger, 2004, akt. Ağırdan, 2016). Tıp öğrencileriyle yapılan bu çalışmanın sonunda, öğrencilerin mesleki hayatta yaşadıklarının sonucunda pek çoğunun sinik davranışlar sergilediği ve sinizmin doğuştan gelen bir kişilik özelliği yanında, özel durumlarda gelişen ve duruma bağlı olan bir davranış şekli olduğu ileri sürülmüştür. Mesleki sinizmde çalışan, önce çalışma arkadaşlarına sonrasında iletişim halinde olduğu diğer kişilere karşı olumsuz bir tutum içindedir. Eğer çalışan içinde bulunduğu bu durumun sebebini örgüte ve örgüt içi uygulamalara veya kaynak yetersizliğine dayandırır, o zaman sinizm örgütsel anlamda genişleyebilir (Naus, 2007). Mesleki sinizmin ortaya çıkma sebepleri iki çatışmada açıklanabilir.

* Kişi-Rol Çatışması

* Rol Belirsizliği ve Çatışması

Kişi-Rol Çatışması, çalışanın değerleri ile örgütün değerleri birbirlerine uymadığında ortaya çıkan çatışmadır (Abraham, 2000). Rol belirsizliği, çalışanın iş tanımını bilmemesi ile ilgilidir. Rol çatışması da çalışanın üstlendiği role yüklediği anlam ile örgütün yüklediği anlamın birbirine uymadığı zamanlarda görülen davranış şeklidir (Andersson, 1996).

Her meslek grubunda olduğu gibi öğretim elemanları da sinizm yaşamaktadırlar. Kanter ve Mirvis (1989) ve Ramaley (2002), akademik çalışma gerçekleştiren örgütlerde yaşanan sinizmin ortaya çıkmasındaki nedenleri aşağıdaki gibi açıklamışlardır (Qian ve Daniels, 2008, akt. Yalçın, 2017)):

- * Akademik örgütteki değişim çabası şayet örgütteki akademik kültür düzenine aykırı olursa, öğretim elemanları sinizm yaşayabilirler,
- * Yönetim kademesinin istekleri ve yapılan uygulamalar, yaptırımlar akademik ortamda sinizme neden olmaktadır,
- * Öğretim elemanlarının kendi çıkarlarını, örgütün çıkarlarından önde tutması sinizme sebep olmaktadır.

2.3.4.3. Çalışan sinizmi

Çalışanlar arasında oldukça yaygın olan çalışan sinizminin en önemli nedenlerinden biri psikolojik sözleşme ihlalleridir. Örgütün çalışanına karşı yükümlülüklerini yerine getirmediğinde, çalışana verilen sözlerin tutulmadığında gerçekleşen ihlaller sonucunda çalışan sinizmi meydana gelir (Helvacı, 2010). Örgüt içinde çalışma koşullarının iyi olmaması, çalışanları olumsuz etkilemekte ve örgüte karşı eleştirel ve olumsuz bir tavrın oluşmasına neden olmaktadır. Böylelikle çalışan sinizmi ortaya çıkmaktadır. Çalışan sinizmi, kişinin işine karşı negatif duygular beslemesi şeklinde de tanımlanır (Aslan, 2012). Bir başka tanımlamada ise işgören ya da çalışan sinizmi; çalışanın işletmeye, yöneticilerine, çalışma arkadaşlarına karşı beslediği olumsuz duygular sebebiyle sergilediği negatif tavır ve davranışlar olarak tanımlanır (Cartwright ve Holmes, 2006).

Uzun çalışma saatleri, yoğun ve zorlu iş süreci, beceriksiz yönetim, istenmeyen ve gönülsüz yapılan işler gibi nedenlerden dolayı çalışan ile örgüt arasında olumsuz bir süreç ortaya çıkar (Cartwright ve Holmes, 2006). Andersson (1996) psikolojik sözleşme ihlallerinin çalışan sinizminin temel belirleyicisi olduğunu ileri sürmüştür. Andersson'a göre iş ortamı, örgütsel ve iş ve rol kaynaklı olumsuzluklar sözleşme ihlallerine neden olmakta ve bu da çalışan sinizmini meydana getirmektedir. Çalışanın karakteri veya

içinde bulunduğu ve davranışlarına yön veren grupsal normlar yaşayacağı sinizmin derecesini tayin eder. Kanter ve Mirvis'e göre bu sinizm türü; daha iyi ücretlendirme, terfi, çalışma saatleri ve koşullarının gözden geçirilmesi ve yönetim ile kurulacak açık iletişim ile kontrol altında tutulabilir (Abraham, 2000).

2.3.4.4. Toplumsal / Kurumsal sinizm

Toplumsal sinizm bireyden başlayan ve zaman içerisinde toplumun diğer kesimlerine de yansıyan bir durumu ifade etmektedir. Vatandaşın kendini yönetenlere ve kamu kurumlarına karşı hissetmiş olduğu güvensizliğin neticesinde ortaya çıkan sinizm türüdür (Kanter ve Mirvis, 1989). Çıkış sebebi olarak yine bireyle toplum arasındaki psikolojik sözleşme ihlalleri gösterilmektedir. Toplumsal sinizm yaşayan çalışanın örgütündeki yüksek şüphecilik düzeyi, kendisine ve çevresine zarar vermektedir (Kalağan, 2009). Rousseau'ya (1989) göre "sosyal sözleşme ihlalleri inanç ihlalleri olarak kabul edilebilir ve sinizm tam olarak bu noktada baş göstermeye başlar." (Abraham, 2000). Sosyal sözleşme ihlali, inanç veya güven ihlali olarak da düşünülebilmektedir. Kendini haksızlığa uğramış hisseden bireyin sisteme ve örgüte olan güveni sarsılmakta, birey, başkalarına duyduğu inancı ve güveni sorgulamaktadır (Özgener ve ark., 2008).

Toplumsal sinizm, insana ve sosyal kurumlara yönelik olumsuz bir düşünce olup, insanların genel olarak diğer insanları istismar ettiği, hayatın genellikle mutsuzluğa neden olduğu ve kurumların zenginlerin tarafında yer aldığı düşünceleri hakimdir (Leung, Ip ve Leung, 2010). Toplumun da aynı örgütler gibi olumsuz gelişmelerden etkilendiği, bunun sonucunda da toplumu oluşturan bireylerin sinik davranışlar sergileyerek toplumu da etkilediğinden bahsedilebilir. Sosyal sinizm seviyesi yüksek olan bireyler, sadece bireylere ve kurumlara karşı değil, onların davranışlarının arkasındaki gerekçelere de güven duymazlar (Aqueveque ve Encina, 2010). Eğer kişi, beklentilerinin gerçekleşmediği duygusuna sahip ise toplumsal sinizm yaşıyor demektir. Toplumsal sinizmin, örgütsel sinizme genellikle olumlu yönde etkisinin olduğu söylenebilir. Leung, Li ve Zehou (2012) tarafından yapılan araştırmada

erkeklerin rekabetçi yapıları, onların toplumsal sinizm düzeyini artırma eğiliminde olduğu ve erkeklerin genellikle kadınlardan daha fazla toplumsal sinizm gösterdiğini belirtmişlerdir (Leung, Li ve Zehou, 2012).

2.3.4.5. Örgütsel değişim sinizmi

Örgütlerde değişim, çalışanın çabasına bağlıdır. Örgüt içindeki sinizm, değişimi engelleyen önemli faktörlerden biridir. Abraham (2000), örgütsel değişim sinizmini, başarısız değişim girişimlerinin sonucunda ortaya çıkan tepki olarak tanımlamaktadır. Değişimi gerçekleştirecek olan çalışanlara karşı kötümser bakış açısı ve güvensizlik, kontrol eksikliği gibi etkenler, örgütsel değişim sinizmine neden olabilmektedir (Abraham, 2000). Örgütsel değişim sinizmi, değişimi gerçekleştirecek olanlar yetersizlik ve isteksizlik ile suçlandığı için başarılı sayılabilecek değişim çabaları hakkındaki kötümser tutum olarak da tanımlanabilir (Wanous, Reichers ve Austin, 2000). Abraham (2000), örgütsel değişim sinizmi sürecinin yöneticilerin yönetmesi ve üzerinde durması gereken bir konu olduğunu vurgular. Reichers ve arkadaşları ise sinizmi yönetmek için çalışanların kararlara katılımını sağlamak, yönetimin güvenilirliğini arttırmak ve beklenmeyen örgütsel değişimlerin mümkün olduğunca engellenmesi gibi tavsiyeleri bulunmaktadır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998). Örgütsel değişim sinizmi, örgütsel değişimi gerçekleştirenler iyi niyetli olsalar bile ortaya çıkabilecek bir sinizm türüdür (James, 2005).

Örgütsel sinikler örgütte söylenen değişimlerin gerçekleşmesi konusunda kötümserdirler ve muallâkta olan değişim girişimi hatalarını bu değişimi önerenlerin tembelliğine ve yetersizliğine yordama eğilimindedirler (Eaton, 2000). Reichers ve arkadaşları (1997), örgütsel değişim sinizminin, iş hayatının diğer yönlerine yayılabileceğini ve böylece sinik olan insanların işlerine olan bağlılıklarını ve motivasyonlarını kaybedebileceğini, devamsızlıkların ve şikayetlerin artabileceğini bu durumun da örgütlerde değişim sürecinin yönetim ve planlamasında önemli sonuçlara neden olacağını belirtmişlerdir. Örgütsel değişim sinizmine sebep olan etmenler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Reichers vd., 1997; Helvacı, 2010) :

- * Çalışanların yaşanacak olan değişim konusunda yeterince bilgi sahibi olmadıklarını hissetmeleri,
- * İdarecilerin iletişim ve saygı eksikliği,
- * Sendika temsilcilerinin iletişim ve saygı eksikliği,
- * Bireysel Direnç
- * Güvenlik
- * Alışkanlıklar
- * Bilinmeyen Korkular
- * Seçici Bilgi Süreci
- * Ekonomik Faktörler
- * Olumsuz kişisel özellikler,
- * Çalışanların alınan kararlara dâhil edilmemeleri.

Örgütsel değişim sinizminin “kötümserlik” ve “kötüleme” diye iki boyutu vardır. Kötümserlik boyutu, genel olarak çalışanların değişime ve değişimi gerçekleştireceklere karşı göstermiş oldukları negatif tutum olarak ifade edilebilir. Yapılması planlanan işlerin başarıya ulaşması konusunda duyulan karamsarlıktır ve başarısızlıklarda ortaya çıkan hayal kırıklığı ve aldatılmışlık hissi ile gelişir. Kötüleme boyutu ise; çalışanların performanslarının altında çalışması, işlerini yeterince iyi yapmaması sonucunda çevresindeki diğer çalışanlarca sergilenen davranışları içerir. Bu boyutta, değişimi gerçekleştirecek olanların yeteneksizlikleri veya tembelliklerinin örgütsel değişim sinizmine yol açtığı ileri sürülmektedir (Özgener vd., 2008).

Örgütsel Değişim Sinizminin üstesinden gelmek ve etkisini azaltmak için aşağıdaki yöntemler önerilebilir. Bunlar (Reichers, Wanous ve Austin, 1997):

- * İnsanları, onları etkileyen kararlar almaya zorlama.
- * Yöneticiler için ilişki odaklı davranışların önemini belirtme ve çabaların ödüllendirilmesi.
- * İnsanları devam eden değişiklikler hakkında bilgilendirme: Ne zaman, neden, nasıl
- * Zamanlamanın etkinliğini artırma.
- * Sürpriz değişiklikleri en aza indirme.

* Güvenirliği artırma:

- Beğenilen, güvenilir ve inandırıcı sözcüler kullanma,
- Mantıklı ve tutarlı, olumlu mesajlar kullanma,
- Birden fazla kanal kullanma ve tekrar deneme.

* Geçmişle anlaşma. Hataları kabul etme, özür dileme ve telafi etme.

* Başarılı değişiklikleri duyurma.

* Değişiklikleri çalışanların bakış açısıyla görmek için iki yönlü iletişim kullanma.

* Çalışanlara duygularını ifade etme, doğrulama ve güvence alma fırsatları sağlama.

2.3.5. Örgütsel sinizme etki eden faktörler

Örgütsel sinizm ile ilgili yapılan tanımlamalarda, sinizmin bir tutum olduğu ifade edilir. Tutumlar ise kişiye veya duruma göre değişebilmekte, zamanla farklılaşabilmektedir. Çalışanlar, örgüt içinde yaşadıkları sonucunda, belirli tutumlar sergilemektedir. Bu tutumlar olumlu olabildiği gibi olumsuz da olabilmektedir. Olumsuz tutumların pek çoğunun altında yüksek çalışma beklentisi, zaman baskısı, kontrol zafiyeti, duygusal tepkiler, işyeri zorbalığı gibi çalışma koşulları yatmaktadır (Naus, Iterson ve Roe, 2007). Çalışanların tutumları farklılık gösterdiğinden dolayı sinizm düzeyleri de birbirinden farklıdır.

Literatür incelendiğinde örgütsel sinizme neden olan faktörlerin iki başlık altında toplandığı ifade edilebilir. Bunlar; kişisel faktörler ve örgütsel faktörlerdir. Kişisel faktörlerin, demografik özelliklerden ve kişilik özelliklerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Örgütlerde sinizmi etkileyen örgütsel faktörler ise örgütsel adalet, örgütsel politika ve psikolojik sözleşme ihlalleri gibi etkenlerdir (Eaton, 2000; James, 2005; Sur, 2010; Yalçın, 2017).

2.3.5.1. Örgütsel sinizme etki eden kişisel faktörler

Sinizm ile ilgili ilk araştırmalara bakıldığında, sinizmin doğuştan gelen bir kişilik özelliği olduğu açıklanmış ve nedeninin ise insan doğası olduğu ileri sürülmüştür (Dean ve diğerleri, 1998). Sinizm ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi ortaya koyan önemli çalışmalardan biri Kanter ve Mirvis'in (1991) çalışmasıdır. Kanter ve Mirvis (1991), çalışmalarında demografik özelliklerin sinizme etkisini irdelemişlerdir.

Çalışmamızın bu bölümünde örgütsel sinizme etki eden kişisel faktörler, maddeler halinde ele alınarak açıklanmaya çalışılacaktır.

2.3.5.1.1. Yaş

İnsanların yaşları, işlerine karşı tutumlarını, algılarını ve istekleri ile çalıştıkları kurumdaki beklentilerini etkilemektedir. Yıllar geçtikçe ve çalışan tecrübesi arttıkça, çalışanın kurumdaki beklentisi azalmaktadır. Beklentisi azalan çalışanın, kurumuna daha bağlı olduğu ve iş tatminlerinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir (Pelit, 2008). Bunun aksine gençlerde beklentiler oldukça yüksektir. Kariyer, yüksek gelir gibi beklentileri gerçekleştirmeyen gençler, uğradıkları hayal kırıklığı sonucunda çalıştıkları örgüte karşı sinik bakış açısı kazanabilir (Kalağan, 2009).

Yapılan araştırmalar incelendiğinde yaş ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Alanyazın incelendiğinde bazı araştırmalarda (Mirvis ve Kanter, 1991; Johnson, 2007) sinizm ile yaş arasında anlamlı bir ilişki olduğu ifade edilirken; aksine bazı araştırmalarda da (Andersson ve Bateman, 1997; Bernerth, Armenakis, Feild ve Walker, 2007; Bommer vd., 2005; Efilti, Gönen ve Öztürk, 2008; Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007; Güzeller ve Kalağan, 2008; James, 2005; Tokgöz ve Yılmaz, 2008) yaş ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Yalçın, 2017).

2.3.5.1.2. Cinsiyet

Cinsiyet-rol sosyalleşmesindeki farklılıklar, erkekler ile kadınların iş şartlarını farklı değerlendirmelerine sebep olduğundan kurumdan beklentiler de farklılaşmaktadır (Pelit, 2014). Kadın ve erkeklerin işe ilişkin tepkilerinin benzer olduğunu ifade eden çalışmalar bulunsa da, aslında daha farklı iş tutumları sergiledikleri görüşü daha çok kabul edilir (Çakır, 2001; akt. Yılmaz, 2016). Lambert (1991), kadınların çalışma hayatına ilişkin bakış açılarının ilişki odaklı iken, erkeklerin başarı odaklı olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca erkekler ile kadınların yaşadıkları duygular ve beklentiler farklılıklar gösterebilmektedir.

Cinsiyet farklılığının örgütsel sinizm düzeyine etkisinin araştırıldığı çalışmaların çoğunda (Andersson ve Bateman, 1997; Bommer vd., 2005; Efilti vd., 2008; Erdost vd., 2007; Fero, 2005; Güzeller ve Kalağan, 2008; James, 2005; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Pelit ve Ayduğan, 2011), cinsiyet faktörünün örgütsel sinizmi etkilemediği sonucuna varılmıştır. Ancak az da olsa bazı araştırmalarda (Delken, 2004; Gündüz, 2014; Maslach, 2001; Mirvis ve Kanter, 1991; Lobnikar ve Pagon, 2004; Şahin, Erkiş ve Taşpınar, 2013), örgütsel sinizm ile cinsiyet özelliği arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

2.3.5.1.3. Eğitim durumu

Çalışanların eğitim durumu, onların çalışma hayatına bakışını etkilediği gibi, beklentilerini de önemli ölçüde şekillendirmektedir (Çakır, 2001; akt. Yalçın, 2017). Eğitim düzeyi yüksek olan birey, iş bulma konusunda daha şanslı olmasına rağmen, çalıştıkları örgüt içerisindeki olayları ve yaşananları daha fazla sorgulamaktadır. Bu yüzden de örgüt içi sorunlar kendisinde örgütsel sinizme neden olmaktadır. Eğitim seviyesi düşük olan çalışan açısından örgütsel sinizm ise daha düşük bir tehdittir (Özler, Atalay ve Şahin, 2010).

Literatürde eğitim seviyesi arttıkça sinizm düzeyinde de artış olduğu sonucuna ulaşan çalışmalar (Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007; Fero, 2005; Gövez, 2013; Gündüz, 2014; Güzeller ve Kalağan, 2008; Kılıç, 2013; Tokgöz ve Yılmaz, 2008) bulunduğu gibi, örgütsel sinizm ile eğitim seviyesi arasında herhangi bir ilişki bulunmayan çalışmalarda yer almaktadır (Andersson ve Bateman,1997; Bommer vd., 2005; Efilti vd., 2008; James, 2005).

2.3.5.1.4. Medeni durum

Evli çalışanın aile ile ilgili farklı sorumluluklarının olması, onların sahip oldukları işte meydana gelen negatif olaylara ve olgulara karşı daha az tepki göstermelerine neden olmaktadır. Çünkü mevcut durumu korumak ve herhangi bir kayıp yaşamadan sorumlulukları yerine getirmek öncelikli amaçtır. Bekâr olan çalışanlarda ise bu tarz sorumlulukların bulunmaması, fevri kararlar alma konusunda daha rahat hareket etmelerine imkân tanımaktadır (Polat ve Aktop, 2010).

Yapılan çalışmalarda genel olarak medeni durum faktörünün çalışanların sinizm düzeylerini etkileyebileceği tespit edilmiştir. Kanter ve Mirvis (1989), boşanmış veya ayrı yaşayan çalışanların, bekar ve evlilere göre örgütsel sinizm seviyelerinin daha yüksek düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir. Delken (2004) ise, çalışmasında bekar çalışanların evlilere göre daha yüksek sinizm yaşadığı ve tutumlarının daha fazla sinik olduğunu tespit etmiştir. Ancak alanyazında medeni durum faktörünün örgütsel sinizme etkisinin belirlenemediği çalışmalarda (Efilti vd., 2008; Erdost vd., 2007; Ergen, 2015; Kalağan ve Güzeller, 2010; Pelit ve Ayduğan, 2011; Sur, 2010; Turan, 2011; Tükeltürk, Perçin ve Güzel, 2009) bulunmaktadır.

2.3.5.1.5. Gelir düzeyi

Gelir düzeyi, çalışanların yapmış oldukları işte tatmin ve motivasyon aracı olarak etkili iken, çalışanların sinizmlelerinde de etkili olmaktadır (Pelit ve Pelit, 2014).

Çalışanların maddi sorumlulukları, bulundukları konumda kalma ya da ayrılma noktasında, yaşadıkları örgütsel sinizme göre hareket etmelerine neden olmaktadır. İş bulma konusunda sorun yaşayan ve gelir düzeyi düşük olan çalışanlar, yaşadıkları sinizmi göz ardı edebilmektedir. Ancak gelir düzeyi yüksek ve iş bulma konusunda sorun yaşamayan çalışanlarda sinizm daha az etkili olmakta ve çalışan açısından bağlayıcı bir unsur olmamaktadır (Kalağan ve Güzeller, 2010). Ancak yine de gelir düzeyi yüksek olan ve işyerinde iyi bir konumda bulunan çalışan da, mevcut konumunu korumak adına sinizme yol açabilecek bazı sorunları görmezden gelmektedir (Yerli, 2016). Çalışan açısından kurumdaki ücret politikaları ve ücret adaleti önemli olup (Korkmaz, 2011), onların yaşadıkları sinizm üzerinde de etkili olduğu düşünülebilir.

Fero (2005), yaptığı çalışmada, çalışanın elde ettiği gelir ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiş, düşük gelir seviyesine sahip çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu ifade etmiştir. Mirvis ve Kanter'in (1991) çalışmalarında da kazancı düşük düzeyde olan bireylerin örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Alanyazında gelir düzeyi ile örgütsel sinizm arasında ilişki bulunduğunu tespit eden çalışmalar (Andersson, 1996; Delken, 2004; Pelit ve Ayduğan, 2011) olduğu gibi, herhangi bir ilişki olmadığını belirten çalışmalarda (Sur, 2010; Yetim ve Ceylan, 2011) bulunmaktadır.

2.3.5.1.6. Hizmet süresi

Çalışanın, kurum içinde ne kadar çalıştığını ifade etmek için kullanılan hizmet süresi değişkeni ile çalışanın örgütsel sinizmi arasında anlamlı bir ilişki olduğu araştırmacılar tarafından ifade edilmektedir. Ancak ilişkinin düzeyi düşük bulunmuştur (James, 2005). Kurumda daha uzun hizmet süresine sahip çalışanlar, işyerindeki uygulama ve politikalara karşı olumsuz yaklaşabilir ve bunları dile getirebilir. Bu söylemler kuruma karşı sinik tutum meydana getirebilir. Bu durumun tam tersi uzun yıllar boyunca kurumda görev almış tecrübeli çalışanların, kurum içindeki sorunları belli bir noktaya kadar göz ardı edebildiği ve kuruma karşı sinik tutumlar sergilemediği, örgütsel sinizmden uzak durabildiği de görülmektedir.

Hizmet süresi arttıkça sinizm düzeyinin arttığı sonucuna ulaşılan çalışmaların (Delken, 2004; Helvacı ve Çetin, 2012; James, 2005; Lobnikar ve Pagon, 2004; O'Connell, Holzman ve Armandi, 1986; Polat vd., 2010; Tayfun ve Çatır, 2014) varlığının yanı sıra hizmet süresi ile sinizm düzeyi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilemeyen çalışmalar da (Bernierth vd., 2007; Bommer vd., 2005; Efilti vd., 2008; Erdost vd., 2007; Johnson, 2007; Karacaoğlu, 2014; Sur, 2010) mevcuttur.

2.3.5.1.7. Hiyerarşi

Kurumlarda hiyerarşik yapılanma içinde sorunlar genellikle bir alt konuma devredilmekte, böylelikle alt kademedeki çalışan kurumda yaşanan stresi üst kademedeki çalışanlara göre daha fazla hissetmektedir. Dolayısıyla hiyerarşik olarak daha yukarılarda bulunan çalışanlar, kendilerinden daha altta olanlara göre daha az sinik tutumlar sergilemektedir (Kanter ve Mirvis, 1989). Diğer bir deyişle sorumluluğu daha fazla olan, daha az örgütsel sinizm yaşamaktadır (Delken, 2004; Kalağan, 2009). Hiyerarşik sıralamada üstlerde olan çalışanların gelir düzeyindeki iyileşme, daha fazla sorumluluk, karar verme yetkisi gibi sahip olunan özellikler örgütsel sinizmin daha az yaşanmasını sağlamaktadır (Bhuiyan & Mengüç, 2002).

2.3.5.2. Örgütsel sinizme etki eden örgütsel faktörler

Çalışanların, kurumlarına karşı takındıkları olumsuz tutumların ortaya çıkardığı örgütsel sinizm, her ne kadar kişisel etkenlere bağlı olsa da, daha çok kişisel değil örgütsel etkenlerden kaynaklanmaktadır (Pelit, 2014). Değişen örgüt yapısı, örgütsel adalet, psikolojik sözleşme ihlalleri, uzun çalışma süreleri, stres, düşük performans, kişi-rol çatışmaları gibi faktörlerin örgütsel sinizm üzerinde etkili olduğu ifade edilmektedir (Cartwright ve Holmes, 2006; Eaton, 2000; Sur, 2010).

Örgüt içinde sinizmin oluşmasına etki eden faktörlerden bazıları aşağıdaki gibi sıralanabilir (Pelit, 2014);

- * Yanlış yönetilen değişim çabaları, küçölme ve yeniden yapılanma,
- * Aşırı stres, rol yükü, prosedür adaletsizliği ve yetersiz düzeyde terfi,
- * Yıldırma, çok uzun çalışma saatleri ve dengesiz güç dağılımı,
- * Yetersiz sosyal desteğin yanı sıra kişisel ve örgütsel beklentilerin karşılanmaması,
- * Amaç çatışması, örgütsel karmaşanın artması ve örgütsel politika,
- * Karar alımında etkili olma düzeyinin düşüklüğü,
- * Geleneksel iş değerleri ve işten çıkarmalar.

Bu çalışmada örgütsel sinizme etki eden örgütsel faktörlerden örgütsel adalet, örgütsel politika ve psikolojik sözleşme ihlalleri üzerinde durulacaktır.

2.3.5.2.1. Örgütsel adalet

Günlük hayatta “adalet” sözcüğü; yapılan bir davranışın veya eylemin, hak ve hukuka uygunluğunu, doğruluğu ve dürüstlüğü ifade etmek için kullanılır. Ancak örgütlerde karşımıza çıkan, “örgütsel adalet” ifadesi ise; örgütlerle alakalı olarak yöneticilerin adaletli ya da adil olma durumunu ifade etmek için kullanılmaktadır (Pillai, Schriesheim ve Williams, 1999; Colquitt, Conlon, Wesson, Porter ve Ng, 2001). Örgütsel adalet; çalışanların örgüt içindeki karar ve uygulamalarda yöneticilerin almış olduğu kararları olumlu şekilde algılamasıdır. Başka bir deyişle örgütsel adalet; örgüt içinde ücret, ödöl, ceza ve terfi politikalarının nasıl kararlaştırıldığı, nasıl uygulanacağı ve bu politikaların çalışanlara nasıl söylendiğinin, çalışanlarca algılanma biçimi olarak tanımlanabilir (İçerli, 2010).

Çalışanların örgüt için ortaya koyduğu eğitim, performans, deneyim, iş zorluğu gibi her türlü katkı ve kazanç ile bunun karşılığında almış olduğu ödöl (maaş ve terfi kararları vb.) arasında eğer bir eşitsizlik ortaya çıkarsa, o zaman çalışanlar aldıkları ödölün adil olmadığını düşünürler. Böyle bir durum çalışanda mutsuzluk, kızgınlık, onursuzluk ya da suçluluk gibi duyguların oluşmasına yol açabilir (Söyök, 2007). Bu duygular içindeki çalışan da örgütsel sinizm seviyesi yükselecektir. Çalıştığı kurumda

adaletin olmadığını düşünen çalışanlarda sinizm seviyesinin arttığı gözlenmektedir. Örgütsel adalet seviyesi düştükçe, örgütsel sinizm seviyesi yükselmektedir (Kalağan, 2009).

Fitzgerald (2002) çalışmasında, örgüte karşı geliştirilen sinizmde örgüt içinde algılanan adaletsizliğin önemli bir rolünün olduğunu göstermiştir. Çalışan, örgütüne yapmış olduğu katkının bir karşılığının olması gerektiğini düşünür. Bu beklenti sebebiyle çalışanlar, göstermiş olduğu çabanın ve performansın karşılığını almadığında örgüt içi adaleti sorgular ve bazı çıkarımlarda bulunurlar, örgüte ve yaptığı işe karşı olumsuz bir tutum geliştirirler (Özdevecioğlu, 2003a; Kutanis ve Çetinel, 2010). Çalışanlar, örgüt kararlarının ya da örgüt yöneticilerinin davranışlarının adaletsiz olduğuna inanırlarsa, dargınlık, zulüm ve öfke gibi duygulara kapılacaklardır. Bu duyguların sonucu olarak; işe devamsızlık, çalışan hırsızlığı ve örgüte karşı düşmanlık besleme gibi olumsuz tutum ve davranışlarda bulunacaklardır (Kalağan, 2009).

Konu ile ilgili yapılan çalışmalar (Andersson, 1996; Anderson ve Bateman, 1997; Bernerth, Armenakis, Feild ve Walker, 2007; Çetin, Özgan ve Özbayındır, 2013; Efeoğlu ve İplik, 2011; FitzGerald, 2002; Güzel ve Ayazlar, 2015; James, 2005; Kutanis ve Çetinel, 2010; Mirvis ve Kanter, 1991; Özdevecioğlu, 2003a; Tayfur, Karapınar ve Camgöz, 2013; Tutar, 2007) incelendiğinde, adaletsizlik algısının artmasıyla çalışanlarda örgütlerine yönelik sinizm düzeylerinin arttığı tespit edilmiştir.

2.3.5.2.2. Örgütsel politika

Örgütsel politika, çalışanların örgüt içinde davranış ve kararlara yönelik tutumlarıdır. Çalışan, politik algısına bakarak örgüt içindeki bir davranışın uygun olup olmadığına karar verir (Kalağan, 2009). Altıntaş'a (2007) göre, örgütsel politika, karar verme sürecini etkilemektedir ve örgütün onaylamadığı kişisel menfaatlara dayalı davranışları ifade eder. Örgütlerde herhangi bir yapılp yapılamayacağına örgütsel politikalar incelenerek karar verilmektedir (Çelik, 2003; akt. Üreten, 2016). Örgütsel politikalar, olumsuz duygulardan (çıkarıcılık, endişe, dürüstlükten yoksunluk, rol belirsizliği, güvensizlik vb.) etkilenmektedir. Aynı olumsuz duygular çalışanda sinik

tutumlara yol açmaktadır. Hem örgütsel politikanın hem de örgütsel sinizmin temelinde çıkarıcılık ve dürüstlük yatmaktadır. Aşağılama, kızgınlık, hayal kırıklığı, acı gibi olumsuz duyguları barındıran bu iki kavram arasındaki ilişki açıkça ortadadır (James, 2005).

Örgütsel politikalar hazırlanırken çalışanlarında fikirlerinin alınması, kararlara katılımının sağlanması veya çalışanlara mevcut politikaların benimsetilerek uygulanması oldukça önemlidir. Aksi halde, çalışanlar örgütün kararlarına eleştirel bir şekilde bakar, uygulamalardan tatmin olunmaz ve sinizm yaşanır (Üreten, 2016).

2.3.5.2.3. Psikolojik sözleşme ihlali

Psikolojik sözleşme, çalışanlar ile örgüt arasında temelinde karşılıklı ilişkilerin yer aldığı, yazılı olmayan ve sürekli gelişen bir dizi beklentilerdir (Mimaroğlu, 2008). Çalışanlar örgütten beklediği, arzuladığı ya da hak ettiği değeri alamadığı zaman, psikolojik sözleşmenin ihlal olduğu algısıyla beraber sinik tutumlar geliştirebilir. Bu nedenle psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel sinizm açısından etkileyici olduğu kabul edilmektedir (James, 2005). Psikolojik sözleşmede yer alan hususların yerine getirilmemesi durumunda çalışanlarda, hayal kırıklığı, öfke ve güvensizlik oluşacak, bu da örgütsel sinizme neden olabilecektir (James, 2005; Özgener vd.,2008; Sur, 2010).

Çalışanlar açısından iyi birer psikolojik sözleşme için aşağıdaki unsurların sözleşme içinde yer alması gerekir (De Vos, Buyens ve Schalk, 2005) :

- * Kariyer gelişim fırsatları,
- * İş içeriği,
- * Sosyal atmosfer,
- * Maddi ödüller,
- * Özel hayata saygı

Psikolojik sözleşmenin gereklerinin yerine getirilmesi, örgütün çalışanlarına değer verdiğini göstermektedir. Değer gören çalışan, örgütüne karşı olumlu tutumlar sergilemektedir. Ancak sözleşme gereği örgüt tarafından yerine getirilmez ise, çalışanlar

örgütlerinin kendilerine bağlılığını sorgular ve örgüt ile arasındaki ilişkinin geçici olduğunu düşünür. Sonuç olarak psikolojik sözleşme ihlali, çalışanların örgütlerine karşı besledikleri güven duygusunu olumsuz etkiler, sinik tutumların gelişmesini sağlar (Tükeltürk, Perçin ve Güzel, 2009). Psikolojik sözleşme ihlali, sinizm açısından bir gösterge olarak kabul edilebilir. Sözleşmenin ihlal edildiği durumlarda örgüt içinde güvensiz bir ortam oluşmakta ve eski haline dönüş kolay olmamaktadır (Andersson, 1996). Psikolojik sözleşme ihlallerinin çalışanda yol açtığı duygusal sonuçlar sinizmi arttırmaktadır (Pate, Martin ve McGoldrick, 2003).

2.3.6. Örgütsel sinizmin sonuçları

Çalıştığı kurumda sinizm yaşayan birey, kendi hayatını da kurumu da olumsuz etkilemektedir. Örgütsel sinizm, ileri boyutlara ulaştığı zaman örgütlerde ve çalışanlarda büyük kayıplara yol açabilmektedir (Pelit, 2014). Örgütsel sinizmin zarar veren bu olumsuz sonuçlarını iki bölümde incelemek mümkündür. Bunlar bireysel (psikolojik, fizyolojik ve davranışsal) ve örgütsel sonuçlardır (Amasralı, 2016).

Sinizm örgütlerde ciddi sonuçlara yol açarak, çalışanlarda konsantrasyon kaybına, üretkenliğin azalmasına, performansın düşmesine ve katılım, problem çözme gibi olumlu davranışlardan uzaklaşmaya yol açmaktadır (Richardsen, Burke ve Martinussen, 2006). Örgütün ulaşmak istediği amaçları ve hedefleri düşünüldüğünde sinizm, başta sosyal ve ekonomik olmak üzere birçok açıdan etkileyici bir faktördür. Özellikle sinizm yaşayan çalışanların, bireysel performanslarındaki değişim ve yaşanan performans kayıpları oldukça önemli problemlerdir (Uysal ve Yıldız, 2014).

2.3.6.1. Örgütsel sinizmin bireysel sonuçları

Örgütsel sinizmin yol açtığı bireysel sonuçlar psikolojik, fizyolojik ve davranışsal olabilmektedir. Çalışanın beklentilerinin karşılanmadığı durumlarda örgütsel sinizm oluşmakta ve sinirsel-duygusal bozukluk, depresyon, uykusuzluk, hayal kırıklığı gibi psikolojik sonuçlara yol açmaktadır (Turan, 2011). Greenglass ve Julkunen

(1989) ve Houston ve Vavak (1991)'a göre, sinizmden etkilenen bireyler öfke, dargınlık, mağduriyet gibi ruh hallerine ve savunmacı davranışlara daha yatkın hale gelmektedir (Brandes, 1997). Sinizm, çalışanlarda örgütlerine yönelik bir dizi yıkıcı duyguların oluşmasına neden olmaktadır (Khan, 2014). Örneğin; sinizm, kaybolmuşluk, bıkkınlık, yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk gibi negatif duygulara neden olan tükenmişlik sendromunu da içermektedir (Özler ve Atalay, 2011).

Örgütsel sinizmin, kalp (kalp krizi, çarpıntılar ve koroner kalp hastalığı) ve damar rahatsızlıkları gibi hastalıklara yol açarak yaşam kalitesini düşürdüğü bilinen fizyolojik sonuçlardandır (Kalağan, 2009). Finlandiya'da da 2125 erkek üzerinde yapılan çalışmada (Everson, Kauhanen, Kaplan, Goldberg, Julkunen, Tuomilehto ve Salonen, 1997), sinik güvensizliğin kalp damar rahatsızlıklarına yol açtığı tespit edilmiştir (Çalışkan, 2016).

Araştırmacılar, alkol alma, sigara ve uyuşturucu kullanma (Almada, Zonderman, Shekelle, Dyer, Daviglius, Costa ve Stamler, 1991; Houston ve Vavak, 1991) ve ortalamanın üzerinde bir kiloya sahip olma (Houston ve Vavak, 1991) gibi sağlıkla olumsuz yönde ilişkili davranışların sinizmin davranışsal sonuçları arasında yer aldığını belirtmişlerdir (Brandes, 1997; Eaton, 2000; Kalağan, 2009).

Görüldüğü üzere örgütsel sinizm, bireylerin mesleki yaşamlarını olumsuz etkilemekle kalmayıp sosyal hayatlarına da etki etmekte, hatta psikolojik ve fizyolojik çeşitli rahatsızlıklara da yol açmaktadır (Çalışkan, 2016). Ayrıca yaşanan örgütsel sinizm sonucunda çalışanlarda işe gelmeme, işten ayrılma, performans düşüklüğü gibi durumlar da söz konusu olmakta, bu da örgütte kayıplara yol açabilmektedir (Kalağan, 2009). Mishna ve Spreitzer (1998), sinik çalışanların “yönetime meydan okuyabileceğini” ya da “ yerden yere vurabileceğini” hatta uç noktada Vandalizm, misilleme ya da sabotaj eylemleri ile meşgul olabileceklerini belirtmektedirler (Brandes ve diğerleri, 2007; akt. Torun, 2016).

2.3.6.2. Örgütsel sinizmin örgütsel sonuçları

Alanyazında örgütsel sinizm üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde, oluşan sinizmin örgüte pek çok açıdan olumsuz sonuçlar doğurduğu görülmektedir. Kalağan'a (2009) göre örgütsel sinizm örgütsel bağlılığı, iş performansını, motivasyonu ve hem bireysel hem de lidere olan güveni azaltmanın yanı sıra işten ayrılma oranını, şüpheliği, mesleki tükenmişliği artırmaktadır. Çalışanların, örgüt içi liderlere karşı saygısızlık ve itaatsizliği, işe duyarsızlaşması, örgütü aşağılaması ve alay etmesi gibi olumsuz davranışların çoğalması da yan etkileri olarak ifade edilmektedir (Çalışkan, 2016). Örgütsel sinizmin sonuçlarıyla ilgili alanyazın incelendiğinde, örgüte bağlılıkta, iş tatmininde ve motivasyonda azalma (Abraham, 2000; Goldner ve ark., 1977; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003; Reichers ve ark., 1997; Turner ve Valentine, 2001; Urbany, 2005; Wanous ve ark., 1994); şüphe ve örgüte güvensizlikte artış (Mirvis ve Kanter, 1989, 1991; Reichers ve ark., 1997; Thompson ve ark., 2000) gibi daha çok olumsuz duygular ve tutumlarla ilgili veriler elde edildiği göze çarpmaktadır (Üreten, 2016).

Bu bağlamda sinizmin örgütlere yönelik olumsuz etkilerini;

- * Örgütsel bağlılığın azalması,
- * İş doyumsuzluğunun, işe yabancılaşmanın, işten çıkarılmaların, işten ayrılma oranlarının ve örgütsel küçülmelerin artması,
- * Sabotaj, dolandırıcılık ve hırsızlığın olması,
- * Yöneticilerin etik olmayan ricalarına uyma,
- * Kurallara uymama ve itaatsizlik,
- * Örgütsel performansın düşmesi,
- * İşe devamsızlıklarda, örgüte şüphe duymada, örgüte güvensizlikte, duygusal tükenmişlikte, olumsuz tutumlarda ve örgütü aşağılamada artış,
- * Örgütsel değişim için gösterilen çabada isteksizlik,
- * Çalışanların moral, motivasyon ve özgüven duygularının azalması,
- * Örgüt içindeki lidere olan güvenilirliğin azalması,
- * Örgüt yöneticisinin iletişim ve saygı eksikliği olarak sıralamak mümkündür (Kalağan, 2009).

Örgüt ile çalışan arasında var olduğu kabul edilen psikolojik sözleşmelerin uygulanmaması, dengesiz güç dağılımları, eksik adalet, iş yöntem ve değerlerinin klasik olması, uzun süreli işler, mobbing, yönetimdeki beceriksizlik, etkisiz lider, örgütün küçülmesi ya da yeniden yapılanması, aşırı yönetici sirkülasyonu, ücret politikaları, keyfi işten çıkarmalar, düşük örgütsel performans ve örgütsel değişim, vb.(Andersson & Bateman 1997, akt. Gül & Ağıröz, 2011) örgütsel sinizmi oluşturan belli başlı örgütsel nedenlerdir. Örgütsel sinizm, örgütlerde giderek yaygınlaşmakta, örgütün ortaya koyduğu ürün ve pek çok çıktıyı olumsuz anlamda etkilemektedir. Bu durum örgüt açısından risk oluşturmakta, ciddi kayıplara yol açmaktadır.

Örgütlerde yaşanan sinizm sonucunda karşılaşılan ve örgütü ve çalışanları olumsuz yönde etkileyen durumlardan bazıları kısaca açıklanacaktır.

Örgütsel Bağlılık: Çalışanların örgütlerini ne düzeyde içselleştirdikleri ve örgütte çalışmaya devam etmekte ne kadar istekli oldukları ile ilgili bir kavramdır (Aktaş ve Gök, 2010). Diğer bir deyişle çalışanların, örgütsel amaçlara ve değerlere yüksek düzeyde inanmasıdır (Pelit, 2014).

Baysal ve Paksoy'a (1999) göre örgütsel bağlılık, çalışanın örgütüyle uzun süreli bir ilişki kurarak, yaptığı işin gereğinden daha fazla çalışması ve örgütün itibarını korumak için gayret göstermesidir (Baysal ve Paksoy, 1999). Abraham'a (2000) göre örgüte olan bağlılık (örgütsel bağlılık) üç unsurla kendini gösterir:

- * Çalışılan örgütün amaçlarına ve değerlerine karşı hissedilen güçlü bir inanç ve bu amaç ve değerlerin kabul görmesi,
- * Örgüt için çaba harcamaya duyulan isteklilik,
- * Örgüt ile devam eden birlikteliğin sürdürülmesi için güçlü bir istek duyma.

Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasında kuvvetli ve anlamlı bir ilişki olduğu yapılan araştırmalar sonucunda tespit edilmiştir. Ancak bu ilişki ters yönlüdür. Artan örgütsel sinizm, örgütsel bağlılığı azaltmaktadır (Abraham, 2000; Brandes vd., 1999; Eaton, 2000; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003; Turner ve Valentine, 2001; Wanous vd., 1994). Bedeian'ın (2007) çalışmasında da sinizm, örgütsel kimliği doğrudan etkileyen bir unsur olarak görülmüştür. Çalışanlardaki örgütsel aidiyet, onların duygusal bağlılığını doğrudan

etkilemektedir. Sinizm seviyesi yüksek olan örgütlerde çalışanların kuruma olan aidiyetleri düşük olmakta ve örgüte olan bağlılık azalmaktadır (Bedeian, 2007). Aynı zamanda örgüte olan bağlılığı azalan çalışan, zamanla örgütü hakkında olumsuz düşüncelere sahip olmakta ve örgütsel sinizm oluşmaktadır.

Örgütsel bağlılıkta çalışanda olumlu düşünceler daha fazla hakimken, örgütsel sinizmde olumsuz düşünceler hakimdir. Örgütsel bağlılığın az olması örgütsel sinizme neden olmaktadır. Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığı azaltacağı düşünülebilir ancak önce örgüte bağlılığı azalan birey zamanla örgüt hakkında olumsuz düşüncelere kapılmaktadır ve böylece örgütsel sinizm oluşmaktadır. Dean vd. (1998) örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki farklılıkları, örgütsel sinizmin alt boyutları olan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyutta açıklamıştır (Özgener vd., 2008):

- * *Bilişsel*; örgütsel sinizm yaşayan çalışan, örgütün bütünlükten ve dürüstlükten yoksun olduğuna inanır. Örgütsel bağlılıkta ise, işgören kendi değerleri ve amaçlarının, çalıştığı örgütün değer ve amaçları ile benzerlik gösterip göstermediğini değerlendirir.
- * *Duyuşsal*; örgütsel sinizmde çalışan, çalıştığı süre zarfında engellenme, küçümsenme gibi duygular yaşar. Örgütsel bağlılıkta özellikle çalışanın bağlılığı zayıf ise, örgütle bütünleşmekten yoksundur.
- * *Davranışsal*; örgütsel sinizm yaşayan çalışan, örgütten ayrılıp ayrılmamayı düşünürken; örgütsel bağlılıkta, çalışanın örgütünde kalma niyeti vardır.

İş Tatmini: İş tatmini, çalışanın emeğinin karşılığı olarak elde ettiği maddi çıkar ve beraber çalışmaktan keyif aldığı iş arkadaşlarıyla birlikte ortaya çıkardığı eserden duyduğu mutluluk olarak ifade edilmektedir. Bireyin beklediği veya arzuladığı çıktılarla gerçekleşen çıktılar arasında yaptığı karşılaştırmalar sonucunda işine karşı beslediği duygusal tepkilerdir (Cranny vd., 1992; akt. Özer, Ergün ve Okatan, 2015). İş tatmini, çalışanın değerler, normlar ve beklentiler sisteminden geçerek işlenen işe ve iş koşullarına ilişkin algılarına karşı geliştirdiği tepkilerinden oluşmaktadır (Schneider ve Snyder, 1975, s.31).

İş tatmininin maddi boyutunu işten kazanılan gelirler oluştururken, duygusal boyutunu ise işten alınan zevk oluşturmaktadır. Çalışanın yaptığı işten aldıkları doyum ve tatminin düşüklüğü ise doğal olarak çalıştıkları kurumda gerilim, hayal kırıklığı ve hoşnutsuzluk yaşamalarına neden olmaktadır (Kantarıcıoğlu, 2016). Ayrıca olumsuz dünya görüşüne sahip siniklerin, olumsuz tutum ve davranışları işe de yansımakta, görevlerde, insanlarda, maaşta ve terfilerde tatminsizlik yaratmaktadır (Andersson, 1996). Düşük iş tatmini, çalışanlarda olumsuz sonuçlara yol açmakta aynı zamanda personel devir hızını yükseltip, işten ayrılma eğilimini arttırmaktadır (Üngüren ve Yıldız, 2009).

Çalışanlarda iş tatmini sağlanmadığında örgütsel verimlilik düşer ve bu durum örgütün amaçlarını gerçekleştirmesine engel olur. Amaçlarını gerçekleştiremeyen örgütlerde çalışanlar ve yönetim arasında gerilim oluşur ve çalışanlar işle ilgili endişe duyarlar. Böylece örgütsel sinizme ortam hazırlanmış olur (Üreten, 2016). Örgütsel sinizm ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki söz konusudur. İş tatminsizliğine kişilik, toplumsal(kurumsal), örgütsel değişim, çalışan ve mesleki sinizm türleri neden olmaktadır (Özgener vd., 2008). Yapılan araştırmalar da, örgütsel sinizmin yüksek düzeyde olduğu çalışanlarda, iş tatminsizliğinin söz konusu olduğu ifade edilmektedir (Abraham, 2000; Arabacı, 2010; Eaton, 2000; Helvacı, 2010).

İşe Yabancılaşma: Çalışanların, yapmış oldukları işi anlamsız bulması, örgüt bünyesinde geliştirdiği ilişkilerden şikâyetçi olması, kendisini yetersiz, yalnız ve güçsüz hissetmesi, geleceğe yönelik umutlarını yitirmesi ve kendisini örgütün basit bir parçası olarak görmesi işe yabancılaşma olarak tanımlanmaktadır (Elma, 2003). Birey; sosyal ve kültürel çevresine olan uyumu azaldığında, birey yalnızlığa doğru kayar ve yabancılaşır. Abraham (2000) işe yabancılaşmayı, işgörenlerin amaçlarını gerçekleştirmede yetersiz kalarak kendi çalışma alanında ve örgütün işleyişinde kontrol kaybını yaşaması olarak belirtir (Çetinkaya, 2014). Marksist teori işe yabancılaşmayı, çalışanın kişisel ihtiyaçlarının karşılanmaması veya engellenmesi sonucunda yaptığı işten uzaklaşması olarak ifade eder. Marks'a göre işyeri içerisinde yabancılaşma şu koşullarda meydana gelmektedir (Erikson, 1986; akt. Özbek, 2011):

- * Çalışanın ürettiği ürüne bir anlam yükleyememesi ve ortaya çıkarılacak ürüne ilişkin bir bağ kuramaması,
- * Çalışanın ürettiği ürünün ortaya çıkış sürecinde gidişata ne kadar etki ettiği konusunda bir fikrinin olmaması,
- * Çalışanın yapmış olduğu hareketlerin kontrolünü kaybetmesi ve oluşan koşullara teslim olması,
- * Çalışmanın daha küçük parçalara ayrılmasıyla çalışanın zekâsını ve yeteneğini sınırlı bir şekilde kullanmasına müsaade edilmesi.

İşe yabancılaşma da örgütsel sinizm gibi birtakım olumsuz duygularla ilişkilidir. Kariyer hedeflerinden uzaklaşma ve profesyonel normlara uyum sağlayamama gibi olumsuz duyguları da içermektedir (Aiken ve Hage, 1966). Yabancılaşma da örgütsel sinizm gibi bir tutumdur ve Abraham'a (2000) göre, sinizm düzeyi arttıkça, yabancılaşma da artmaktadır.

Tükenmişlik: Maslach (2003) tükenmişlik kavramını, işinde insanlarla daha yoğun teması olan çalışanlarda gözlenen, düşük kişisel başarı, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme hissi olarak ifade etmektedir (Sürvegil, Fettahlıoğlu, Gücenmez, Budak ve Budak, 2007). Duygusal tükenme; kişiye yaptığı işten dolayı fazla yüklenilerek tüketilmişlik hissinin yaratılması ve sonucunda bunun yarattığı duygular olarak tanımlanır. Duyarsızlaşma ise; çalışanın işi gereği temas halinde olduğu bireylere karşı, bu kişilerin de bir birey olduğunu gözden kaçırarak, göstermiş olduğu tutum ve davranışların duygudan yoksun olmasını içerir. Kişisel başarı ise, karşılaşılan sorunların başarı ile üstesinden gelinmesi ve kendini sorunla baş etme konusunda yeterli bulma olarak tanımlanır (Sayıl, Haran, Ölmez ve Özgüven, 1997).

Tükenmişlik duygusunun, çalışma ortamlarında karşılaşılan olumsuz durumlara karşı verilen bir tepki olduğu ifade edilir (Mikolajczak, Menil ve Luminet, 2007). Tükenmişlik kavramında, çalışanın hem örgütüne hem de müşterisine ilişkin olumsuz tutumları değerlendirilirken; örgütsel sinizmde sadece çalışılan kuruma karşı gösterilen olumsuz tutumlar vurgulanmaktadır (Kalağan, 2009). Tükenmişlik kavramı, bireysel bir olgu olmasına rağmen iş hayatında performans düşüklüğüne yol açmakta,

örgütün verimliliğini olumsuz etkilemektedir (Basım ve Şeşen, 2006). Ayrıca tükenmişliğin sebep olduğu sonuçlar çalışanın sağlığına zarar verirken, sinizmin sonuçları genellikle olumsuz olmakla birlikte, nadiren de olsa olumlu etkiler oluşturabilmektedir (Brandes ve Das, 2006; Kalağan, 2009; Pelit, 2014).

Johnson ve O'Leary-Kelly (2003) yaptıkları araştırma neticesinde, tükenmişlik kavramı ile örgütsel sinizm kavramı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca Alan ve Fidanboy (2012), Üçok (2012) da yapmış oldukları çalışmalarında örgütlerde çalışanların sinizmleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki tespit etmişlerdir.

Güven: Güven kavramı, kişilerin birbirlerine karşılıklı olarak doğru ve açık bir şekilde davranacaklarına ilişkin inançları olarak tanımlanmaktadır. Mishra ve Morrissey örgütsel güveni, çalışanın örgütsel destek algısı ve örgütteki liderin doğru sözlü olacağına ve sözünün ardında duracağına olan inancı olarak tanımlamaktadırlar (Demircan ve Ceylan, 2003)

Çalışanlar idarenin yönetiminde güvensizlik hissettiğinde, örgütsel sinizm meydana gelmektedir. Zıt kavramlar olmalarına rağmen, örgütsel sinizm ve örgütsel güven kavramlarının birbirleriyle ilişkili olduğu gözlenmiştir (Pelit, 2014). Örgütlerde sinizmin etkisinde kalan bireyler, ihanete uğramış bireyin hissettiği güven duygusunun şekillendirdiği davranışlar sergilerler (Brandes, 1997). Sinizm kavramında bireyin çalıştığı örgüt odak noktasında iken, güven kavramında birey ve bireyin çalıştığı örgütün dışında başka bireylere, gruplara ve örgütlere de odaklanılmaktadır. (Kalağan, 2009).

Bommer ve diğerleri (2005), örgütsel sinizmin, bireyde adaletsizlik inancında ve güvensizlik duygusunda artışa yol açacağı ve sonucunda da örgüte karşı gerçekleştirilen olumsuz tutumların ve eylemlerin çoğalmasına neden olacağını belirtmişlerdir. Alanyazında bu iki kavram arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar incelendiğinde; örgütsel sinizm düzeyleri artan çalışanların, güven düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir (Thompson vd., 2000; Turner ve Valentine, 2001).

Örgütsel Vatandaşlık: Örgütsel vatandaşlık davranışı, Organ'ın tanımıyla "biçimsel olarak ödül sisteminde doğrudan ve tam olarak dikkate alınmayan, ancak bir bütün olarak örgütün işlevlerini etkin bir şekilde yerine getirmesine yardımcı olan gönüllülük esasına dayalı bireysel davranışlardır (Organ, 1988, akt. Torun, 2016). Poyraz ve Aksoy (2012) ise örgütsel vatandaşlık davranışı tanımını, çalışanların örgüt tarafından biçimsel yolla belirlenen zorunlulukların ötesinde, istenenden daha fazlasını yapması olarak ifade etmektedir. Örgütsel vatandaşlık, tamamen gönüllülük esasına dayalı, yapılırken her hangi bir ödül ya da maddi beklenti içinde olunmayan davranışları kapsar (Abraham, 2000). Tamamen çalışanlara ve onların kişisel tercihlerine bağlı olarak değişmektedir (Kalağan, 2009).

Örgütün çalışanlarını bir araç olarak değil de bir insan olarak görmesi, onlara değer vermesi, saygı göstermesi, gereksinimlerini dikkate alması, aynı şekilde üstün çalışana saygı göstermesi, ihtiyaç olduğunda yardımcı ve destek olması, çalışanın işi ile ilgili beklentilerini karşılıyor olması gibi faktörler örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya çıkmasını sağlamaktadır (Solomon ve Flores, 2001; akt. Kalağan, 2009). Örgütsel vatandaşlık davranışının artmasıyla birlikte örgütlerde; verimliliğin, paylaşımın, performans ve etkinliğin arttığı; kişiler ve birimler arasında etkili koordinasyonun sağlandığı, örgütün çevresel değişikliklere hızlı bir şekilde uyum sağladığı görülmektedir. Bunların aksine çalışanların örgütsel vatandaşlık duygusunun azaldığı durumlarda ise, sözü geçen olumlu etkilerin zaman içerisinde yerini daha çok kayıplara ve sağlıksız bir iş ortamına bırakacağı kaçınılmazdır (Keleş ve Pelit, 2009).

Araştırmacılara göre örgütsel vatandaşlık, örgütsel sinizmin en ilgi çekici sonuçlarından birisidir (Abraham, 2000; Andersson ve Bateman, 1997; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003; Turner ve Valentine, 2001). Yapılan çalışmalar örgütsel sinizmin daha yoğun yaşandığı örgütlerde örgütsel vatandaşlık davranışlarının düşük düzeyde olabileceği ifade edilmekte (Çetinkaya, 2014; İçerli ve Yıldırım, 2012; Kabataş, 2010; Van Dyne, Graham ve Dienesch, 1994; Yetim ve Ceylan, 2011), iki kavram arasındaki ilişkiyi olumsuz nitelendirmektedir.

2.4. Örgütsel Politika Algısı, Örgütsel Destek Algısı ve Örgütsel Sinizm Konularında Yapılan Araştırmalar

2.4.1. Yurt içinde yapılan araştırmalar

2.4.1.1. Örgütsel politika algısı konusunda yurt içinde yapılan araştırmalar

Doğan'ın (1997) çalışmasında, örgütsel politika algısının, örgütsel davranış değişkenlerinden olan iş tatmini, örgüte bağlılık, işe kendini verme, işe bağlı endişe duygusu ve işten ayrılma niyeti ile olan ilişkisi ve bu ilişkilere Makyavelizm'in yaptığı etkiyi araştırılmıştır. Doğan (1997), örgütsel politika algısının, Makyavelizm ve işe kendini verme hariç, diğer örgütsel davranış değişkenleriyle anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca örgütsel politika algısının örgüte bağlılık ve işe bağlı endişedeki değişkenliğe anlamlı bir katkısının olduğunu tespit etmiştir.

İşcan'ın (2005a), örgütsel politika algısı ile örgütsel adalet algısı arasındaki ilişkiyi belirlemek için 456 çalışanın görüşüne başvurduğu araştırmada örgütsel politika algısındaki artışın çalışanların örgütsel adalet algısını azaltıp işten ayrılma niyetini arttırdığı bulunmuştur. İşcan'ın (2015b) diğer bir çalışmasında yönetsel değerlerin ve iş tatmininin yöneticilerin örgütsel politikayı ahlaki bulup bulmama tercihlerine etkisi incelenmiş, yönetsel değerler ve iş tatmini ile yöneticilerin örgütsel politikanın ahlakiliğine ilişkin algılamaları arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bursalı (2008), çalışmasında örgütsel politika algısı ile politik davranış arasındaki ilişkiyi incelemiş, ticari örgütlerde görevli 260 yönetici ve 90 çalışandan veri toplamıştır. Yapılan araştırmada algılanan örgütsel politika ile politik davranışlar arasında çift taraflı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ortaya konulmuştur. Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel politika algısı düzeyleri incelenmiş ve ortalama değerlerinin tüm boyutlar açısından çok yüksek olmadığı tespit edilmiştir.

Bursalı ve Bağcı'nın (2011), çalışanların örgütsel politika algıları ile politik davranışları arasındaki karşılıklı ilişkiyi incelediği çalışmada özel ve kamu sektöründe farklı alanlarda ve işletmelerde çalışan üst, orta ve alt düzey yöneticiler ile yönetici olmayan personel araştırma kapsamına alınmıştır. Çalışmanın sonucunda çalışanların örgütsel politika algılarının sergiledikleri politik davranışları etkilediği, örgütsel politika algıları ile politik davranışları arasında karşılıklı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yaldıran (2011), çalışanların örgütsel politika algılarının, mobbing olgusunun oluşumuna etkilerini incelediği çalışmasında 379 çalışana ulaşmış, çalışanların örgütsel politika algılarıyla, iş yerlerinde mobbing olgusunun oluşumu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Demirtaş'ın (2013), etik liderlik davranışlarının etik iklim algısına olan etkisinde, örgütsel politik algılamaların aracı (mediating) rolünü tespit etmeyi amaçladığı çalışmasında, havacılık alanında faaliyet gösteren üç adet lojistik destek merkezindeki 547 kişi çalışana ulaşılmıştır. Araştırma bulguları, etik liderlik davranışlarının dolaylı etkisinde, örgütsel politik algılamaların aracı bir rol oynadığı tespit edilmiştir.

Ayhan'ın (2013), çeşitli örgütlere mensup örgüt üyelerinin örgütsel politika algılarının onların örgütsel adalet algılamalarını ve işten ayrılma niyetlerini nasıl etkilediğini ortaya koymayı amaçladığı çalışma kapsamında İstanbul, Ankara ve Erzurum illerinde çeşitli kamu ve özel sektör çalışanlarına ulaşılmıştır. Çalışma neticesinde algılanan örgütsel politikanın hem örgütsel adalet hem de işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ortaya konulmuştur. Algılanan örgütsel politikanın ve örgütsel adaletin birlikte ve ayrı ayrı olarak işten ayrılma niyeti ile aralarında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Yüksel (2013), çalışmasında politik algı ve politik davranışların, çalışanların sahip olduğu kültürel değerlerin etkisi altındaki iş tatmini ve örgütsel bağlılık seviyelerinin tükenmişlik ve işten ayrılma niyetine etki edip etmediğini incelemiştir. Sonuç olarak, kültürün boyutlarından olan güç mesafesi ile örgütsel politika algısı

arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiş; örgütsel politika algısı ile mübadele ve engelleme taktiği arasında anlamlı bir ilişki ve yine örgütsel politika algısı ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonuçlarına ulaşmıştır.

Erol (2014), eğitim fakültelerinde görev yapan öğretim elemanları ile çalışma yürütmüş; bu çalışmada öğretim elemanlarının örgütsel iklim algıları ile örgütsel politika algıları arasındaki ilişkiyi tespit etmeye çalışmıştır. Araştırma kapsamında 866 öğretim elemanına ulaşmıştır. Erol (2014), araştırma sonucunda eğitim fakültelerinde bürokratik iklimin hâkim olduğu sonucuna ulaşmış, öğretim elemanlarının unvan, yöneticilik durumu ve yöneticilik çeşidi gibi değişkenlere göre örgütsel iklim görüşleri arasında farklılıkların olduğunu bulmuştur. Erol'un (2014) çalışmasında eğitim fakültelerinde politik davranışın var olduğu ve sıklıkla seviyesinde algılandığı görülmüştür.

Ay (2014), İstanbul'daki altı adet beş yıldızlı otel işletmesi çalışanları ile yaptığı çalışmasında Ulusal Kültür, Örgüt Kültürü, Örgütsel Politika Algısı ve Sendika Üyesi Olma Eğilimi İlişkisini incelemiş olup; ulusal kültürün, örgütsel politika algısı ile olan ilişkisine dair yaptığı analizlerde bu iki kavramın çoğulculuk kültür boyutu ile doğrudan ilişkisine rastlamıştır. Çoğulculuk boyutunun, örgütsel politika algısı ile doğrudan ve negatif yönlü ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yine konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel politika algısının, çalıştıkları işletmenin kültür tipi ile olan ilişkisinde, ekip çalışmasının ve uyum ortamının egemen olduğu bir çalışma ortamında çalışan işgörenlerin, örgütsel politika algısının azalma eğiliminde olduğunu görmüştür. Kişilerarası uyum, sadakat ve güven ortamında çalışanların, kendilerini daha rahat ve kolay bir şekilde uyumlandırıdıkları ve örgütlerini daha az politik olarak algıladıkları sonuçlarına ulaşmıştır. Ayrıca çalışmada, örgütsel politika algısı ile sendika üyesi olma eğilimi arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik analizin sonuçlarına göre iki kavram arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Ay (2014), çalışanların politika algısının onların sendika üyeliği eğiliminde bir değişikliğe neden olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Eryılmaz (2014), örgüt iklimi ile algılanan örgütsel politika kavramları arasındaki varsayılan ilişkiyi ve etkiyi ortaya çıkarmayı amaçladığı çalışmasında Ankara, İstanbul ve İzmir illerinde kamu sektöründe çalışan 264 katılımcıya ulaşmıştır. Sonuç olarak, örgüt iklimi ve alt boyutları ile algılanan örgütsel politika ve alt boyutları arasında negatif yönlü yüksek bir ilişki tespit etmiştir. Çalışmada, algılanan örgütsel politika düzeyindeki değişimlerin neredeyse yarısının örgüt iklimi algısından kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca demografik değişkenler ile örgüt iklimi ve algılanan örgütsel politika ortalamalarının yaş, eğitim düzeyi, çalışma süresi açısından farklılaştığı, cinsiyet açısından ise farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Alkan'ın (2015) çalışmasında, çalışanların Zorunlu Vatandaşlık Davranışı sergileyip sergilemediklerini araştırmış, Zorunlu Vatandaşlık Davranışına sebep olabilecek olası baskı unsurlarını belirlemek ve Psikolojik Güvenlik ile Örgütsel Politika Algısının Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile ilişkinin nasıl olduğunu tespit etmek amaçlanmıştır. Araştırma dâhilinde ağırlıklı olarak bankacılık/finans firmalarında çalışan 170 katılımcıya ulaşılmış, araştırma sonucunda psikolojik güvenliğin zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir katkısı bulunmamıştır. Ancak örgütsel politika algısının zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı katkısı bulunmuştur.

Aydın (2015), sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet, örgütsel politika ve politik davranış algılarını ortaya koymayı amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet ile örgütsel politika ve politik davranış algılarını belirlemiş, öğretmenlerin demografik bilgilerinin bu algılar üzerinde etkisi olup olmadığını tespit etmeye çalışmıştır. Yine Aydın (2015), çalışmasında örgütsel muhalefet, örgütsel politika ve politik davranış algıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Demografik bilgilere göre yapılan incelemede öğretmenlerin cinsiyet, yaş, hizmet yılı, sendika üyeliği, öğrenim durumu ve çalıştıkları yerleşim yeri değişkenlerine göre öğretmen algıları'çıkarcılık' alt boyutunda anlamlı fark ortaya çıkardığı bulunmuş olup, Aydın (2015), örgütsel muhalefet ile örgütsel politika ve politik davranış algıları arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit etmiştir.

Shaloot (2016), çalışmasında örgütsel politika algısı öncüllerinden daha fazla incelemeyi amaç edinmiş olup, örgüt iklimi ve bilgi dağıtımının, örgütsel politika algısı üzerinde önemli derecede negatif etkisi olduğu sonucuna varmıştır. Çalışmanın sonunda güvenin örgütsel politika algısı üzerinde zayıf bir negatif etkisinin olduğu görülürken kontrol arzusunun örgütsel politika algısının üç faktöründen hiçbiri üzerinde önemli bir etki göstermediği tespit edilmiştir. Shaloot'un (2016) bu çalışmasında, demografik değişkenlerin bazıları örgüt iklimi, iş arkadaşları arasındaki güven, kontrol arzusu, bilgi dağıtımı ve örgütsel politika algısı kriterlerinin her biri üzerinde önemli ölçüde fark göstermemektedir. Cinsiyet, eğitim ve çalışılan pozisyon derecesi daha önce ifade edilen 5 değişken üzerinde önemli bir farklılık yaratmazken; yaş, çalışma süresi ve maaş önemli farklılık yaratmıştır.

Akbaş (2016) çalışmasında öğretmenlerin örgütsel politika algıları ile duygusal emek düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için 370 ortaokul öğretmenine ulaşmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin örgütsel politika algıları orta düzeyde bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel politika algılarının cinsiyetlerine ve okullarındaki öğretmen sayısına göre bazı boyutlarda farklılık gösterdiği, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere, kalabalık okulda görev yapan öğretmenlerin daha küçük okullardaki öğretmenlere göre daha yüksek politika algısına sahip oldukları tespit edilmiştir. Ancak öğretmenlerin örgütsel politika algısının kıdeme ve aynı okuldaki çalışma süresine göre farklılaşmadığı, öğretmenlerin örgütsel politika algıları ile duygusal emek düzeyleri arasında da düşük bir ilişki olduğu bulunmuştur.

2.4.1.2. Örgütsel destek algısı konusunda yurt içinde yapılan araştırmalar

Örgütsel destek algısı ile ilgili alanyazındaki çalışmalara bakıldığında farklı açılardan incelendiği görülmektedir.

Özdevecioğlu (2003b), mobilya sektöründe fabrikalarda çalışanlarla yapmış olduğu çalışmasında örgütsel destek algısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini

incelemiştir. Çalışma sonucunda örgütsel destek algısıyla örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler olduğunu belirlemiştir.

Akalın (2006), araştırmasında çalışanların algıladığı örgütsel desteğin, örgütsel bağlılığın duygusal boyutta gelişimini etkileyip etkilemediğini ve bu etki gücünün ortaya koyulmasında örgüt temelli öz saygının düzenleyici bir rolünün olup olmadığını incelemiştir. Çalışmaya Bursa il merkezindeki 1 devlet hastanesi ve 3 özel hastanede görev yapan toplam 205 doktor ve hemşire katılmıştır. Çalışanlar tarafından algılanan örgütsel destek ile duygusal örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilirken, örgüt temelli öz saygının bu ilişki üzerinde herhangi bir düzenleyici etkisi bulunamamıştır.

Kalağan (2009), çalışmasında araştırma görevlilerinin, örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışmıştır. Çalışmada tarama modeli kullanılmıştır. Akdeniz Üniversitesinde 50/d kadrosunda çalışmakta olan 214 araştırma görevlisi ile çalışılmış olup, araştırma görevlilerinin örgütsel desteği akademik danışmanlık boyutunda en yüksek, gelişme fırsatı boyutunda en düşük düzeyde algıladıkları saptanmıştır. Araştırma görevlilerinin örgütsel sinizmleri ise, en yüksek bilişsel, en düşük ise duyuşsal boyutta yer almıştır. Yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda, araştırma görevlilerinin örgütsel destek algısı boyutlarının örgütsel sinizm boyutları üzerinde etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Yapısal eşitlik analizinde, örgütsel sinizm ile örgütsel destek algısı arasında güçlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuş; algılanan örgütsel desteğin örgütsel sinizm için önemli bir yordayıcı olduğu sonucuna varılmıştır.

Özdemir (2010), devlete bağlı resmi ilköğretim okullarında çalışan 247 öğretmen ile yürüttüğü araştırmasında, öğretmenlerin cinsiyetlerine ve kıdemlerine göre örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile algılanan örgütsel destekleri arasındaki ilişkiyi incelemiş; örgütsel özdeşleşme ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Turunç ve Çelik (2010a), iş stresi ve örgütsel özdeşleşmenin, örgütsel destek algısı ile ilişkisini incelemek amacıyla Ankara’da savunma sanayi üzerine çalışan küçük işletmelerde 172 çalışan üzerinde yaptığı çalışma sonucunda; örgütsel özdeşleşmenin iş stresi ve örgütsel destek algısını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediğini belirtmiştir.

Nayır (2011), çalışmasında ilkokul ve ortaokul yöneticilerinin öğretmenlere sağlanan örgütsel desteğe yönelik görüşlerini, ilkokul ve ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeyleri ve destek algılarının örgütsel bağlılık düzeyleri ile ilişkisini incelemiştir. Araştırmaya, 23 ilde bulunan kamu ilköğretim okullarından 433 öğretmen ve 383 okul yöneticisi ve özel ilköğretim okullarından 454 öğretmen ile 295 okul yöneticisi katılmıştır. Araştırma kapsamında, öğretmenlerin örgütsel destek algılarının okul büyüklüğü ve okul türü değişkenine göre örgütsel adalet, örgütsel ödüller, yönetim desteği ve iş koşulları boyutlarında farklılaştığı belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin öğretmenlere sağlanan örgütsel desteğe yönelik görüşleri ise örgütsel adalet, örgütsel ödüller, yönetim desteği ve iş koşulları boyutlarında hizmet yılı değişkenine göre farklılaştığı tespit edilmiştir.

Kaplan ve Öğüt (2012), çalışanların örgütsel destek algılamaları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi irdeledikleri çalışmalarını Nevşehir’deki 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde yürütmüşler ve sonucunda; algılanan örgütsel destek ile duygusal ve normatif bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Ayrıca algılanan örgütsel destek ile devam bağlılığı arasında negatif yönlü bir ilişki bulmuşlardır. Çalışmanın sonucunda örgütsel destek algılamalarının duygusal, normatif ve devam bağlılığını etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır.

Demir (2012), havalimanı yer hizmetleri işletmelerinde çalışan 282 kişi ile yaptığı çalışmada, örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit ederken, işten ayrılma eğilimi ile negatif yönlü bir ilişki ortaya koymuştur.

Karacaoğlu ve Arslan (2013), Kayseri Organize Sanayi Bölgesinde faaliyette olan bir işletmede 333 çalışanla, çalışanların algıladığı örgütsel desteğin tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisini incelemişlerdir. Çalışma sonucunda örgütsel destek algısı ile

genel tükenmişlik ve duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları arasında negatif yönlü ve zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra düşük kişisel başarı hissi boyutu ile pozitif yönlü ve zayıf bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Çalışanlarda örgütsel destek algısı arttıkça tükenmişlik düzeyinin azaldığı sonucuna varılmıştır.

Süzerler'in (2013), öğretmenlerin örgütsel destek algısı ile eğitim denetmenlerine yönelik tutumları arasındaki ilişkileri belirlemek, algılanan destek ile eğitim denetmenlerine yönelik tutumun, öğretmenlerin demografik özelliklerine göre farklılaşma durumunu incelemek amacıyla gerçekleştirdiği çalışmasında; öğretmenlerin orta düzeyde örgütsel destek algısına sahip oldukları ve yine orta düzeyde müfettişlere karşı tutumlarının olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin demografik özelliklerine göre örgütsel destek algılarında ve müfettişlere karşı tutumlarında farklılaşmalar olduğu tespit edilmiş olup; öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile müfettiş tutumları arasında anlamlı ilişkilerin olduğu ve örgütsel destek algısının yükselmesinin, öğretmenlerin müfettişlere karşı tutumlarını olumlu düzeyde artırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Nartgün ve Kalay'ın (2014) Bolu ili Mudurnu İlçesi'nde 2012-2013 Eğitim-Öğretim Yılında görev yapan 81 ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin katılımıyla gerçekleştirdikleri araştırmada öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığına bakılan çalışmanın sonucunda örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde pozitif ilişki olduğu, yani örgütsel destek düzeyi arttıkça örgütsel özdeşleşme düzeyinin de arttığı, örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde pozitif ilişki olduğu, yani öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyi arttıkça örgütsel sinizm düzeylerinin de arttığı, örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasında ise herhangi bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir.

Turgut (2014), Ankara OSTİM Sanayi Bölgesinde Elektrik – Elektronik alanındaki 23 işletmenin çalışanlarına yönelik çalışmasında algılanan örgütsel desteğin, iç girişimcilik ve işletme performansına etkilerini belirlemeye çalışmış, çalışanların algılamış olduğu örgütsel desteğin, iç girişimcilik ve işletme performansını olumlu olarak etkilediğini tespit etmiştir.

Taştan, İşçi ve Arslan (2014), İstanbul'da A sınıfı hastane olarak tanımlanan 2 hastanenin 118 çalışanı üzerinde araştırma yapmışlardır. Çalışanların, örgütsel destek algısının, işe yabancılaşma ve örgüte bağlılığı üzerindeki etkisini bulmaya çalışmışlardır. Yaptıkları çalışmanın sonucunda, örgütsel destek algısı arttıkça yabancılaşma düzeyinin azaldığını, algılanan örgütsel destek arttıkça örgütsel bağında olumlu yönde arttığını belirtmişlerdir.

Eğriboyun (2014), liselerde çalışan öğretmen ve yöneticilerin örgütsel destek ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla, Bolu il merkezinde bulunan 72 yönetici ve 529 öğretmen olmak üzere toplam 601 eğitimciyle yaptığı çalışma sonucunda; yönetici ve öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş ve hem yöneticilerin hem de öğretmenlerin kurumlarında örgütsel destek algıladıkları, çalışanların örgütlerinin kendilerine destekçi olduğunu hissettiklerinde, örgütsel bağlılıklarının daha güçlü olduğu belirlenmiştir.

Köse (2015), işe angaje olma ile örgütsel destek algısı ve örgüt iklimi arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçladığı çalışmasında hem nicel hem de nitel yöntemlerin bir arada çalışıldığı karma yöntem kullanmıştır. Nicel kısmı için 23 kurum ve 433 öğretmen, nitel kısım için de 5 kurum ve 25 öğretmen çalışma grubu olarak belirlenmiştir. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin işe angaje olma davranışları ile örgütsel destek algısı ve örgüt iklimi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Ayrıca örgüt iklimi ile örgütsel destek algısı arasında da pozitif ve yüksek oranda anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır.

Tekmen (2016), Antalya'da beş yıldızlı otelde çalışan 374 çalışan üzerinde uyguladığı araştırmasında, örgütsel destek algısının, çalışan sessizlik davranışı üzerinde etkisini incelemiştir. Algılanan örgütsel desteğin çalışanların sessizlik davranışını olumsuz yönde etkilediği sonucunu bulmuştur.

Demirci (2016), Mersin Büyükşehir Belediyesinde görev yapan 904 çalışanla yürüttüğü çalışmasında örgütsel destek algısı ile örgütsel bağlılık ilişkisi ve bunların iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinin olup olmadığı ortaya konmaya

çalışılmıştır. Araştırma sonucunda örgütün çalışanlara desteği arttıkça çalışanların örgüte olan bağlılığı ve iş tatmini artarken, işten ayrılma niyetinin de azalacağı tespit edilmiştir.

Karayel (2016), kurumun çalışanlarına örgütsel destek, lider desteği ve sosyal destek verdiğinde çalışanların iş performansı düzeylerini ne ölçüde etkilediğini belirlemeye çalıştığı araştırmasında, kamu çalışanlarının arasından basit tesadüfî yöntem ile seçilen 223 katılımcı ile çalışmıştır. Araştırma sonucunda; örgütsel destek, lider desteği ve sosyal desteğin bağımlı değişken olan iş performansı ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur.

Yakut Özek (2016), araştırmasında, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Ankara il merkezindeki ilköğretim okullarında görev yapan 513 öğretmenle yürüttüğü çalışmanın sonucunda öğretmenlerin okulda kendilerini güvende hissetmelerinde desteğin önemli bir değişken olduğu ortaya konulmuştur. Önemli bir diğer sonuç ise öğretmenlerin yönetsel desteğe öğretimsel destekten daha çok önem verdikleridir.

Boyacı (2017), öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile sahip oldukları örgütsel özdeşleşme düzeyinin etkilerini tespit etmek amacıyla Çorum'da farklı okullarda görev yapan 346 öğretmen ile çalışmış, elde edilen sonuçlar veri madenciliği yöntemlerinden kümeleme ile değerlendirilmiştir. Araştırma bulguları sonucunda, algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü, anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

2.4.1.3. Örgütsel sinizm konusunda yurt içinde yapılan araştırmalar

Alanyazında sinizmle ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, son dönemlerde özellikle yoğunlaştığı görülmektedir. Konu ile ilgili bilinen ilk çalışma Kasapoğlu (1992) tarafından, genel sinizm kavramına yönelik yapılmıştır.

Kasapoğlu (1992), çalışmasında üniversite öğrencilerinin mesleki tercihleri ve mesleğe ilişkin hissettikleri bazı değerlerindeki değişimleri incelemiştir. Araştırmada humanitarianizm ölçeği insan sevgisini ölçmek için, Mach IV ölçeği kendi çıkarlarını ön plana alıcı tutumların ölçülmesi için ve sinizm ölçeği de insanları hakir görme konusunda tespit yapmak amaçlı kullanılmıştır. Humanitarianizm ile Mach IV ve sinizm arasında negatif, Mach IV ile sinizm arasında da pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir (Kalağan, 2009).

Erdost ve diğerleri (2007), araştırmalarında genel sinizm ve örgütsel sinizm kavramlarını Türkçe alanyazına tanıtmayı amaçlamışlardır. Araştırmada genel sinizm ve örgütsel sinizm ile çalışanların cinsiyeti, yaşı, eğitim düzeyi, medeni durumu, çalıştığı bölümü, çalıştığı örgüt sayısı ve pozisyonu gibi demografik özellikleri arasındaki ilişkiler de incelenmiştir. Büyük ölçekli bir tekstil firmasında çalışan beyaz ve mavi yakalı 64 kişiden alınan veriler ışığında, genel ve örgütsel sinizm ile çalışanların çalıştıkları bölüm ve bulundukları pozisyon değişkenleri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Ayrıca destek bölümünde çalışanların üretim bölümündekilere göre; yönetici olmayanların da yönetici olanlara göre daha fazla sinik davranış gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bir başka bulgu da eğitim seviyesi yükseldikçe sinik davranış sergileme eğilimi azalmaktadır şeklindedir.

Güzeller ve Kalağan (2008), yaptıkları araştırmada Vance, Brooks ve Tesluk (1997) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanmasını ve ölçeğin psikometrik niteliklerinin belirlenmesini amaçlamışlardır. Bu kapsamda Antalya il merkezinde ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan 325 öğretmen ile çalışılmış, öğretmenlerin örgütsel sinizmleri incelenmiş ve çeşitli demografik değişkenler açısından örgütsel sinizm düzeyindeki etkileşimler tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre; örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçe formunun geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi ile branşları ve eğitim durumları arasındaki anlamlı bir ilişki bulunurken, örgütsel sinizm ile öğretmenlerin cinsiyetleri ve yaşları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Efilit ve diğlereri (2008), araştırmalarında genel sinizm ve örgütsel sinizm kavramlarının kuramsal çerçevesini oluşturarak bu bilgiler ışığında Akdeniz Üniversitesi bünyesinde rektörlük, fakülte ve yüksekokul birimlerinde görev yapan 48 yönetici sekreterin örgütsel sinizm yaşama durumlarını ortaya koymayı amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda, yönetici sekreterlerin örgütsel sinizm ile sinizm eğilimleri arasında olumlu bir ilişki bulunamamıştır. Örgütsel sinizmin boyutları (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal) ile yönetici sekreterlerinin demografik ve mesleki özellikleri arasında orta düzeyde bir korelasyon bulunmuş olup; diğeri bir önemli sonuç da cinsiyet ve medeni durum gibi demografik özellikler ile genel ve örgütsel sinizm yaşama durumları arasında anlamlı bir farklılığın olmamasıdır.

Tokgöz ve Yılmaz'ın (2008), Eskişehir ve Alanya'da bulunan 17 otelde çalışan 346 kişi ile yürüttükleri çalışmalarında, çalışanların genel sinizm ve örgütsel sinizm düzeyleri ile bu kavramların demografik değişkenlerle ilişkisini incelemişlerdir. Çalışmanın sonucunda genel sinizm ile örgütsel sinizm arasında düşük, ancak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Mevsimlik çalışanların, kadrolu çalışanlara göre; kıyı otellerde çalışanların şehir merkezindeki otellerde çalışanlara göre sinizm seviyesinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca cinsiyet ve yaş değişkenlerine göre genel ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaz iken, eğitim düzeyi arttıkça örgütsel sinizmin de arttığı belirlenmiştir.

Tükeltürk, Perçin ve Güzel (2009), İstanbul'da bulunan 11 otelde farklı birimlerde görev yapan 148 çalışan ile yürüttükleri çalışmalarında, örgütlerde yaşanan psikolojik sözleşme ihlallerinin, örgütsel sinizm oluşması üzerine etkilerini araştırmışlardır. Medeni durum, cinsiyet, yaş, turizm eğitimi alması, çalıştığı işletmenin sınıfı, çalıştıkları birim, kadro durumu, sektördeki ve işletmedeki çalışma süreleri açılarından örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı bir farklılık görülmezken, örgütsel sinizm ile çalışanların eğitim düzeyleri arasında bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca algılanan psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel sinizm arasında orta derecede pozitif yönlü bir ilişki de bulunmuştur.

Kabataş'ın (2010) çalışmasında, Kocaeli'de bulunan ve büyük ölçekli bir sanayi işletmesinde çalışanlarda örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda; genel sinizm ve örgütsel sinizm arasında düşük ancak anlamlı bir ilişki olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel sinizm arasında anlamlı olmasının yanı sıra düşük seviyede bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Kutanis ve Çetinel (2010), çalışanların, çalıştıkları örgüte karşı hissettikleri adaletsizlik algısı ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemeyi amaçladıkları çalışmalarında, araştırma görevlilerinin daha farklı kadrolarda bulunan akademisyenlere göre, daha yoğun olarak olumsuz duygular sergiledikleri ve sinik tutum içinde oldukları tespit etmişlerdir.

Çağ (2011), Mersin ilinde sanayi sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede çalışanlar üzerine yaptığı çalışmasında, çalışanların örgütsel adalet algılarının, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisini incelemiştir. Yapılan çalışma neticesinde, algılanan örgütsel adalet boyutlarının örgütsel sinizme etki ettiği, örgütsel sinizmin de işten ayrılma niyeti üzerine etkisinin olduğu bulunmuştur. Bunun yanı sıra örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında ve örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Özler ve Atalay (2011), sağlık sektöründe çalışanların tükenmişlik ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçladıkları çalışmalarında, Ankara'da bulunan özel bir hastanede çalışan 175 sağlık personeli ile çalışılmıştır. Çalışmanın neticesinde örgütsel sinizm kavramı ile tükenmişlik kavramı arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Arslan (2012), yaptığı çalışmada, akademisyenlerin genel ve örgütsel sinizm seviyelerini ortaya koymayı amaçlamıştır. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde çalışan akademisyenler üzerine yaptığı çalışmasında; akademisyenlerin genel ve örgütsel sinizm seviyelerinin orta düzeyde olduğunu ayrıca

genel sinizm ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur.

Helvacı ve Çetin (2012), öğretmenlerin örgütsel sinizm seviyelerini belirlemek amacı Uşak ilinde faaliyette bulunan ilköğretim okullarındaki öğretmenler ile çalışmışlardır. Çalışmanın sonucunda; araştırmaya katılan öğretmenlerin sinizmlerinin düşük seviyede olduğu; yaş, cinsiyet, branş, kıdem, öğrenim durumu gibi bireysel özellikler ile örgütsel sinizm düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca çalışma süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerin, çalışma süresi 1-5 yıl olan öğretmenlere oranla daha çok sinizme sahip olduğu bulunmuştur.

Özcan (2014), öğretmenler ile yürüttüğü çalışmada algılanan örgütsel adalet ile örgütsel sinizm düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmasında örgütsel adaletin ve örgütsel adaletin boyutlarının, örgütsel sinizme ve örgütsel sinizmin boyutlarına olan etkilerini ortaya koymayı amaçlamıştır. Çalışmanın neticesinde öğretmenlerin, örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizmleri arasında orta düzeyde, negatif yönde ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca; öğretmenlerin, örgütsel adalet algıları ve örgütsel sinizmleri ile demografik özellikleri (yaş, cinsiyet, kıdem) arasında, eğitim düzeyi ve çalıştıkları okul türü hariç, anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Ergen (2015), eğitim kademelerine göre öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeylerini saptamayı amaçladığı çalışmasını Ankara İli Yenimahalle İlçe merkezinde görev yapan 406 öğretmen üzerinde gerçekleştirmiştir. Çalışma sonucunda öğretmenlerin en fazla örgütsel sinizmi bilişsel boyutta yaşadıkları, örgütsel bağlılığı da en fazla içselleştirme boyutunda yaşadıkları tespit edilmiştir. Sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif korelasyonun olduğu ve sinizmin artmasıyla bağlılığın azalacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Gün (2015), araştırmasında Ankara ilinde yer alan dört devlet üniversitesinin farklı fakültelerinde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmeye çalışmıştır. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ve tükenmişliğe yönelik algıları; katılımcıların

demografik değişkenlerine göre ele alınmıştır. 392 öğretim elemanının katkı sağladığı çalışmanın sonucunda öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin orta, tükenmişlik düzeylerinin ise düşük düzeyde olduğu; öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin en yüksek bilişsel en düşük duyuşsal boyutta yer aldığı, tükenmişliği ise en yüksek kişisel başarı en düşük duyarsızlaşma boyutlarında algıladıkları tespit edilmiştir. Ayrıca öğretim elemanlarının örgütsel sinizmleri ile tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutu arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretim elemanlarının örgütsel sinizmleri ile tükenmişliğin kişisel başarı boyutu arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır. Ayrıca, örgütsel sinizmin, tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna varılmıştır.

Ağırdan (2016), çalışmasında hastane çalışanlarının örgütsel sinizm ve genel sinizm düzeylerinin belirlenmesini amaçlamıştır. Araştırma kapsamında, İstanbul ve Anadolu'daki iki hastanede anket uygulamıştır ve araştırma sonucunda hastane çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin orta seviyede olduğunu bulmuştur. Aynı zamanda genel sinizm ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki tespit edilmiştir.

Amasralı (2016), ortaokul ve lisede çalışan matematik öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla, Amasya merkez ve ilçelerinde görev yapan 329 ortaokul ve lise matematik öğretmeni ile çalışmış, araştırma sonucunda matematik öğretmenlerinin en yüksek sinizmi bilişsel boyutta yaşadığını tespit etmiştir. Ayrıca çalışmanın diğer bir sonucu da bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları arasında pozitif; kişisel başarı boyutu arasında ise negatif doğrusal bir ilişki olduğudur.

Çalışkan (2016), spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel sinizmleri ile örgütsel bağılılıkları arasındaki etkileşimi belirlemek amacıyla, Türkiye'de bu alanda eğitim veren yükseköğretim kurumlarında bulunan 396 öğretim elemanına ulaşmıştır. Araştırmanın sonucunda akademisyenlerin

örgütsel bağlılıkları, örgütsel sinizmlerinden daha yüksek çıkmıştır. Ayrıca örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığı saptanmıştır.

Zan (2016), hemşirelerin algıladıkları örgütsel desteğin, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılıklarına etkisini belirlemek amacıyla bir kamu üniversite hastanesinde çalışan 220 hemşire ile yürüttüğü çalışmanın neticesinde hemşirelerin, örgütsel destek algılarının istenilen düzeyde olmadığı, orta düzeyde örgütsel destek, orta düzeyde örgütsel sinizm ve yüksek örgütsel bağlılık hissettiği saptanmıştır. Örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ve ileri derecede anlamlı ilişkilerin var olduğu, örgütsel destek ile zayıf örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin, yüksek örgütsel bağlılık ile de negatif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu saptanmıştır. Araştırma sonucunda, algılanan örgütsel desteğin örgütsel sinizmi ve örgütsel bağlılığı azalttığı ortaya çıkmıştır.

Yalçın (2017), araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi ve var olması durumunda bu tutumun işten ayrılma niyetine etkisini saptamaya çalıştığı araştırmasında, 206 araştırma görevlisine ulaşmıştır. Araştırmanın sonucunda, araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetleri ile örgütsel sinizmin alt boyutları olan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm düzeyleri arasında pozitif yönde ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Bunların sonucunda araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça işten ayrılma niyetlerinin de artış gösterdiği ifade edilmiştir.

2.4.2. Yurt dışında yapılan araştırmalar

2.4.2.1. Örgütsel politika algısı konusunda yurt dışında yapılan araştırmalar

Murray ve Gandz (1980), politik davranışın çalışanların örgütsel politika algısı üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmalarında işyerinde çalışanlar tarafından sergilenen

politik davranışların ve taktiklerin, olumsuz politik algılamalara yol açtığını tespit etmişlerdir. Bu da birey açısından olumsuz iş sonuçları doğurmaktadır.

Kumar ve Ghadially (1989), kamu ve özelde çalışan erkek yöneticiler ile yürüttükleri çalışmalarının sonucunda bireylerin politik davranışları ile sahip oldukları güven duygusunun ters yönlü ilişkisinin olduğu, yabancılaştırma hissi ile doğru orantılı bir ilişkisinin olduğunu tespit etmişlerdir.

Ferris, Russ ve Fandt (1989) araştırmalarında, politik davranış ile davranışın algılanması arasında bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Çalışanlar tarafından örgütün politik olarak algılanmasının, onların iş tatmini üzerinde olumsuz etkisi olduğunu belirterek, işten ayrılma niyetleri üzerinde de olumlu bir etkisinin olduğunu keşfetmişlerdir (Akt. Akbaş, 2016).

Ferris ve King (1991), çalışmalarında politik davranış ile davranışın algılanması sonucunda bireyin sergileyeceği davranışlar üzerinde durmuşlar, bunları da bireyin örgütten ayrılabilceği, politik eyleme karışmadan örgütte kalabileceği ya da politik davranışlarda bulunabileceği şeklinde ifade etmişlerdir.

Ferris ve Kaçmar (1992), çalışanların örgütsel politika algılarını etkileyen kişisel ve durumsal faktörleri irdelemek amacı ile iki çalışma yapmışlardır. Bu çalışmalar Ferris ve diğerlerinin (1989) örgütsel politika algıları modeline dayanmaktadır. Birinci çalışmalarında, geri besleme, iş otonomisi, beceri farklılığı ve terfi fırsatının, örgütsel politika algısını belirgin bir şekilde etkilediğini tespit etmişlerdir. İkinci çalışmalarında, daha sadeleştirilmiş bir analiz ve politik algıların sonuçlarını sunmak için örgütsel politika algısının yeni bir ölçeğini kullanmışlardır. Ayrıca örgütsel politika algısını kavramsallaştırmak hedeflenmiştir. Araştırmalarının sonucunda algılanan örgütsel politikanın, çalışanlar üzerinde anlamlı ve büyük ölçüde olumsuz etkilere yol açtığı ifade edilmiştir.

Ferris ve Kacmar'ın (1992) öne sürdüğü örgütsel politika algısı modeli, Ferris ve arkadaşları (1996) tarafından test edilmiş, benzer sonuçlara ulaşılmış, modelin

geçerliliğini kabul eden güçlü dayanaklar bulmuşlardır. Çalışma sonucunda örgütsel politika algısını çalışma ortamındaki stresin potansiyel kaynağı olarak belirlemişlerdir.

Kacmar ve Carlson (1997) algılanan örgütsel politika üzerine yaptıkları araştırmalar sonunda Kacmar ve Ferris (1991) tarafından geliştirilen ölçekten bazı bölümlerin etkisinin olmadığını, bu bölümlerin çıkarılması gerektiğini ifade etmişlerdir. Örgütsel Politika Algısı Ölçeğinin bazı bölümlerini kaldırıp, yerine yeni bölümler ekleyerek yeniden düzenlemişlerdir.

Harrell-Cook, Ferris ve Dulebohn (1999), hemşirelerle yürüttükleri çalışmaları sonucunda örgütte sergilenen politik davranışların politik algılamaları arttırdığı ve işten ayrılma gibi sonuçlar doğurduğunu tespit etmişlerdir.

Vigoda (2000), İsrail’de kamu sektöründe çalışanların örgütsel politika açısından davranışlarının anlaşılmasının hedeflendiği araştırmasında örgütsel politika algısı ve iş tutumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda, örgütsel politika algısının, iş doyumu, örgütsel bağlılık gibi iş tutumlarıyla negatif bir ilişkisinin, işten ayrılma niyetiyle ise pozitif bir ilişkisinin olduğu bulunmuştur. Ayrıca ihmalkâr davranışlar ile örgütsel politika algısı arasında güçlü pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Yine Vigoda ve Cohen (2002), politik davranış ile örgütsel politika algısı arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında, politik davranış ve örgütsel politika algısı arasında olumlu yönde bir ilişki tespit etmişlerdir.

Hochwarter (2003) ise polis memurları ile yürüttüğü araştırmasında, polis memurlarının algıladıkları örgütsel politika düzeyleri yükseldikçe, bu durumun iş doyumunu yükselttiğini ve örgüte olan bağlılıklarını arttırdığını; aksi durumda ise iş doyumunun düştüğünü ve örgütsel bağlılığın azaldığını tespit etmiştir.

Zivnuska, Kacmar, Witt, Carlson ve Bratton (2004), beyaz yakalı çalışanlar ve şefleri ile yürüttükleri çalışmaları sonucunda örgütsel politika algısının düşük seviyede kaldığı durumlarda bireylerin iş performanslarının oldukça yüksek olduğunu söylemişlerdir.

Vigoda-Gadot ve Talmud (2010), İsrail’de bir üniversite de akademisyenler ile yaptıkları çalışmada, örgütsel politika algısı ile iş sonuçları arasındaki ilişkide güven ve sosyal desteğin düzenleyici etkisini incelemişlerdir. Araştırmada güven ve sosyal desteğin düzenleyici etkisi altında örgütsel politika algısının, örgütsel bağlılık, tükenmişlik, stres ve iş memnuniyeti gibi çeşitli iş sonuçları arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır.

Al-Tuhaih ve Van Fleet (2011), Örgütsel Politika Algısı Ölçeğinin Kuveyt kültürüne uyarlamasını yapmak ve örgütsel politikanın varlığını incelemek üzere Kuveyt’te eğitim bakanlığına bağlı kamu çalışanları ile yürüttükleri çalışmada, örgütsel politika algısının batı toplumlarında olduğu gibi Kuveyt’te de aynı değişkenler tarafından etkilendiğini ortaya koymuşlardır. Yapılan çalışma sonucunda örgütsel politika algısının oldukça güçlü olduğu bulunmuştur. Ayrıca demografik değişkenlerin örgütsel politika algısını etkilediği belirtilmiştir.

2.4.2.2. Örgütsel destek algısı konusunda yurt dışında yapılan araştırmalar

Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa (1986), yapmış oldukları çalışmada çalışanların örgüte olan katkılarına verilen değer ve iş görenlerin refah ve mutluluklarıyla ilgilenme derecesinin örgütsel destek algısına karşı etkili olduğunu belirtmişlerdir.

Randall, Cropanzano, Bormann ve Birjulin (1999), 3 farklı şehirde bulunan 3 farklı (1 kamuya ait, 2 özel) işletmeden 128 çalışan üzerinde algılanan örgüt politikaları ve örgütsel desteğin, çeşitli iş tutum ve davranışları ile olan ilişkisini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, çalışanlar tarafından algılanan örgütsel destek ve örgütsel politikaların, iş doyumu, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve yönetici tarafından değerlendirilen örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

Rhoades ve Eisenberger (2002), yaptıkları çalışmada adalet, yönetici desteği ve örgütsel ödüller ve olumlu iş şartları gibi algılanan olumlu davranışların çalışanların örgütsel destek algılarını arttırdığını tespit etmişlerdir. Örgütsel destek algısı arttıkça, iş memnuniyetinin, duygusal bağlılığın, performansın arttığını, geri çekilme davranışının ise azaldığını belirtmişlerdir. Çalışanların, kıdemlerinin yükselmesinin örgütlerinde memnuniyetle çalıştıklarını gösterdiğini ve yaş, kıdem etkenlerinin örgütsel destek algısını olumlu yönde yükselttiğini bulmuşlardır.

Loi, Hang-yue ve Foley (2006), çalışanların örgütsel adalet algıları, örgütsel destek algıları, örgütsel bağlılık düzeyi ve işten ayrılma eğilimi arasındaki karşılıklı ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmalarına Hong Kong'da görev yapmakta olan 514 stajyer savcı katılmıştır. Sonuç olarak örgütteki hem usulen adalet algısının hem de dağıtımçı adalet algısının çalışanların örgütsel destek algı düzeylerine olumlu etkisinin olduğu bulunmuş olup; algılanan örgütsel desteğin de örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerinde aracı etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Harris, Harris ve Harvey (2007), çalışanların algıladıkları örgütsel politikalar ile örgütsel destek algıları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmaya büyük bir kaynak suyu firmasından 242 erkek ve 176 kadın olmak üzere toplamda 418 çalışan katılmıştır. Çalışma sonucunda çalışanlar tarafından algılanan örgütsel destek ile örgütsel politika algıları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Panaccio ve Vandenberghe (2009), araştırmalarını Kanada da ki çalışanlar üzerinden yapmıştır. Araştırma neticesinde algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık ve algılanan fedakârlık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu bulmuşlardır.

Dawley, Houghton ve Bucklew (2010), çalışan tarafından algılanan yönetici desteği ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkide iş uyumunun aracı rolünü ve algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde kişisel fedakârlıkların aracı rolünü inceledikleri çalışmalarında; bir imalat şirketinden 346 kişiyle çalışmışlardır. Araştırma sonucunda, çalışan tarafından algılanan yönetici desteğinin, algılanan örgütsel desteğin önemli bir yordayıcısı olduğu görülmüştür.

Algılanan örgütsel desteğin de çalışanların işten ayrılma niyetinin önemli bir yordayıcısı olduğu saptanmıştır. İş uyumunun ise algılanan yönetici desteği ve algılanan örgütsel destek ilişkisine kısmen aracılık ettiği belirlenmiştir.

2.4.2.3. Örgütsel sinizm konusunda yurt dışında yapılan araştırmalar

Yurtdışında yapılan çalışmalar incelendiğinde, örgütsel sinizmin tanımlanması ve örgütsel sinizmin nedenleri ve sonuçları üzerine çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Örgütsel sinizmin, örgütsel politika, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, iş doyumu, psikolojik sözleşme ihlali, liderlik, örgütsel değişim, örgütsel güven, tükenmişlik, örgütsel vatandaşlık, yabancılaşma, örgüt temelli özsaygı, performans, işten ayrılma niyeti, örgütsel destek algısı gibi pek çok değişkenle olan ilişkileri incelenmiştir (Kalağan, 2009).

Mirvis ve Kanter (1991) yaptıkları araştırmada yaş, cinsiyet, medeni durum değişkenlerine göre örgütsel sinizm düzeylerini incelemiş, yaş ile örgütsel sinizm kavramı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu, genç çalışanların yaşlı olanlara göre daha fazla sinik olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca çalışmada, cinsiyet ile örgütsel sinizm kavramı arasında da anlamlı bir ilişki olduğu tesit edilmiş, erkek çalışanların kadın çalışanlara oranla sinizm seviyelerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Medeni durum değişkenine göre örgütsel sinizm seviyelerine bakıldığında ayrı/boşanmış olanların sinizm seviyelerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Andersson ve Bateman (1997), çok sayıda uzman ve idareci ile yürüttükleri çalışmalarında örgütlerde yaşanan sinizmin sebeplerini ve etkilerini incelemişlerdir. Çalışma sonucunda idarecilerin yüksek ücretlerle çalışmasının, performans düşüklüğünün ve habersiz işten çıkarılmaların beyaz yakalı çalışanlarda örgütsel sinizme neden olduğu tespit edilmiştir.

Brandes ve diğerleri (1999), çalışmalarında fabrikada çalışan 129 yöneticinin görüşleri doğrultusunda örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık,

işgören katılımı, yöneticinin biçimsel davranışı, yöneticinin ekstra rol davranışı ve yöneticinin katılımı arasındaki ilişkileri incelenmişlerdir. Araştırmanın sonucunda, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ve negatif bir ilişki; örgütsel sinizm ile işgören katılımı arasında orta düzeyde negatif bir ilişki ve yöneticilerin biçimsel rol davranışı arasında düşük düzeyde negatif bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir. Önemli bulgulardan biri de yöneticiler ile çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin farklılaştığıdır. Sinik çalışanların örgütsel bağlılıkları ve katılımları yöneticilere göre daha azdır.

Eaton (2000), örgütsel sinizm kavramı üzerine ölçek geliştirmeyi ve örgütsel sinizm kavramını daha işlevsel hale getirmeyi amaçladığı çalışmasını mezun 129 öğrenciye uygulamıştır. Ölçek 68 madde ve bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlardan oluşmaktadır. Ölçeğin 12 maddeden oluşan kısa formu da hazırlanmıştır. 12 maddelik ölçek kullanılarak iş doyumunu, örgütsel bağlılık, güdülenme, iyimserlik, kişilik sinizmi, sinizm termometresi ve demografik değişkenler arasındaki ilişkilerin incelendiği araştırmada iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve güdülenme ile örgütsel sinizm arasında pozitif bir ilişki tespit edilirken, kişilik sinizmi ve sinizm termometresi arasında ters yönlü bir ilişki görülmüştür. Kişisel değişkenlerin ise örgütsel sinizme etkisi bulunamamıştır.

Johnson ve O'Leary-Kelly (2003), psikolojik sözleşme ihlali, bilişsel ve duyuşsal örgütsel sinizm, iş ile ilgili tutumlar (iş doyumunu ve örgütsel bağlılık), duygusal tükenme, hizmet süresi ve diğer çalışanlara yardımcı olma davranışları açısından bir karşılaştırma yapabilmek için bankacılık sektöründe çalışan 103 kişi ile çalışmalarını yürütmüşlerdir. Çalışmanın sonuçları incelendiğinde sosyal değişim ihlallerinin, örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme ihlallerine etki yarattığı keşfedilmiştir. Ayrıca, psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel sinizmin bilişsel boyutu arasında pozitif ve orta düzeyde, iş doyumunu ile örgütsel sinizmin hem bilişsel hem de duyuşsal boyutu arasında negatif ve orta düzeyde, örgütsel bağlılık ile de örgütsel sinizmin hem bilişsel hem de duyuşsal boyutu arasında negatif ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca duygusal tükenme davranışı ile örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutu arasında pozitif ve düşük düzeyde, işten ayrılma ile örgütsel sinizmin bilişsel boyutu arasında

pozitif ve düşük düzeyde ve biçimsel rol davranışı ile örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu arasında negatif ve düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur.

Delken (2004), örgütsel sinizm ve demografik özellikler arasındaki ilişkileri belirlemeyi amaçladığı çalışmasını çağrı merkezinde çalışanlarla yürütmüş olup; çalışma sonucunda, psikolojik sözleşme ve örgütsel sinizm ilişkisi arasında demografik değişkenlerin etkisinin olmadığı, ancak medeni durum değişkeni ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ilişkinin olduğu, bekâr bireylerin örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Çalışan sinizminin ise çağrı merkezi yöneticileri için sürekli bir problem oluşturduğu tespit edilmiştir. Çağrı merkezinde çalışanlar, müşteriye iyi hizmet vermek gayretiyle sürekli bir baskı altındadır ve rol karmaşası yaşamaktadırlar. Yaşanan rol karmaşası kişilik sinizmine sebep olmaktadır.

Pitre (2004) çalışmasında Amerika’da Deniz Harp Okulu birinci sınıfta okuyan 30 öğrencinin örgütsel sinizm yaşama nedenlerini araştırmıştır. Örgütsel sinizmin nedenleri olarak öğrencilerin beklentilerinin karşılanmaması olarak belirlenmiştir. Düş kırıklığı, karar alma sürecindeki baskı, örgütsel tutarsızlıklar, çevre ilgisi örgütsel sinizmin oluşmasında ve gelişmesinde önemli öncüller olarak tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık eksikliği, karar verme ve risk alma becerilerinde eksiklik, örgütsel sinizmin sonuçları olarak bulunmuştur.

Bommer ve diğerleri (2005), dönüşümcü liderlik davranışları ile örgütsel değişim sinizmi arasındaki ilişkiyi 372 çalışan üzerinde incelemişler; çalışmanın sonucunda aralarında negatif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Yani dönüşümcü liderlik davranışları, örgütsel değişim sinizmini azaltmaktadır. Ayrıca çalışmanın başka bir bulgusu da; kişisel özellikler ile örgütsel sinizm arasında bir ilişkinin olmamasıdır.

James’in (2005) araştırması örgütsel sinizmi oluşturan temel faktörleri, sinizmin ara değişkenlerini ve sonuçlarını belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada Amerika’da farklı bölgelerde bulunan okullarda çalışan müdür, öğretmen, öğretmen yardımcısı ve diğer çalışan toplam 360 kişiye ulaşmıştır. Araştırmasında örgütsel sinizmi oluşturan temel faktörleri örgütsel politika, örgütsel adalet, psikolojik sözleşme

ve algılanan örgütsel destek olarak sınıflandırmıştır. Araştırmanın sonunda, örgütsel sinizm ile örgütsel adalet, örgütsel destek ve kişi odaklı vatandaşlık davranışı arasında negatif; örgütsel sinizm ile örgütsel politika, psikolojik sözleşme ihlali, iş gerilimi, örgütsel sinizm ile öğretmen tükenmişliği arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.



III. BÖLÜM

3. Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama aracı ile aracın uygulanması ve elde edilen verilerin çözümlenmesinde kullanılan istatistiksel yöntem ve tekniklere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, Abant İzzet Baysal Üniversitesine bağlı fakültelerde çalışan araştırma görevlilerinin örgütsel politika ve örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlayan ilişkisel tarama modelinde bir çalışmadır. Tarama modeli, geçmişte ya da hali hazırda var olan bir durumu olduğu gibi betimlemeyi amaçlarken (Karasar, 2006), ilişkisel tarama modeli ise iki ve daha fazla sayıdaki değişken arasındaki değişimin varlığını, derecesini bulmayı (Karasar, 2006) ve iki ya da daha çok değişken arasındaki ilişkinin herhangi bir şekilde bu değişkenlere müdahale edilmeden incelenmesini sağlamaktadır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2009). Bu doğrultuda yapılan araştırma ile var olan durum fotoğraflanmaya, ilişki ortaya konulmaya çalışılmıştır.

3.2. Çalışma Evreni

Araştırmanın çalışma evrenini, 2013 yılında Bolu ili Abant İzzet Baysal Üniversitesi bünyesinde yer alan fakültelerde, araştırmaya izin veren Tıp Fakültesi, Dış Hekimliği Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Mühendislik-Mimarlık

Fakültesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Eğitim Fakültesi ve Beden Eğitimi Spor Yüksekokulunda görevli araştırma görevlileri oluşturmaktadır. Araştırmada tüm araştırma görevlilerine ulaşma imkânı bulunduğundan, çalışma evreninden örneklem alma yoluna gidilmemiştir. Ancak gerekli izinler alınırken bu durumla ilgili sorun yaşanmıştır. Diş Hekimliği Fakültesi sadece uzmanlık öğrencileri için izin vermiştir. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde de çalışmaya katılmak üzere 11 araştırma görevlisinin ismi bildirilmiştir. Araştırmanın yapılmasına müsaade edilen fakültelerde, izin verilen sayıda araştırma görevlisine ulaşılmaya çalışılmış, ancak Tıp Fakültesinde görevli araştırma görevlilerinin çalışma şartlarının zorluğu, zaman sıkıntıları ve çalışmamıza gereken desteği vermemelerinden dolayı, istenilen düzeyde katılım sağlanmamıştır. Bu yüzden çalışmadan Tıp Fakültesi araştırma görevlileri çıkarılmıştır. Çalışmanın yapıldığı fakülte ve araştırma görevlilerine ilişkin bilgiler Tablo 3.1’de gösterilmiştir.

Tablo 3.1. Çalışmanın uygulandığı fakültelerde görevli araştırma görevlisi sayısı ve geçerli veri toplama aracı sayısı

Fakülte Adı	Araştırma Görevlisi Sayısı	Çalışmaya Katılan
		Araştırma Görevlisi Sayısı (Geçerli Veri Toplama Aracı sayısı)
Diş Hekimliği Fakültesi	4	4
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	11	10
Mühendislik-Mimarlık Fakültesi	47	12
Fen-Edebiyat Fakültesi	40	22
Eğitim Fakültesi	24	23
BESYO (Beden Eğitimi Spor Yüksekokulu)	4	4
TOPLAM	130	75

3.2.1. Araştırmaya katılan araştırma görevlilerine ait kişisel bilgiler

Araştırma Görevlilerinin cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, görev yeri ve yaş durumlarına ilişkin demografik bilgiler Tablo 3.2’de gösterilmiştir.

Tablo 3.2. Araştırma görevlilerinin demografik bilgileri

	Özellikler	f	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	38	50,7
	Erkek	37	49,3
Medeni Durum	Bekar	41	54,7
	Evli	34	45,3
Öğrenim Durumu	Yüksek Lisans sürecinde	25	33,3
	Doktora sürecinde	33	44,0
	Doktora mezun	17	22,7
Görev Yeri	Eğitim (1)	23	30,7
	İİBF (2)	10	13,3
	Diş Hekimliği (3)	4	5,3
	Mühendislik-Mimarlık (4)	12	16,0
	Fen-Edebiyat (5)	22	29,3
	BESYO (6)	4	5,3
Yaş	21-25 yaş	24	32,0
	26-30 yaş	29	38,7
	31 ve üzeri yaş	22	29,3

Tablo 3.2’de araştırmaya katılan Araştırma Görevlilerine ait kişisel bilgiler incelendiğinde %50,7’sinin kadın, %49,3’ünün erkek; %54,7’sinin bekâr, %45,3’ünün evli; % 33,3’ünün Yüksek Lisans sürecinde, % 44’ünün Doktora sürecinde, %22,7’sinin ise Doktora mezunu olduğu görülmektedir. Ayrıca % 30,7’sinin Eğitim Fakültesinde, %13,3’ünün İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde, %5,3’ünün Diş Hekimliği Fakültesinde, %16’sının Mühendislik-Mimarlık Fakültesinde, %29,3’ünün Fen-Edebiyat Fakültesinde ve %5,3’ünün de Beden Eğitimi Spor Yüksekokulunda çalışmakta olduğu ve %32’sinin 21-25 yaş aralığında, %38,7’sinin 26-30 yaş aralığında, %29,3’ünün de 31 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Abant İzzet Baysal Üniversitesinde görevli araştırma görevlilerinin örgütsel politika ve örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm düzeylerine yönelik algılarını belirlemek amacıyla, Bursalı’nın (2008) doktora tezinde kullandığı Ferris ve Kacmar (1992) tarafından geliştirilen “Örgütsel Politika Algısı Ölçeği (ÖPAÖ)” (Ek-2) ile Kalağan’ın (2009) geliştirdiği “Algılanan Örgütsel Destek Envanteri (AÖDE)” (Ek-3) ile yine Kalağan (2009) tarafından açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleriyle geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş olan “Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ)” (Ek-4) kullanılmıştır.

Araştırmada çalışanların ifadelerine ne derecede katıldıklarını saptamak amacı ile 5'li likert ölçeği kullanılmıştır (Tablo 3.3). Araştırma Görevlilerinin, örgütsel politika ve örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla kullanılmış olan veri toplama araçları aracılığıyla toplanan verilerin yorumlanmasında aşağıda belirtilen aralıklar dikkate alınmıştır.

Tablo 3.3. Örgütsel politika algı ölçeği, algılanan örgütsel destek envanteri ve örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin verilerin yorumlanmasında kullanılan puan aralıkları

Seçenekler	Verilen Ağırlık	Puan Aralığı
Hiç Katılmıyorum	1	1.00 - 1.79
Az Katılıyorum/ Katılmıyorum	2	1.80 - 2.59
Kısmen Katılıyorum	3	2.60 - 3.39
Oldukça Katılıyorum/ Katılıyorum	4	3.40 - 4.19
Tamamen Katılıyorum	5	4.20 - 5.00

Ölçme araçlarının güvenirlik analizleri için Cronbach's Alpha Katsayısının değerlendirme kriteri dikkate alınmıştır. Cronbach's Alpha Katsayısının değerlendirilmesinde kullanılan değerlendirme kriterine yönelik aşağıda bilgi verilmiştir (Özdamar, 2004):

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirliktedir.

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

3.3.1 Kişisel bilgi formu

Araştırmada katılımcılardan, araştırma sonuçlarına etkisi olabileceği düşünülen, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, görev yeri ve yaş durumunu belirlemeyi amaçlayan "kişisel bilgi formu" kullanılmıştır.

3.3.2. Örgütsel politika algısı ölçeği

Araştırma görevlilerinin örgütteki ortamı ne derece politik bir biçimde algıladıkları, örgüt içerisinde ne derece politik davranışlara maruz kaldıkları ve bunlardan ne düzeyde etkilendiklerini belirlemek amacıyla Kacmar ve Ferris'in (1991) geliştirdiği Örgütsel Politika Algı Ölçeği uygulanmıştır. Ölçek, Bursalı (2008) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve “çıkarıcılık”, “yükselmek için gerekeni yapmak”, “örgüt politikaları ve uygulamaları”, “üst’ün ve çalışma arkadaşının davranışı” ve “terfi ve maaş uygulamaları” alt boyutlarından oluşmaktadır. Boyutların ve toplam ölçeğin Cronbach’s Alpha İç Tutarlık Katsayıları Tablo 3.4’de gösterilmiştir.

Tablo 3.4. Örgütsel politika algısı ölçeğinin iç tutarlık katsayıları

Ölçme Aracı (Örgütsel Politika Algısı Boyutları)	Bursalı (2008) (Cronbach α)	Bu araştırmada (Cronbach α)
Çıkarıcılık	,918	,838
Yükselmek İçin Gerekeni Yapmak	,828	,820
Örgüt Politikaları ve Uygulamaları	,798	,711
Üst’ün ve Çalışma Arkadaşının Davranışı	,792	,829
Terfi ve Maaş Uygulamaları	,537	,468
Toplam Ölçek	,918	,918

Bu araştırmada “Terfi ve maaş uygulamaları” alt boyutunun Cronbach’s Alpha iç tutarlılık katsayısının düşük çıkması ve maddelerin kamu örgütleri için uygun olmaması nedeni ile bu boyut değerlendirme dışı tutulmuştur. Örgütsel Politika Algısı Ölçeği, “Hiç katılmıyorum” seçeneğinden “Tamamen katılıyorum” seçeneğine doğru cevaplandırılabilen 5’li Likert tipi bir ölçektir.

3.3.3. Algılanan örgütsel destek envanteri

Araştırma görevlilerinin örgüt içerisinde ne derece destek gördüklerini belirlemek amacıyla Kalağan’ın (2009) geliştirdiği “Algılanan Örgütsel Destek Envanteri” uygulanmıştır. Dört boyut (görev dağılımı, akademik danışmanlık, gelişme fırsatı ve etkileşim) ve 19 maddeden oluşan envantere ilişkin Cronbach’s Alpha iç tutarlık katsayıları Tablo 3.5’de gösterilmiştir.

Tablo 3.5. Algılanan örgütsel destek envanterinin iç tutarlık katsayıları

Ölçme Aracı (Algılanan Örgütsel Destek Envanteri Boyutları)	Kalağan (2009) (Cronbach α)	Bu araştırmada (Cronbach α)
Görev Dağılımı	,789	,805
Akademik Danışmanlık	,846	,699
Gelişme Fırsatı	,738	,770
Etkileşim	,905	,931
Toplam Ölçek	,933	,936

Algılanan Örgütsel Destek Envanteri, “Hiç katılmıyorum” seçeneğinden “Tamamen katılıyorum” seçeneğine doğru cevaplandırılabilen 5’li Likert tipi bir ölçme aracıdır.

3.3.4. Örgütsel sinizm ölçeği

Araştırmada Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş, Kalağan (2009) tarafından açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleriyle geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış olan “Örgütsel Sinizm Ölçeği” ölçme aracı olarak kullanılmıştır. Ölçek ile araştırma görevlilerinin çalıştıkları örgüte karşı geliştirdikleri sinizmlerinin ne düzeyde olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Ölçek 3 boyut (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal) ve toplam 13 ifadeden oluşmaktadır. Boyutların ve toplam ölçeğin Cronbach’s Alpha İç Tutarlık Katsayıları Tablo 3.6’da gösterilmiştir.

Tablo 3.6. Örgütsel sinizm ölçeğinin iç tutarlık katsayıları

Ölçme Aracı (Örgütsel Sinizm Ölçeği Boyutları)	Kalağan (2009) (Cronbach α)	Bu araştırmada (Cronbach α)
Bilişsel	,913	,940
Duyuşsal	,948	,976
Davranışsal	,866	,854
Toplam Ölçek	,931	,944

Örgütsel Sinizm Ölçeği, “Hiç katılmıyorum” seçeneğinden “Tamamen katılıyorum” seçeneğine doğru cevaplandırılabilen 5’li Likert tipi bir ölçme aracıdır.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırma verileri, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Mühendislik-Mimarlık Fakültesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Eğitim Fakültesi ve Beden Eğitimi Spor Yüksekokulunda görev yapan araştırma görevlilerinden toplanmıştır. Verilerin toplanması bizzat araştırmacı tarafından yapılmıştır. Böylece araştırmacının uygulamaya ilişkin kontrolü artmış; zaman ve maliyet açısından önemli tasarruf sağlanmıştır (Büyüköztürk, 2005). Uygulama, Mart-Temmuz 2013 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Kullanılan ölçeklerin izni, ölçek sahiplerine e-posta yoluyla ulaşılarak yazılı (e-posta) olarak alınmıştır (Ek-6, Ek-7).

3.5. Verilerin Analizi

Elde edilen veriler “SPSS Statistic” paket programına islenmiş ve araştırma ile ilgili verilerin çözümlenmesinde aşağıdaki analizler kullanılmıştır.

Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Politika ve Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Sinizm Düzeylerine Etkisini incelemek için öncelikle verilerin normal dağılıp dağılmadığının tespitine ilişkin olarak Kolmogorov-Smirnov testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Ek-8’ da yer alan Tablo 3.7, Tablo 3.8, Tablo 3.9, Tablo 3.10 ve Tablo 3.11’ de gösterilmiştir. Analizler sonucunda verilerin normal dağılmadığı görülmüş, bu nedenle verilerin analizinde non-parametrik analizler uygulanmıştır. Araştırmada alt problemler doğrultusunda frekans ve yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, Mann Whitney U ve Kruskal Wallis analizleri yapılmıştır. Araştırma Görevlilerinin örgütsel politika algılarının ve örgütsel destek algılarının örgütsel sinizm düzeylerine etkisine ilişkin görüşleri doğrultusunda aralarında ilişki olup olmadığını belirlemek için Sperman rho korelasyon analizi (Ek-9, Tablo 3.12) yapılmıştır.

IV. BÖLÜM

4. Bulgular ve Yorum

Bu bölümde araştırma probleminin çözümüne ilişkin, toplanan verilerin analizlerine ait bulgular ve yorumlar alt problemler doğrultusunda yer almaktadır.

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi olan üniversitede görev yapan araştırma görevlilerinin örgütsel politika algısı, örgütsel destek algısı ve örgütsel sinizmlerinin ne düzeyde olduğuna ilişkin elde edilen veriler Tablo 4.1’de aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri şeklinde verilmiştir.

Tablo 4.1. Araştırma görevlilerinin örgütsel politika algısı, örgütsel destek algısı ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin betimsel analiz sonuçları

Ölçek	Alt Boyutlar	N	$\bar{x}$	SS
Örgütsel	Çıkarıcılık	75	3,03	1,05
Politika	Yükselmek İçin Gerekeni Yapmak	75	2,80	,83
Algısı	Örgüt Politikaları ve Uygulamaları	75	3,15	,86
	Üst’ün ve Çalışma Arkadaşının Davranışı	75	2,07	,83
	Toplam	75	2,86	,70
Örgütsel	Görev Dağılımı	75	2,92	,93
Destek	Akademik Danışmanlık	75	3,35	,69
Algısı	Gelişme Fırsatı	75	3,08	,90
	Etkileşim	75	3,13	,98
	Toplam	75	3,16	,76
Örgütsel	Bilişsel	75	2,62	,99
Sinizm	Duyuşsal	75	2,07	1,05
Düzeyi	Davranışsal	75	2,59	,96
	Toplam	75	2,44	,86

Tablo 4.1'de görüldüğü gibi, araştırma görevlilerinin örgütsel politika algısı düzeylerinde en yüksek ortalamaya sahip boyut örgüt politikaları ve uygulamaları ($\bar{X}=3,15$), en düşük ortalamaya sahip boyut ise üst'ün ve çalışma arkadaşının davranışı ($\bar{X}=2,07$) olarak görülmektedir. Diğer boyutlardan çıkarıcılık incelendiğinde $\bar{X}=3,03$ ortalamaya sahip olduğu, yükselmek için gerekeni yapmak boyutunda ise $\bar{X}=2,80$ olduğu görülmektedir. Araştırma görevlilerinin örgütsel politikanın tüm boyutlarına ilişkin toplam görüşleri ise $\bar{X}=2,86$ değerindedir. Bu sonuçlara göre araştırma görevlileri; çıkarıcılık, yükselmek için gerekeni yapmak, örgüt politikaları ve uygulamaları boyutlarında "kısmen katılıyorum", üst'ün ve çalışma arkadaşının davranışı boyutunda ise "az katılıyorum" düzeyinde görüş bildirmektedirler. Örgütsel politika algısının tüm boyutlarına ilişkin toplam görüşleri ise ($\bar{X}=2,86$) "kısmen katılıyorum" düzeyindedir. Bu durumda araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin örgütsel politika algılarının "kısmen katılıyorum" düzeyinde olduğu söylenebilir.

Örgüt politikaları ve uygulamaları boyutunda "kısmen katılıyorum" düzeyinde bir ortalamanın çıkmasıyla araştırma görevlilerinin diğer çalışanları ve bazı uygulamaları orta düzeyde politik olarak değerlendirdikleri söylenebilir.

Araştırma görevlilerinin tüm boyutlara ilişkin görüşlerine göre çalıştıkları ortamı çıkarıcı olarak değerlendirdikleri ve yükselmek için sadece çalışmanın yeterli olmadığı, adamın varsa istediklerine daha rahat ulaşılacağı yönünde görüş belirttikleri ifade edilebilir. Araştırma görevlileri çalıştıkları ortamda/birimde kişisel çıkarların ön planda tutulduğunu, birimin ya da kurumun amaçlarından daha önce kişilerin amaçlarının geldiğini "kısmen katılıyorum" düzeyinde algılamaktadır.

Üst'ün ve çalışma arkadaşının davranışı boyutunda ise "az katılıyorum" düzeyinde görüş bildiren araştırma görevlileri üstlerinin ve çalışma arkadaşlarının davranışlarını politik olarak değerlendirmemektedir. Bu yönde bir görüşe sahip olmalarında üstleri ve çalışma arkadaşları ile kurulan yakın ilişkilerin ve onlara karşı beslenen olumlu duygu ve düşüncelerin etkili olduğu söylenebilir.

Mohan-Bursalı'nın (2008) İstanbul Sanayi Odası'na kayıtlı olarak faaliyet gösteren ticari örgütlerden, Mohammed'in (2011) sanayi sektöründeki örgütlerden ve Ayhan'ın (2013) da kamu ve özel sektör çalışanlarından elde ettiği bulgulara göre; bu örgütlerde çalışanların örgütsel politika algısı düzeyleri tüm boyutlar açısından çok yüksek değildir. Bu çalışmada da benzer bir durum gözlenmiştir. Ancak Erol'un (2014) araştırmasında eğitim fakültelerinde durum biraz farklıdır; Erol'un araştırmasına göre Türkiye'de eğitim fakültelerinde doktor unvanında çalışan akademisyenlerin politik algıları yüksek düzeyde bulunmuştur. Sonuçların farklı çıkmasının sebebi üniversitelerde iç işleyişin farklılığı olabilir. Sosyal sistem olan fakültelerin dolayısıyla üniversitelerin karar vericilerinin seçtiği ve izlediği politikaların uygulanışı ve algılanışı insan faktöründen dolayı farklılaşabilir.

Tablo 4.1'de Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algısı düzeylerinde en yüksek ortalamaya sahip boyutun akademik danışmanlık ($\bar{X}=3,35$), en düşük ortalamaya sahip boyutun ise görev dağılımı ($\bar{X}=2,92$) olduğu görülmektedir. Diğer boyutlar gelişme fırsatı $\bar{X}=3,08$; etkileşim boyutu ise $\bar{X}=3,13$ ortalamaya sahiptir. Araştırma görevlilerinin örgütsel desteğin tüm boyutlarına ilişkin toplam görüşleri ise $\bar{X}=3,16$ değerindedir. Bu sonuçlara göre araştırma görevlilerinin görüşleri tüm boyutlarda ve tüm boyutlara ilişkin toplamda "kısmen katılıyorum" düzeyindedir. Bu durum araştırma görevlilerinin akademik danışmanlık, görev dağılımı, gelişme fırsatı ve etkileşim boyutlarına ilişkin görüşlerinde örgütsel destek gördüklerini ve aynı zamanda görmediği durumlarında olduğunu göstermektedir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda araştırma görevlilerinin çalıştıkları kurumda genellikle adil davranıldığını, mesleki ve kişisel yeterliliklerin dikkate alındığını belirterek bu konuda örgütsel destek gördüklerini, algıladıkları söylenebilir. Ancak angarya işler ile uğraştıklarını, kurumdan bu anlamda örgütsel destek göremedikleri durumların da olduğunu belirtmektedirler. Bu sonuçlara göre araştırma görevlilerinin örgütsel destek algılarının ortalamanın üstünde olduğu söylenebilir. Buna göre araştırma görevlileri, çalıştıkları kurumun ait olma, saygı, onaylanma vb. ihtiyaçlarına cevap verdiğini ve arkalarında örgüt desteğini sağladığını düşünmektedir.

Örgütsel destek boyutlarından akademik danışmanlık en yüksek düzeyde algılanan boyut olurken, görev dağılımı en düşük düzeydeki boyut olmuştur. Akademik danışmanlık desteğinin yüksek düzeyde algılanmasında araştırma görevlileri ile danışmanları arasındaki olumlu ilişkilerin etkili olduğu düşünülebilir. Şahal'ın (2005) ve Kalağan'ın (2009) çalışmalarında da benzer durumlar görülmektedir. Şahal'a (2005) göre karşılaştıkları bir sorunu akademik danışmanlarına rahatlıkla ileten ve sorunlarının çözümü yönünde yardım alan araştırma görevlileri, akademik danışmanlarını, kendilerine destek sağlayan, örgütün ve çalışanların çıkarlarını koruyan, adil ve dürüst kişiler olarak yorumlamaktadırlar. Kalağan'ın (2009) çalışmasında da akademik danışmanlık boyutu diğer boyutlara göre daha yüksek bir ortalamaya sahip olup; araştırma görevlilerinin kişisel ve mesleki gelişimlerinde, öğretim üyelerinin varlığı ve sağladıkları desteğin önemine vurgu yapmaktadır. Araştırma görevlilerinin sorunlarının incelendiği Korkut, Yalçınkaya ve Mustan'ın (1999) çalışmalarında ise danışman öğretim üyesi eksikliği sorun olarak görülmüştür. Dolayısıyla örgütsel destek algısının şekillenmesinde akademik danışmanlık desteğinin önemi vurgulanmıştır.

Görev dağılımı boyutunda örgütsel destek algısının daha düşük düzeyde çıkmasının nedenleri kişisel ve mesleki yeterliliklere göre görev dağılımının yapılmaması ve bu süreçte adil davranılmamasının etkisi olduğu söylenebilir.

Diğer boyutlara göre daha düşük ortalamaya sahip diğer boyut gelişme fırsatı olup; bu boyut düzeyinde ortalamanın diğerlerine göre düşük çıkmasının nedeni araştırma görevlilerinin çalıştıkları bölümde/birimde kariyer kaygısı taşıdıkları söylenebilir. Kalağan'ın (2009) çalışmasında da gelişme fırsatı, en düşük ortalamaya sahip olup, benzer sonuçlar görülmüş, bu durumun nedeni olarak 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda belirtildiği gibi araştırma görevliliği tanımının yeterince açık ve net olmamasından kaynaklanması gösterilmiştir. Araştırma görevlilerinin mesleki gelişme (Kabakçı, 2005; Özaslan, 2010), öğretim ve araştırma becerilerine (Wheeler, 1992; Yasan, 2011) ilişkin gereksinimlerinin karşılanması önemlidir. Byrne ve Hochwarter (2007), örgütsel desteği düşük düzeyde algılayan işgörenin, örgütün katkılarını kabul etmediğini; sosyo-duygusal gereksinimlerinin dikkate alınmadığını

düşündüğünü ve gereksinim duyulduğunda örgütün somut yardım (malzeme, personel) teklif etmesini beklemediğini bildirmişlerdir.

Etkileşim boyutunda kısmen katılıyorum düzeyinde görüş bildiren araştırma görevlileri, fikirlerinin ve önerilerinin çokta dikkate alınmadığını, çalışanların dostça ve sıcak ilişkiler kurma konusunda zayıf olduklarını düşünmektedir. İlişkilerin geliştirilmesi yönünde sarf edilen çabanın ortalama bir düzeyde kaldığı görülmektedir. Yaman (2007), çalışmasında, öğretim elemanlarının iş ortamında huzurlu olabilmesi için, selamlaşma ve hâl hatır sorma, karşılıklı saygı, güven ve desteğe dayalı olumlu bir sosyal ortamın var olmasının gerekli olduğunu ifade etmiştir. Bu durumun sağlandığı çalışma ortamlarında öğretim elemanları daha mutlu olabilecek ve kendilerini daha değerli hissedebileceklerdir. Şahal'ın (2005) çalışmasında da ifade ettiği gibi genç akademisyen, doktora tezinin yazılması sırasında, karşılaşılan büyük güçlükleri aşmada yardım elini uzatacak ve aynı şekilde bir akademik görevin başlarında ortaya çıkan güçlükler sırasında yardımını sürdürecektir, destekleyici karakterde bir danışman aramaktadır. Bu tür destek alan araştırma görevlilerinin kendilerini daha güvende hissettikleri düşünülmektedir. Kalağan'ın (2009) çalışmasında da, araştırma görevlilerinin etkileşim boyutunda arayışlarına karşılık bulamadığı görülmektedir. Bu çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Çalıştığı bölümden/kurumdan yeterli örgütsel desteği göremeyen araştırma görevlilerinde beklentinin de zamanla azalacağı, örgütsel destek algısının da düşük düzeyde olabileceği düşünülmektedir.

Tablo 4.1'de örgütsel sinizm düzeylerinin aritmetik ortalamaları incelendiğinde araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeylerinde en yüksek ortalamaya sahip boyutun bilişsel ($\bar{X}=2,62$), en düşük ortalamaya sahip boyutun ise duyuşsal ($\bar{X}=2,07$) olduğu; diğer boyut davranışsalın ise $\bar{X}=2,59$ ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Araştırma görevlilerinin örgütsel sinizmin tüm boyutlarına ilişkin toplam görüşleri ise $\bar{X}=2,44$, “katılmıyorum” düzeyindedir. Bu sonuçlara göre araştırma görevlileri; bilişsel boyutunda “kısmen katılıyorum”, duyuşsal ve davranışsal boyutlarında ise “katılmıyorum” düzeyinde görüş bildirmektedirler.

Kalağan (2009), Kalağan ve Güzeller (2010), Kılıç (2011) ve Yıldız, Akgün ve Yıldız (2013) da çalışmalarında benzer şekilde sinizm düzeyinin düşük düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir. Atmaca (2014), Helvacı ve Çetin (2012) sinizm düzeyinin “az”, Nartgün ve Kalay (2014) ise “kısmen” düzeyinde olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu sonuçlar araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Bu sonuçlara göre, araştırma görevlileri yönetimden yüksek oranda destek görse ve örgüte karşı olumlu duygular geliştirse de kısmen düzeyinde sinizm kaygısı içinde oldukları görülmektedir.

Örgütsel sinizm boyutlarından en yüksek ortalamaya bilişsel boyut sahip ise de düzey olarak katılmıyorum görüşüne yakın değerdedir. Buna göre araştırma görevlileri çalıştıkları kurumun dürüstlükten uzak olduğunu pek düşünmemektedirler. Kuruma karşı güven duygusu yitirilmemiştir. Araştırma görevlilerinin söylenenler ile yapılanların farklı olmadığına inandıkları söylenebilir. Kılıç’ın (2011) çalışmasında da öğretmenlerde bilişsel sinizmin düşük seviyede olduğu ve örgüte yönelik olumsuz inançlarının az olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizmin bilişsel boyutunda elde ettiğimiz sonuç Kılıç’ın (2011) ve Kahveci ile Demirtaş’ın (2014) yaptığı araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Altınöz, Çöp ve Sığındı (2011), Çalışkan ve Ekici (2017), Çivilidağ (2015), Demirtaş, Özdemir ve Küçük (2016), Fitzgerald (2002), Kasalak ve Aksu (2014), Karcioğlu ve Naktiyok (2015), Korkut ve Aslan (2016), Özgan, Külekçi ve Özkan (2012), Tınaztepe (2012) yapmış olduğu çalışmalarda bilişsel sinizm boyutunda örgütsel sinizmin en fazla yaşandığını tespit etmiştir. Argon, Uylas ve Yerlikaya (2015), Ayık, Şayir ve Bilici (2016), Cemaloğlu, Kalkan, Dağlı ve Çilek (2014), Kasalak ve Güneri (2017), Yetim ve Ceylan (2011), Yıldız, Akgün ve Yıldız (2013) davranışsal sinizm boyutunda; Arslan (2012), Brandes (1997) ve Johnson ve O’Leary-Kelly (2003) ise duyuşsal sinizm boyutunda sinik davranışların en fazla gözlemlendiği sonucuna ulaşmışlardır. Farklı sonuçlara ulaşılmasının nedeni olarak çalışma evreni seçilen kurumların farklı sektörlerden olması gösterilebilir.

Duyuşsal sinizm, içinde güçlü duygusal tepkileri barındıran, örgüte yönelik, hislere dayalı olarak yapılan eleştirilerdir (Dean ve diğerleri, 1998). Sinik duygusal

tepkiler, kızgınlık, küçümseme, saygısızlık gibi olumsuz duyguları kapsamaktadır (Brandes, 1997). Bu çalışmada duyuşsal boyut en düşük ortalamaya sahip olup, araştırma görevlileri katılmıyorum yönünde görüş belirtmişlerdir. Bu değer araştırma görevlilerinin örgütsel sinizmin duyuşsal boyutundan düşük seviyede etkilendiğini göstermektedir. Duyuşsal boyutta verilen tepkilerin, bilişsel ve davranışsal boyutlarda verilen tepkilerden daha az gerçekleştiği şeklinde yorumlanabilir. Ayık (2015), Çalışkan ve Ekici (2017), İçerli ve Yıldırım (2012), Kasalak ve Aksu (2014), Özgan vd. (2012), Tınaztepe (2012) ile Torun ve Üçok'un (2014) yaptığı araştırmalarda da benzer olarak örgütsel sinizm boyutlarından duyuşsal boyut en düşük düzeyde bulunmuştur.

Bu araştırmanın bulguları ile literatürde yer alan bulgular örtüşmektedir. Araştırma görevlilerinin çalıştıkları kuruma karşı sinir ve kızgınlık duygularını yoğun bir şekilde hissetmedikleri anlaşılmaktadır. Çalışanlar örgüte ne kadar bağlılarsa, o kadar sinizm düzeyleri düşük olmaktadır (Özgan, Külekçi, Özkan, 2012).

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırmanın ikinci alt problemi olan araştırma görevlilerinin bağımsız değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, yaş, görev yeri, öğrenim durumu) göre örgütsel politika algıları, örgütsel destek algıları ve örgütsel sinizm düzeylerine yönelik görüşlerden elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

4.2.1. Araştırma görevlilerinin cinsiyet değişkenine göre:

Araştırma Görevlilerinin cinsiyet değişkenine göre örgütsel politika algıları, örgütsel destek algıları ve örgütsel sinizm düzeylerine ait görüşlerini tespit etmek için yapılan Mann Whitney U testi sonucu Tablo 4.2'de verilmiştir.

Tablo 4.2. Araştırma görevlilerinin cinsiyetlerine göre örgütsel politika algıları, örgütsel destek algıları ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin Mann Whitney U testi sonuçları.

Ölçek	Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması (SO)	U	P
Örgütsel Politika Algısı	Çıkarıcılık	Kadın	38	1415,50	674,50	0,76
		Erkek	37	1434,50		
	Yükselmek İçin Gerekeni Yapmak	Kadın	38	1360,50	619,50	0,37
		Erkek	37	1489,50		
	Örgüt Politikaları ve Uygulamaları	Kadın	38	1499,50	647,50	0,55
		Erkek	37	1350,50		
	Üst'ün ve Çalışma Arkadaşının Davranışı	Kadın	38	1515,50	631,50	0,44
		Erkek	37	1334,50		
Örgütsel Destek Algısı	Toplam	Kadın	38	1429,00	688,00	0,87
		Erkek	37	1421,00		
	Görev Dağılımı	Kadın	38	1390,00	649,00	0,56
		Erkek	37	1460,00		
	Akademik Danışmanlık	Kadın	38	1381,00	640,00	0,50
		Erkek	37	1469,00		
	Gelişme Fırsatı	Kadın	38	1442,50	701,50	0,98
		Erkek	37	1407,50		
	Etkileşim	Kadın	38	1397,00	656,00	0,61
		Erkek	37	1453,00		
	Toplam	Kadın	38	1410,50	669,50	0,72
		Erkek	37	1439,50		
Örgütsel Sinizm Düzeyi	Bilişsel	Kadın	38	1453,50	693,50	0,92
		Erkek	37	1396,50		
	Duyuşsal	Kadın	38	1391,50	650,50	0,56
		Erkek	37	1458,50		
	Davranışsal	Kadın	38	1417,50	676,50	0,77
		Erkek	37	1432,50		
	Toplam	Kadın	38	1419,00	678,00	0,79
		Erkek	37	1431,00		

Tablo 4.2 incelendiğinde, örgütsel politika algısı toplamında (U=688,00; $p>0,05$) ve alt boyutları olan; çıkarıcılık (U=674,50; $p>0,05$), yükselmek için gerekeni yapmak (U=619,50; $p>0,05$), örgüt politikaları ve uygulamaları (U=647,50; $p>0,05$) ve üst'ün ve çalışma arkadaşının davranışına (U=631,50; $p>0,05$) ilişkin araştırma görevlilerinin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir.

Örgütsel politika algısının alt boyutları ortalama puan değerleri incelendiğinde çıkarıcılık (SO=1434,50) ve yükselmek için gerekeni yapmak (SO=1489,50) alt boyutlarında elde edilen ortalamaların erkek araştırma görevlilerinde, örgüt politikaları

ve uygulamaları (SO=1499,50) ve üst'ün ve çalışma arkadaşının davranışı (SO=1515,50) alt boyutlarında ise kadın araştırma görevlilerinde daha yüksek değere sahip olduğu görülmektedir. Örgütsel politika algısının araştırma görevlilerinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği sonucuna ulaşılmakla birlikte kadın araştırma görevlilerinin erkek araştırma görevlilerine göre örgüt politikaları ve uygulamaları ve üst'ün ve çalışma arkadaşının davranışı alt boyutlarında örgütü daha fazla politik buldukları söylenebilir. Kadınlar ve erkekler arasında çeşitli nedenlerden dolayı var olan farklılıklar, onların örgütsel yaşamdaki düşünce ve davranışlarını etkilemektedir (Mohan Bursalı, 2008). Araştırma görevlilerinin örgütsel politika algılarında cinsiyet değişkenine göre fark çıkmaması, örgüt içinde sergilenen politik davranışlara ve uygulamalara eşit oranda maruz kaldıkları söylenebilir.

Ayhan (2013), Ayhan ve Gürbüz (2013), Aydın (2015), Erol (2014), Eryılmaz (2014), Kesken (1999), Mohan Bursalı (2008), O'Connor ve Morrison (2001) ve Shaloot (2016)'un yaptıkları araştırmalarda cinsiyetin algılanan örgütsel politika üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığına bakılmış ve anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Bu anlamda çalışma sonuçları benzerlik göstermektedir. Ferris ve arkadaşlarına (1996) göre örgütsel politika algısında cinsiyet önemli bir değişken olmasına rağmen araştırmamızda, araştırma görevlilerinin çalıştıkları kurumları cinsiyet gözetmeksizin benzer şekilde politik buldukları görülmüştür. Ancak, alanyazında kadın çalışanların örgütsel politika algılarının erkek çalışanlara göre daha yüksek olduğu (Ferris ve Kacmar, 1992; Ferris vd., 1996; İşcan, 2005a; Mohammed, 2011; Vigoda ve Cohen, 2002) veya erkek çalışanların örgütsel politika algılarının kadın çalışanlara göre daha yüksek olduğu (Ferris ve arkadaşları, 1989; Drory ve Beaty, 1991) çalışmalarda bulunmaktadır.

Cinsiyet değişkenine göre örgütsel destek algılarına bakıldığında toplam da (U=669,50; $p>0,05$); görev dağılımı alt boyutunda (U=649,00; $p>0,05$), akademik danışmanlık alt boyutunda (U=640,00; $p>0,05$), gelişme fırsatı alt boyutunda (U=701,50; $p>0,05$) ve etkileşim alt boyutunda (U=656,00; $p>0,05$) da anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir.

Araştırma görevlilerinin cinsiyet değişkenine göre örgütsel destek algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamakla birlikte, örgütsel destek algısının alt boyutlarında elde edilen ortalama puan değerlerine bakıldığında görev dağılımı (SO=1460,00), akademik danışmanlık (SO=1469,00) ve etkileşim (SO=1453,00) alt boyutlarında erkek araştırma görevlilerinde; gelişme fırsatı (SO=1442,50) alt boyutunda ise kadın araştırma görevlilerinde daha yüksek değere sahip olduğu görülmektedir. Bu bulgu doğrultusunda erkek araştırma görevlilerinin kadın araştırma görevlilerine göre görev dağılımı, akademik danışmanlık ve etkileşim alt boyutlarında örgütsel desteği daha çok hissettikleri söylenebilir. Bu sonuçlara göre görev dağılımı, akademik danışmanlık ve etkileşim boyutlarında erkek araştırma görevlileri örgüte karşı daha olumlu düşünceler sergilerken; gelişme fırsatı boyutunda ise kadın araştırma görevlilerinin örgüte karşı daha olumlu düşünceler sergiledikleri görülmektedir.

Akalın (2006), çalışmasında cinsiyet açısından anlamlı bir fark görmese de algılanan örgütsel destek ortalamalarının kadınlarda erkeklere göre daha fazla olduğunu belirtmektedir. Çalışmamızda ise sadece gelişme fırsatı alt boyutunda kadınların örgütsel destek ortalamaları fazla çıkmıştır. Cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farkın görülmediği çalışma sonucu, Akalın (2006), Amason ve Allen (1997, akt. Yoshimura, 2003), Biçici (2013), Büyükgöze (2014), Currie ve Dollery (2006), Derinbay (2011), Doğan (2014), Eğribay (2013), Erdem (2014), Foley ve diğerleri (2005), Fuller ve diğerleri (2006), Geçer (2015), Gürbüz (2012), Kalağan (2009), Kaya (2012), Köse (2015), Rhoades ve Eisenberger (2002), Süzerler (2017), Tansky ve Cohen (2001), Turunç ve Çelik (2010), Tüzün (2014), Yakut Özek (2016), Yirci (2014) ve Yokuş (2006)'un farklı örgütler ve/veya farklı hedef kitleler ile yapılan çalışmalarının sonuçları ile benzerlik göstermekte olup; cinsiyet örgütsel destek algısında anlamlı bir fark yaratmamaktadır. Benlioğlu ve Atanur Baskan (2014, akt. Büyükgöze, 2014), Gökpınar (2014), Gül (2010), Johlke, Stamper ve Shoemaker (2002) ve Yoon ve Lim (1999) ise çalışmalarında cinsiyetin erkekler lehine anlamlı bir fark yarattığı sonucuna ulaşmışlardır.

Örgütsel sinizm düzeyi toplamında (U=678,00; $p>0,05$), bilişsel (U=693,50; $p>0,05$), duyuşsal (U=650,50; $p>0,05$) ve davranışsal alt boyutlarında da (U=676,50;

$p>0,05$) araştırma görevlilerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir.

Araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeyleri cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Örgütsel sinizmin alt boyutlarında elde edilen ortalama puan değerlerine bakıldığında duyuşsal (SO=1458,50) ve davranışsal (SO=1432,50) alt boyutlarında erkek araştırma görevlilerinde, bilişsel (SO= 1453,50) alt boyutunda ise kadın araştırma görevlilerinde daha yüksek değere sahiptir. Kadın işgörenlerin, benzer çalışma koşullarına sahip erkek işgörelere göre daha düşük beklentilere sahip oldukları ve çalıştıkları örgütten erkek işgörelere göre daha memnun oldukları söylenebilir. Özellikle erkek ve kadınlar toplumsal cinsiyet farklılıkları nedeniyle aynı iş koşullarına farklı anlamlar yüklemektedir. Kadınların çalışma yaşamına bakışları daha çok ilişki merkezli iken, erkeklerin başarı merkezlidir (Lambert, 1991). Bu tarz farklılıklara rağmen çalışmamızda cinsiyet değişkeni örgütsel sinizm düzeyinde anlamlı bir fark yaratmamıştır. Bunun sebebi olarak, araştırma görevlisi meslek grubunda, yapılacak işin ve üstlenilecek rolün cinsiyete göre değişmemesi gösterilebilir.

Bu araştırmanın sonucunda araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeyi cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark göstermemekle birlikte erkek araştırma görevlilerinin duyuşsal ve davranışsal boyutlarda kadın araştırma görevlilerine göre daha fazla sinik tutuma sahip olduğu, kadın araştırma görevlilerinin ise bilişsel boyutta daha fazla sinik tutuma sahip olduğu görülmektedir. Kadın araştırma görevlileri, çalıştıkları örgütte insan davranışlarını erkeklere göre daha tutarsız ve güvenilirmez görmekte ve örgüt içi ilişkilerde kişisel çıkarların ön planda olduğunu düşünmektedir.

Bu çalışmanın sonuçları açısından alanyazında farklı örgütlerde aynı veya farklı meslek grupları ile yapılan Ağırdan (2016), Akman (2013), Amasralı (2016), Andersson ve Bateman (1997), Arslan (2016), Arslan Ö.(2016), Ayduğan (2012), Bateman, Sakano ve Fujita (1992), Bernerth ve diğerleri (2007), Bommer ve diğerleri (2005), Boyalı (2011), Bölükbaşıoğlu (2013), Çalbay (2016), Çalışkan (2016), Çetinkaya (2014), Çiftçi (2013), Derin (2016), Erdost ve diğerleri (2007), Ergen (2015),

Helvacı ve Çetin (2012), Kalağan (2009), Kalağan ve Güzeller (2010), Kanar (2015), Kantarcıoğlu (2016), Karacaoğlu (2014), Kılıç (2011), Kılıç (2013), Korkmaz (2011), Mirvis ve Kanter (1991), Özcan (2013), Özcan (2014), Özer (2014), Reichers diğ., (1997), Şirin (2011), Tokgöz ve Yılmaz (2008), Turan (2011), Yalçın (2017), Yerli (2016), Yeşilçimen (2015), Yıldırım (2015) ve Yüksel (2015)'in çalışmaları ile benzerlik göstermektedir.

Polatcan (2012), öğretmenler ile yürüttüğü çalışmada duyuşsal boyutta anlamlı fark bulurken, bilişsel ve davranışsal boyutta cinsiyete göre anlamlı bir fark bulmamıştır. Çanak (2014), okul yöneticileri ile yürüttüğü çalışmada kadın yöneticilerin bilişsel ve duyuşsal sinizm algılarının erkek yöneticilerin bilişsel ve duyuşsal sinizm algılarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Demirel (2015), öğretmenlerle yürüttüğü çalışmada örgütsel sinizmin duyuşsal, davranışsal ve örgütsel sinizm genel puanlarının cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını, ancak bilişsel alt boyutuna ilişkin ortalamalar arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmadığını belirtmiştir. Ercelep (2015)'in öğretmenlerle yürüttüğü diğer bir çalışmada ise cinsiyet değişkeni açısından örgütsel sinizmin duyuşsal ve davranışsal boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı ancak bilişsel boyutta istatistiksel olarak anlamlı farkın olduğu bulunmuştur. Gün (2015)'ün Ankara ilinde bulunan dört devlet üniversitesinde çalışan öğretim elemanları ile yürüttüğü çalışmada ise bilişsel ve davranışsal boyutlarda cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemişken, duyuşsal boyutta, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Yine alanyazında Anaş (2016), Balıkçioğlu (2013), Erbil (2013), Gündüz (2014), Özden (2013), Uzun (2015) ve Yalçinkaya (2013) çalışmalarında cinsiyet değişkeninin örgütsel sinizmin algısında anlamlı fark yarattığı sonucuna ulaşmışlardır.

4.2.2. Araştırma görevlilerinin medeni durumu değişkenine göre :

Araştırma Görevlilerinin medeni durum değişkenine göre örgütsel politika algıları, örgütsel destek algıları ve örgütsel sinizm düzeylerine ait görüşlerini tespit

etmek için yapılan Mann Whitney U testi sonucu Tablo 4.3’de verilmiştir. Anlamlı farkın çıkmamasıyla medeni durum değişkeninin araştırma görevlileri görüşlerinde etkili bir değişken olmadığı söylenebilir.

Tablo 4.3. Araştırma görevlilerinin medeni durumlarına göre örgütsel politika algıları, örgütsel destek algıları ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin Mann Whitney U testi sonuçları.

Ölçek	Alt Boyutlar	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması (SO)	U	P
Örgütsel Politika Algısı	Çıkarıcılık	Bekâr	41	1465,00	566,50	0,16
		Evli	34	1385,00		
	Yükselmek İçin Gerekeni Yapmak	Bekâr	41	1381,00	520,00	0,05
		Evli	34	1469,00		
	Örgüt Politikaları ve Uygulamaları	Bekâr	41	1508,00	647,00	0,59
		Evli	34	1342,00		
	Üst’ün ve Çalışma Arkadaşının Davranışı	Bekâr	41	1448,00	587,00	0,24
		Evli	34	1402,00		
Örgütsel Destek Algısı	Toplam	Bekâr	41	1427,50	530,00	0,07
		Evli	34	1422,50		
	Görev Dağılımı	Bekâr	41	1651,00	604,00	0,31
		Evli	34	1199,00		
	Akademik Danışmanlık	Bekâr	41	1652,50	602,50	0,31
		Evli	34	1197,50		
	Gelişme Fırsatı	Bekâr	41	1527,50	666,50	0,74
		Evli	34	1322,50		
Örgütsel Sinizm Düzeyi	Etkileşim	Bekâr	41	1718,50	536,50	0,08
		Evli	34	1131,50		
	Toplam	Bekâr	41	1684,00	571,00	0,18
		Evli	34	1166,00		
	Bilişsel	Bekâr	41	1462,00	601,00	0,30
		Evli	34	1388,00		
	Duyuşsal	Bekâr	41	1475,50	614,50	0,36
		Evli	34	1374,50		
Örgütsel Sinizm Düzeyi	Davranışsal	Bekâr	41	1718,50	536,50	0,08
		Evli	34	1131,50		
	Toplam	Bekâr	41	1528,00	667,00	0,74
		Evli	34	1322,00		

Tablo 4.3 incelendiğinde, örgütsel politika algısı toplamında (U=530,00; $p>0,05$) ve alt boyutları olan; çıkarıcılık (U=566,50; $p>0,05$), yükselmek için gerekeni yapmak (U=520,00; $p>0,05$), örgüt politikaları ve uygulamaları (U=647,00; $p>0,05$) ve üst’ün ve çalışma arkadaşının davranışına ilişkin (U=587,00; $p>0,05$) araştırma görevlilerinin görüşlerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir. Görüşlerde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmamakla

birlikte ortalama puan değerleri incelendiğinde örgütsel politika algısının alt boyutları olan çıkarıcılık (SO=1465,00), örgüt politikaları ve uygulamaları (SO=1508,00) ve üst'ün ve çalışma arkadaşının davranışında (SO=1448,00) bekâr araştırma görevlilerinde, yükselmek için gerekeni yapmak (SO=1469,00) alt boyutunda ise evli araştırma görevlilerinde en yüksek değere sahip olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgular doğrultusunda örgütsel politika algısının araştırma görevlilerinde medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği sonucuna ulaşılmakla birlikte bekâr araştırma görevlilerinin evli araştırma görevlilerine göre çıkarıcılık, örgüt politikaları ve uygulamaları ve üst'ün ve çalışma arkadaşının davranışı alt boyutlarında örgütü daha fazla politik buldukları söylenebilir. Bunun nedeni olarak eş, çocuk vb. sorumluluklarının olmaması söylenebilir. Medeni durum değişkenine göre örgütsel politika algısında anlamlı bir farkın olmaması, araştırma görevlilerinin örgütteki politik ortamdan evli bekar fark etmeksizin aynı düzeyde etkilendikleri, evli olmanın algı düzeyinde değişikliğe yol açmadığı söylenebilir. Alanyazında ulaşılabilen çalışmalar incelendiğinde medeni durum değişkenine göre örgütsel politika algısına bakılan çalışmaya rastlanmamıştır.

Medeni durum değişkenine göre araştırma görevlilerinin örgütsel destek algılarına bakıldığında toplamda ($U=571,00$; $p>0,05$); görev dağılımı alt boyutunda ($U=604,00$; $p>0,05$), akademik danışmanlık alt boyutunda ($U=602,50$; $p>0,05$), gelişme fırsatı alt boyutunda ($U=666,50$; $p>0,05$) ve etkileşim alt boyutunda ($U=536,50$; $p>0,05$) da anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir. Görüşlerde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamakla birlikte ortalama puan değerleri incelendiğinde örgütsel destek algısının alt boyutları olan görev dağılımı (SO=1651,00), akademik danışmanlık (SO=1652,50), gelişme fırsatı (SO=1527,50) ve etkileşimde (SO=1718,50) bekâr araştırma görevlilerinde ortalamalar en yüksek değere sahip olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgular doğrultusunda örgütsel destek algısının tüm boyutlarında bekâr araştırma görevlilerinin evli araştırma görevlilerine göre örgüte karşı daha olumlu düşünceler sergiledikleri söylenebilir. Bekâr araştırma görevlilerinin tüm boyutlarda örgütsel destek algılarının daha yüksek düzeyde olma nedeni, çalıştıkları örgüte daha fazla zaman ayırarak katkı sağlamaları, böylelikle de örgütsel desteği daha çok hissetmeleri söylenebilir. Güner (2007), çalışmasında bekârların aile geçindirme, ev

işlerinde sorumluluk üstlenme gibi çalışma hayatını kısıtlayacak veya engelleyecek görevleri üstlenmemelerinden dolayı örgütsel destek algılarının daha fazla olabileceğini söylemektedir.

Çalışmada elde edilen bu sonuç, alanyazında Akalın (2006), Biçici (2013), Büyükgöze (2014), Erkol (2015), Foley ve diğerleri (2005), Geçer (2015), Gürbüz (2012), Köse (2015), Süzerler (2017), Turunç ve Çelik (2010) ve Tüzün (2014)'ün farklı örgütler ve/veya farklı hedef kitleler ile yapılan çalışmalarının sonuçları ile benzerlik göstermekte olup; medeni durum örgütsel destek algısında anlamlı bir fark yaratmamaktadır.

Benlioğlu ve Atanur Başkan (2014, akt. Büyükgöze, 2014), Gökpinar (2014), Gül (2010), Johlke, Stamper ve Shoemaker (2002) ve Yoon ve Lim (1999) ise çalışmalarında cinsiyetin erkekler lehine anlamlı bir fark yarattığı sonucuna ulaşmışlardır. Kalağan (2009) tarafından yapılan çalışmada ise örgütsel destek algısı sadece etkileşim boyutunda bekâr araştırma görevlilerinde istatistiksel olarak yüksek çıkmış, diğer boyutlarda (akademik danışmanlık, gelişme fırsatı, görev dağılımı) anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Kaya (2012) da araştırmasında katılımcıların medeni durum değişkenine göre örgütsel destek algılarında farklılık tespit etmiş, bekâr personelin ortalamalarının evli personelden yüksek olduğunu görmüştür.

Örgütsel sinizm toplamında ($U=667,00$; $p>0,05$), bilişsel ($U=601,00$; $p>0,05$), duyuşsal ($U=614,50$; $p>0,05$) ve davranışsal alt boyutlarında da ($U=536,50$; $p>0,05$) araştırma görevlilerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir.

Araştırma görevlilerinin görüşlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamakla birlikte ortalama puan değerlerine bakıldığında örgütsel sinizmin bilişsel ($SO= 1462,00$), duyuşsal ($SO=1475,50$) ve davranışsal ($SO=1718,50$) alt boyutlarında bekâr araştırma görevlilerinde ortalamaların en yüksek değere sahip olduğu görülmektedir. Elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda evli araştırma görevlilerinin, işyerlerinde yaşadıkları olumsuz olayları aile bireyleri ile paylaşarak rahatladıkları

düşünülebilir. Böylelikle de örgüte karşı olumsuz tutumlarının biraz da olsa hafiflediği söylenebilir. Bekâr araştırma görevlilerinin aile desteğinin bulunmaması, örgüte karşı hissettikleri olumsuz duygu ve düşünceleri yine örgüt içinde yaşamalarına neden olduğu, bu durumun da onların sinizm düzeylerini arttırdığı düşünülmektedir.

Ağırdan (2016), Akman (2013), Arslan (2016), Boyalı (2011), Çalbay (2016), Çalışkan (2016), Ergen (2015), Kalağan ve Güzeller (2010), Kanar (2015), Karacaoğlu (2014), Kılıç (2011), Korkmaz (2011), Özcan (2013), Reichers vd. (1997), Turan (2011) ve Yıldırım (2015)'in çalışmalarında da benzer şekilde, medeni durum değişkeni çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı bir fark yaratmamıştır. Bu bağlamda bu araştırmanın bulguları ile ilgili literatür sonuçları benzerlik göstermektedir.

Ancak alanyazında farklı sonuçların elde edildiği çalışmalarda bulunmaktadır. Kalağan (2009)'ın araştırma görevlileri ile yürüttüğü çalışmada örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutlarında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamışken, davranışsal boyutta anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. Anlamlı farklılık incelendiğinde; evli araştırma görevlilerinin aritmetik ortalamalarının, bekâr olanların ortalamalarına göre daha yüksek hesaplandığı görülmüştür. Yine Amasralı (2016), matematik öğretmenleri ile yaptığı çalışmada örgütsel sinizm düzeyleri ile medeni durum değişkenini karşılaştırdığında tüm boyutlarda anlamlı bir fark tespit etmiştir. Bekâr matematik öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin anlamlı derecede daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çetinkaya (2014) ise çalışmada, medeni durum değişkenine göre duyuşsal boyutta anlamlı bir fark bulamamış ancak bilişsel ve davranışsal boyutta anlamlı bir fark tespit etmiştir. Şirin (2011) öğretmenler ile yürüttüğü çalışmada, bilişsel alt boyutta anlamlı bir farklılık bulurken, duyuşsal, davranışsal ve sinizmin genel boyutunda ise anlamlı bir fark çıkmamıştır. Yüksel (2015)'de öğretmenlerle olan çalışmada, ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel sinizm düzeyi bilişsel ve duyuşsal alt boyutlarında anlamlı bir fark görememiş, davranışsal boyutta ise anlamlı fark bulmuştur.

4.2.3. Araştırma görevlilerinin yaş değişkenine göre:

Araştırma Görevlilerinin yaş değişkenine göre örgütsel politika algıları, örgütsel destek algıları ve örgütsel sinizm düzeylerine ait görüşlerini tespit etmek için yapılan Kruskal Wallis Testi sonucu Tablo 4.4’de verilmiştir.

Tablo 4.4. Araştırma görevlilerinin yaş değişkenine göre örgütsel politika algıları, örgütsel destek algıları ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin Kruskal Wallis Testi sonuçları

Ölçek	Alt Boyutlar	Yaş	N	Sıra Ortalaması (SO)	X ²	P	Farkın Kaynağı
Örgütsel Politika Algısı	Çıkarcılık	21-25 yaş arası	24	31,35	6,47	0,03*	1-3
		26-30 yaş arası	29	36,40			
		31 ve üzeri yaş	22	47,36			
	Yükselmek İçin Gerekeni Yapmak	21-25 yaş arası	24	33,90	5,00	0,08	
		26-30 yaş arası	29	34,79			
		31 ve üzeri yaş	22	46,70			
	Örgüt Politikaları ve Uygulamaları	21-25 yaş arası	24	35,71	1,98	0,37	
		26-30 yaş arası	29	35,74			
		31 ve üzeri yaş	22	43,48			
	Üst’ün ve Çalışma Arkadaşının Davranışı	21-25 yaş arası	24	33,81	1,77	0,41	
		26-30 yaş arası	29	38,17			
		31 ve üzeri yaş	22	42,34			
	Toplam	21-25 yaş arası	24	33,31	3,80	0,14	
		26-30 yaş arası	29	36,29			
		31 ve üzeri yaş	22	45,36			
Örgütsel Destek Algısı	Görev Dağılımı	21-25 yaş arası	24	41,40	3,70	0,15	
		26-30 yaş arası	29	40,84			
		31 ve üzeri yaş	22	30,55			
	Akademik Danışmanlık	21-25 yaş arası	24	41,13	3,47	0,17	
		26-30 yaş arası	29	40,91			
		31 ve üzeri yaş	22	30,75			
	Gelişme fırsatı	21-25 yaş arası	24	40,94	0,91	0,63	
		26-30 yaş arası	29	37,98			
		31 ve üzeri yaş	22	34,82			
	Etkileşim	21-25 yaş arası	24	45,15	6,66	0,03*	1-3
		26-30 yaş arası	29	39,12			
		31 ve üzeri yaş	22	28,73			
	Toplam	21-25 yaş arası	24	44,48	6,03	0,04*	1-3
		26-30 yaş arası	29	39,48			
		31 ve üzeri yaş	22	28,98			

Tablo 4.4. (devamı) Araştırma görevlilerinin yaş değişkenine göre örgütsel politika algıları, örgütsel destek algıları ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin Kruskal Wallis Testi sonuçları

Ölçek	Alt Boyutlar	Yaş	N	Sıra Ortalaması (SO)	X ²	P	Farkın Kaynağı
Örgütsel Sinizm Düzeyi	Bilişsel	21-25 yaş arası	24	29,56	6,80	0,03*	1-3
		26-30 yaş arası	29	38,74			
		31 ve üzeri yaş	22	46,23			
	Duyuşsal	21-25 yaş arası	24	33,75	4,39	0,11	
		26-30 yaş arası	29	35,62			
		31 ve üzeri yaş	22	45,77			
	Davranışsal	21-25 yaş arası	24	38,73	0,38	0,82	
		26-30 yaş arası	29	36,10			
		31 ve üzeri yaş	22	39,70			
	Toplam	21-25 yaş arası	24	32,71	3,72	0,15	
		26-30 yaş arası	29	37,09			
		31 ve üzeri yaş	22	44,98			

* p<,05

Tablo 4.4'teki değerler incelendiğinde, araştırma görevlilerinin görüşlerinin yaş değişkenine göre çıkarıcılık alt boyutunda ($X^2=6,47$; $p<0,05$) anlamlı bir fark gösterdiği görülmekte iken, örgütsel politika algısı toplamı ($X^2=3,80$; $p>0,05$) ve yükselmek için gerekeni yapmak ($X^2=5,00$; $p>0,05$), örgüt politikaları ve uygulamaları ($X^2=1,98$; $p>0,05$), üst'ün ve çalışma arkadaşının davranışı ($X^2=1,77$; $p>0,05$) alt boyutlarında anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir.

Araştırma görevlilerinin görüşlerine yönelik ortalama puan değerleri incelendiğinde örgütsel politika algısının alt boyutları olan çıkarıcılık (SO=47,36), yükselmek için gerekeni yapmak (SO=46,70), örgüt politikaları ve uygulamaları (SO=43,48) ve üst'ün ve çalışma arkadaşının davranışında (SO=42,34) elde edilen ortalamalar ile 31 ve üzeri yaş grubunda daha yüksek değere sahiptir. Bu değerlere göre 31 yaş ve üzeri araştırma görevlilerinde örgütsel politika algısının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 4.4 incelendiğinde araştırma görevlilerinin örgütsel politika algılarının toplam ölçek puanında araştırma görevlilerinin yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. Yaş değişkenine göre örgütsel politika algısı alt boyutlarına bakıldığında çıkarıcılık alt boyutunda elde edilen anlamlı farkın kaynağını

21-25 yaş arası araştırma görevlileri ile 31 yaş ve üzeri araştırma görevlilerinin algıları olduğu tespit edilmiştir. Buna göre 31 yaş ve üzeri araştırma görevlileri, 21-25 yaş aralığında yer alan araştırma görevlilerine göre çıkarlarını daha ön planda tutmaktadır. Genç araştırma görevlilerinin çıkarılık alt boyutunda örgütsel politika algılarının daha düşük çıkmasının nedeni olarak genç araştırma görevlilerinin daha idealist oldukları ve kurum için daha gayretli çalıştıkları söylenebilir. Ayrıca elde edilen sonuç, politik oyunlara daha çok maruz kaldıkları için yaşça fazla olan çalışanların diğerlerinden çalışma ortamlarını daha fazla politik göreceklarını öne süren Ferris ve Kacmar (1992)'ın görüşünü çıkarılık alt boyutunda desteklemektedir.

Aydın (2015) da sınıf öğretmenleri ile gerçekleştirdiği çalışmasında yaş değişkenine göre çıkarılık alt boyutunda anlamlı bir fark bulmuştur. Ancak Aydın (2015) çalışmasında 41 yaş ve üzerinde yer alan öğretmenlerin çıkarlarını eskisi gibi ön planda tutmadıkları, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin, 41 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlere göre çıkarlarını daha ön planda tuttıkları sonucuna ulaşmıştır. Alanyazında Ayhan (2013), Doğan (1997) ve Yaldiran'ın (2011) yürüttükleri çalışmalarda yaş değişkeni örgütsel politika algısında anlamlı bir fark yaratmaktadır.

Yaş değişkenine göre araştırma görevlilerinin örgütsel destek algılarına bakıldığında toplam da ($X^2=6,03$; $p<0,05$) ve etkileşim alt boyutunda ($X^2=6,66$; $p<0,05$) anlamlı bir fark gösterdiği görülürken; görev dağılımı alt boyutunda ($X^2=3,70$; $p>0,05$), akademik danışmanlık alt boyutunda ($X^2=3,47$; $p>0,05$) ve gelişme fırsatı alt boyutunda ($X^2=0,91$; $p>0,05$) anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir. Elde edilen bu bulgular doğrultusunda araştırma görevlilerinin yaş değişkenine göre örgütsel destek algıları etkileşim boyutunda ve toplam ölçekte anlamlı bir fark ortaya koyarken diğerlerinde koymamıştır. Örgütsel destek algısının alt boyutları olan görev dağılımı (SO=41,40), akademik danışmanlık (SO=41,13), gelişme fırsatı (SO=40,94) ve etkileşimde (SO=45,15) elde edilen ortalama puan değerleri incelendiğinde, 21-25 yaş arası araştırma görevlilerinde ortalamaların daha yüksek değere sahip olduğu görülmektedir.

21-25 yaş aralığındaki araştırma görevlilerinin etkileşim boyutunda algılanan örgütsel destek puanları 31 ve üzeri yaş grubundaki araştırma görevlilerinin

puanlarından yüksek bulunmuştur. Toplam ölçeğe de yine 21-25 yaş arası araştırma görevlilerinin örgütsel destek algılarının 31 yaş ve üzeri araştırma görevlilerinden anlamlı bir fark doğuracak kadar daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçların nedeni olarak 21-25 yaş aralığındaki genç araştırma görevlilerinin örgütün kendilerine sağladığı imkânları yeterli gördükleri ve beklentilerinin diğerlerine göre daha az olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Alanyazında Erkol (2015), Gökpinar (2014), Köse (2015), Süzerler (2017) ve Tüzün (2014) çalışmalarında algılanan örgütsel destek ile yaş değişkeni arasında anlamlı fark tespit etmişlerdir. Kalağan (2009), araştırma görevlileri ile yaptığı çalışmada örgütsel destek algısının gelişme fırsatı boyutunda anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. Rhoades ve Eisenberger (2002) algılanan örgütsel destek ile yaş arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğunu tespit ederken, Gadot ve Talmud (2010) ise yaptıkları araştırmalarında örgütsel desteği sosyal destek olarak tanımlamışlar ve sağlanan destek ile yaş arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğunu ifade etmişlerdir. Biçici (2013), Eğriboyun (2013), Geçer (2015), Kaya (2012), Özer (2014), Yakut Özek (2016) ve Yılmaz (2016) ise çalışmalarında örgütsel destek algısı ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark tespit etmemişlerdir.

Örgütsel sinizm toplamında ($X^2=3,72$; $p>0,05$), duyuşsal ($X^2=4,39$; $p>0,05$) ve davranışsal alt boyutlarında ($X^2=0,38$; $p>0,05$) araştırma görevlilerinin yaş değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği görülmekte, ancak bilişsel ($X^2=6,80$; $p<0,05$) alt boyutunda yaş değişkenine göre anlamlı bir fark görülmektedir.

Araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeyleri incelendiğinde istatistiksel olarak bilişsel boyutunda yaş değişkenine göre anlamlı bir fark göstermektedir. Örgütsel sinizmin bilişsel (SO= 46,23), duyuşsal (SO=45,77) ve davranışsal (SO=39,70) alt boyutlarında elde edilen ortalama puan değerlerine bakıldığında, 31 ve üzeri yaşta araştırma görevlilerinde ortalamalar daha yüksek değere sahiptir. Buna göre 31 ve üzeri yaş grubunda yer alan araştırma görevlilerinin 21-25 yaş aralığındaki araştırma görevlilerine göre daha fazla bilişsel sinizm yaşadıkları tespit edilmiştir. Yine çalışmamızdan elde ettiğimiz diğer bir sonuç, davranışsal boyut hariç diğer boyutlarda

ve toplam ölçeğe yaş ilerledikçe araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeyleri artmaktadır. Bunun nedeni olarak araştırma görevlilerinin mesleğe başladıkları günlerdeki kadar idealist olmadıkları ve kariyer, terfi, ödüllendirme, saygı görme gibi beklentileri karşılanmadıkça olumsuz tutumlarının arttığı söylenebilir.

Altınöz, Çöp ve Sığındı (2011) da çalışmalarında örgütsel sinizmin tüm alt boyutlarında katılımcıların yaş değişkeninin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa yol açtığını tespit etmiştir. Onlara göre, çalışanların yaşları arttıkça daha fazla bilinçlenmeleri sebebiyle ne istediklerini tam olarak bilmeleri ve bu amaç çevresinde varlıklarını sürdürmeleri sinik tutumların azalmasındaki önemli unsurlardandır. Yaş ilerledikçe örgütsel sinizm düzeylerinin azaldığı yönünde elde edilen bu sonuç, bu çalışmanın sonucuyla paralellik göstermektedir. Ayrıca alanyazın incelendiğinde; Ağırdan (2016), Akman (2013), Amasralı (2016), Ayana (2016), Balıkçioğlu (2013), Çetinkaya (2014), Ergen (2015), Gövez (2013), Gün (2015), Karacaoğlu (2014), Kılıç (2011), Özden (2013), Polat (2014), Üreten (2016), Yalçınkaya (2013), Yerli (2016) ve Yeşilçimen (2015)'in çalışmalarında da yaş değişkeninin, örgütsel sinizmin alt boyut düzeyinde ve/veya toplam ölçek düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa yol açtığı tespit edilmiştir. Diğer yandan Andersson ve Bateman (1997), Arslan (2016), Ayduğan (2012), Bernerth ve diğerleri (2007), Boyalı (2011), Bommer ve diğerleri (2005), Bölükbaşıoğlu (2013), Çalbay (2016), Çalışkan (2016), Demirel (2015), Efilti vd. (2008), Ercelep (2015), Erdost vd. (2007), Fero (2005), Görmən (2012), James (2005), Kalağan (2009), Kalağan ve Güzeller (2010), Kanar (2015), Kantarcıoğlu (2016), Özcan (2014), Özer (2014), Polatcan (2012), Şirin (2011), Tokgöz ve Yılmaz (2008), Turan (2011), Yalın (2017), Yıldırım (2015), Yılmaz (2016) ve Yüksel (2015)'in araştırmalarında ise yaş değişkeni ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

4.2.4. Araştırma görevlilerinin görev yeri değişkenine göre:

Araştırma Görevlilerinin görev yeri değişkenine göre örgütsel politika algıları, örgütsel destek algıları ve örgütsel sinizm düzeylerine ait görüşlerini tespit etmek için yapılan Kruskal Wallis Testi sonuçları Tablo 4.5, Tablo 4.6, Tablo 4.7'de verilmiştir.

Tablo 4.5. Araştırma görevlilerinin görev yeri değişkenine göre örgütsel politika algılarına ilişkin Kruskal Wallis Testi sonuçları

Ölçek	Alt Boyutlar	Görev Yeri	N	Sıra Ortalama sı (SO)	X ²	P	Farkın Kaynağı
Örgütsel Politika Algısı	Çıkarıcılık	Eğitim (1)	23	35,26	11,14	0,04*	2-5; 3-4; 3-5;
		İİBF (2)	10	28,20			
		Diş Hekimliği (3)	4	14,00			
		Mühendislik-Mimarlık (4)	12	42,42			
		Fen-Edebiyat (5)	22	45,91			
		BESYO (6)	4	45,50			
	Yükselmek İçin Gerekeni Yapmak	Eğitim (1)	23	32,33	11,00	0,05	
		İİBF (2)	10	26,35			
		Diş Hekimliği (3)	4	26,63			
		Mühendislik-Mimarlık (4)	12	43,63			
		Fen-Edebiyat (5)	22	45,30			
		BESYO (6)	4	54,13			
	Örgüt Politikaları ve Uygulamaları	Eğitim (1)	23	36,52	5,04	0,41	
		İİBF (2)	10	29,30			
		Diş Hekimliği (3)	4	29,88			
		Mühendislik-Mimarlık (4)	12	45,17			
		Fen-Edebiyat (5)	22	38,70			
		BESYO (6)	4	51,00			
	Üst'ün ve Çalışma Arkadaşının Davranışı	Eğitim (1)	23	31,70	11,18	0,04*	1-4; 1-5; 3-4; 3-5;
		İİBF (2)	10	32,45			
		Diş Hekimliği (3)	4	17,13			
		Mühendislik-Mimarlık (4)	12	47,04			
		Fen-Edebiyat (5)	22	46,16			
		BESYO (6)	4	37,00			
	Toplam	Eğitim (1)	23	32,13	10,28	0,06	
		İİBF (2)	10	29,75			
		Diş Hekimliği (3)	4	21,13			
		Mühendislik-Mimarlık (4)	12	43,42			
		Fen-Edebiyat (5)	22	45,84			
		BESYO (6)	4	49,88			

* p<,05

Tablo 4.5'teki değerler incelendiğinde, alt boyutlar çıkarıcılık ($X^2=11,14$; $p<0,05$) üst'ün ve çalışma arkadaşının davranışında ($X^2=11,18$; $p<0,05$) araştırma görevlilerinin görüşleri görev yeri değişkenine göre anlamlı bir fark göstermekte iken; örgütsel politika algısı toplamında ($X^2=10,28$; $p>0,05$) ve yükselmek için gerekeni yapmak ($X^2=11,00$; $p>0,05$), örgüt politikaları ve uygulamaları ($X^2=5,04$; $p>0,05$) alt boyutlarında anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir.

Araştırma görevlilerinin örgütsel politika algılarına yönelik görüşleri incelendiğinde istatistiksel olarak çıkarıcılık ve üst'ün ve çalışma arkadaşının davranışı

boyutlarında görev yeri değişkenine göre anlamlı bir fark göstermektedir. Ortalama puan değerleri incelendiğinde ise yükselmek için gerekeni yapmak (SO=54,13) ve örgüt politikaları ve uygulamaları (SO=51,00) alt boyutlarında BESYO grubunda daha yüksek değere sahip olduğu görülürken; çıkarıcılık (SO=45,91) alt boyutunda Fen-Edebiyat Fakültesinde çalışan araştırma görevlilerinde daha yüksek değere sahip olduğu görülmektedir. Üst'ün ve çalışma arkadaşının davranışı alt boyutunda ise (SO=47,04) Mühendislik-Mimarlık fakültesinde görevli araştırma görevlilerinde ortalama puan değeri daha yüksektir.

Tablo 4.5 incelendiğinde araştırma görevlilerinin örgütsel politika algılarının toplam ölçek puanında araştırma görevlilerinin görev yerlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. Görev yeri değişkenine göre örgütsel politika algısı alt boyutlarına bakıldığında çıkarıcılık alt boyutunda elde edilen anlamlı farkın kaynağı İİBF'inde görev yapan araştırma görevlileri ile Fen-Edebiyat fakültesinde görev yapan araştırma görevlilerinin algıları; Diş Hekimliği Fakültesinde görevli olan araştırma görevlileri ile Mühendislik-Mimarlık fakültesinde görev yapan araştırma görevlilerinin algıları ve Diş Hekimliği Fakültesinde görev yapan araştırma görevlileri ile Fen Edebiyat Fakültesinde görev yapan araştırma görevlilerinin algıları olduğu tespit edilmiştir. Görev yeri değişkenine göre örgütsel politika algısı alt boyutlarından üst'ün ve çalışma arkadaşının davranışı alt boyutunda ise anlamlı farkın kaynağı olarak Mühendislik-Mimarlık Fakültesinde görevli araştırma görevlileri ile Eğitim Fakültesinde ve Diş Hekimliği Fakültesinde görev yapan araştırma görevlilerinin algıları, ayrıca Fen Edebiyat Fakültesinde görev yapan araştırma görevlileri ile Eğitim ve Diş Hekimliği Fakültesinde görevli olan araştırma görevlilerinin politik algıları arasında olduğu tespit edilmiştir.

Elde ettiğimiz sonuçlara göre Fen Edebiyat Fakültesinde çalışan araştırma görevlileri, İİBF ve Diş Hekimliği Fakültesinde görev yapan araştırma görevlilerine göre çalıştıkları birimi çıkarıcılık alt boyutunda daha politik görürken, üst'ün ve çalışma arkadaşının davranışı alt boyutunda Eğitim ve Diş Hekimliği Fakültesinde çalışan araştırma görevlilerine göre kendi fakültelerini daha politik görmektedir. Yine Mühendislik-Mimarlık Fakültesinde görev yapan araştırma görevlileri çıkarıcılık

boyutunda çalıştıkları birimi Diş Hekimliği Fakültesinde görevli araştırma görevlilerine göre daha politik algılar iken, üst'ün ve çalışma arkadaşının davranışı alt boyutunda Eğitim ve Diş Hekimliği Fakültesinde çalışan araştırma görevlilerine göre kendi fakültelerini daha politik algılamaktadır. Fen-Edebiyat Fakülteleri ile Mühendislik-Mimarlık Fakültelerinde fakülteye bağlı bölüm sayısının dolayısıyla çalışan sayısının fazla olması nedeniyle çalışanlar arasında rekabet artacaktır. Bu yüzden çalışanlar arasındaki davranışlarda çıkar ilişkilerinin daha ön planda tutulduğu, böylelikle de politik algının bu fakültelerde daha çok hissedildiği söylenebilir.

Eğitim fakültelerinde çalışan öğretim elemanlarının örgütsel iklim algıları ile örgütsel politika algıları arasındaki ilişkiyi saptamaya yönelik çalışmasında Erol (2014), Türkiye’de devlet üniversitelerinin Eğitim Fakültelerinde çalışan doktor ünvanlı öğretim elemanlarının örgütsel politika algılarının benzer şekilde olduğu, çalıştıkları bölüme göre anlamlı bir fark bulunmadığı sonuçlarına ulaşmıştır. Yine alanyazında Bilsay-Kul (2006), Eldem (2011), İra (2011) ve Kabakçı (2005)’nin üniversiteler ve öğretim elemanları üzerine yaptıkları farklı araştırmalarda da öğretim elemanlarının çalıştıkları bölüme göre anlamlı farklılıklara ulaşılmadığı görülmüştür (akt. Erol, 2014).

Tablo 4.6. Araştırma görevlilerinin görev yeri değişkenine göre örgütsel destek algılarına ilişkin Kruskal Wallis Testi sonuçları

Ölçek	Alt Boyutlar	Görev Yeri	N	Sıra Ortalaması (SO)	X ²	P	Farkın Kaynağı
Örgütsel Destek Algısı	Görev Dağılımı	Eğitim (1)	23	40,50	7,29	0,20	
		İİBF (2)	10	41,90			
		Diş Hekimliği (3)	4	56,88			
		Mühendislik-Mimarlık (4)	12	28,63			
		Fen-Edebiyat (5)	22	37,59			
		BESYO (6)	4	25,38			
	Akademik Danışmanlık	Eğitim (1)	23	39,35	8,34	0,13	
		İİBF (2)	10	47,90			
		Diş Hekimliği (3)	4	48,88			
		Mühendislik-Mimarlık (4)	12	23,75			
		Fen-Edebiyat (5)	22	38,02			
		BESYO (6)	4	37,25			
	Gelişme Fırsatı	Eğitim (1)	23	41,20	8,16	0,14	
		İİBF (2)	10	40,20			
		Diş Hekimliği (3)	4	51,25			
		Mühendislik-Mimarlık (4)	12	25,71			
		Fen-Edebiyat (5)	22	40,64			
		BESYO (6)	4	23,25			
	Etkileşim	Eğitim (1)	23	38,67	8,72	0,12	
		İİBF (2)	10	46,30			
		Diş Hekimliği (3)	4	61,88			
		Mühendislik-Mimarlık (4)	12	33,63			
		Fen-Edebiyat (5)	22	33,59			
		BESYO (6)	4	26,88			
	Toplam	Eğitim (1)	23	39,61	8,18	0,14	
		İİBF (2)	10	45,10			
		Diş Hekimliği (3)	4	58,50			
		Mühendislik-Mimarlık (4)	12	29,08			
		Fen-Edebiyat (5)	22	36,52			
		BESYO (6)	4	25,38			

Görev yeri değişkenine göre araştırma görevlilerinin örgütsel destek algılarına bakıldığında toplam değerde ($X^2=8,18$; $p>0,05$) ve alt boyutları olan görev dağılımında ($X^2=7,29$; $p>0,05$), akademik danışmanlık alt boyutunda ($X^2=8,34$; $p>0,05$), gelişme fırsatı alt boyutunda ($X^2=8,16$; $p>0,05$) ve etkileşim alt boyutunda ($X^2=8,72$; $p>0,05$) anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir.

Araştırma görevlilerinin görev yeri değişkenine göre örgütsel destek algısı görüşleri incelendiğinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ortalama puan değerlerine bakıldığında ise örgütsel destek algısının görev dağılımı (SO=56,88), akademik danışmanlık (SO=48,88), gelişme fırsatı (SO=51,25) ve etkileşim (SO=61,88) alt boyutlarında Diş Hekimliği Fakültesinde çalışan araştırma görevlilerinde ortalamaların daha yüksek değere sahip olduğu görülmektedir.

Alanyazında Bozkurt (2007), Büyükgöze (2014), Gül (2010), Gürbüz (2012) ve Kaya (2012)'nin çalışmalarında da, bu çalışmada olduğu gibi anlamlı bir fark görülmemiştir. Kalağan (2009), görev dağılımı, gelişme fırsatı ve etkileşim boyutlarında, enstitü değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığını; buna karşın, akademik danışmanlık boyutunda anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir. Bu çalışmadan farklı olarak Biçici (2013), Eğriboyun (2013), Geçer (2015) ve Süzerler (2017) çalışmalarında görev yeri değişkenine göre anlamlı farklılık tespit etmişlerdir.

Tablo 4.7. Araştırma görevlilerinin görev yeri değişkenine göre örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin Kruskal Wallis Testi sonuçları

Ölçek	Alt Boyutlar	Görev Yeri	N	Sıra Ortalaması (SO)	X ²	P	Farkın Kaynağı
Örgütsel Sinizm Düzeyi	Bilişsel	Eğitim (1)	23	38,09	7,78	0,16	
		İİBF (2)	10	29,65			
		Diş Hekimliği (3)	4	15,63			
		Mühendislik-Mimarlık (4)	12	40,79			
		Fen-Edebiyat (5)	22	42,25			
		BESYO (6)	4	49,00			
	Duyuşsal	Eğitim (1)	23	39,24	8,00	0,15	
		İİBF (2)	10	27,60			
		Diş Hekimliği (3)	4	18,75			
		Mühendislik-Mimarlık (4)	12	42,08			
		Fen-Edebiyat (5)	22	40,55			
		BESYO (6)	4	49,88			
	Davranışsal	Eğitim (1)	23	38,61	15,82	0,01*	1-2;
		İİBF (2)	10	23,20			1-3;
		Diş Hekimliği (3)	4	9,88			2-4;
		Mühendislik-Mimarlık (4)	12	46,08			2-5;
		Fen-Edebiyat (5)	22	42,00			2-6;
		BESYO (6)	4	53,38			3-4;
	Toplam	Eğitim (1)	23	37,83	12,46	0,02*	3-5;
		İİBF (2)	10	26,40			3-6
		Diş Hekimliği (3)	4	11,50			1-3;
		Mühendislik-Mimarlık (4)	12	43,25			2-6;
		Fen-Edebiyat (5)	22	42,59			3-4;
		BESYO (6)	4	53,50			3-5;

* p<,05

Örgütsel sinizm toplamında ($X^2=12,46$; $p<0,05$) ve davranışsal ($X^2=15,82$; $p<0,05$) alt boyutunda araştırma görevlilerinin görev yeri değişkenine göre anlamlı bir fark görülmektedir. Bilişsel ($X^2=7,78$; $p>0,05$) ve duyuşsal ($X^2=8,00$; $p>0,05$) alt

boyutlarında ise araştırma görevlilerinin görev yeri değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir.

Araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeyleri görev yeri değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak davranışsal boyutunda anlamlı bir fark göstermektedir. Ortalama puan değerlerine bakıldığında ise örgütsel sinizmin bilişsel (SO=49,00), duyuşsal (SO=49,88) ve davranışsal (SO=53,38) alt boyutlarında BESYO'da çalışan araştırma görevlilerinde ortalamaların daha yüksek değere sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 4.7 incelendiğinde araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeylerinin toplam ölçek puanında ve davranışsal alt boyutunda araştırma görevlilerinin görev yerlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Araştırma görevlilerinin görev yeri değişkenine göre örgütsel sinizm düzeylerindeki anlamlı farklılığın kaynağı toplam ölçekte; BESYO'nda görevli araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeyleri ile İİBF ve Diş Hekimliği Fakültesinde görevli araştırma görevlilerinin tutumları arasında, ayrıca Fen-Edebiyat, Mühendislik-Mimarlık ve Eğitim Fakültelerinde görevli araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeyleri ile Diş Hekimliği Fakültesinde görevli araştırma görevlilerinin sinizm düzeyleri arasında olduğu bulunmuştur. Görev yeri değişkenine göre örgütsel sinizm alt boyutlarından davranışsal alt boyutunda ise anlamlı farkın kaynağı olarak BESYO, Fen-Edebiyat, Mühendislik-Mimarlık ve Eğitim Fakültesinde çalışan araştırma görevlilerinin sinizm düzeyleri ile Diş Hekimliği Fakültesi ve İİBF'nde çalışan araştırma görevlilerinin sinizm düzeyleri arasındaki farklılık tespit edilmiştir.

Bulunan bu sonuçlara göre İİBF ve Diş Hekimliği Fakültesinde çalışan araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeyleri diğer fakültelerde çalışan araştırma görevlilerine göre daha düşük düzeydedir. Yani bu fakültelerde çalışan araştırma görevlilerinin, çalışma ortamlarında yaşadıklarından daha memnun oldukları, örgüte karşı hiddetlenmedikleri ve bu örgütte çalışmaktan diğer fakültelerde çalışan araştırma görevlilerine göre daha az kaygı duydukları söylenebilir. Özellikle diş hekimliği fakültesinde çalışanların sürekli hastalarla ilgilenmeleri bunun sebebi olarak düşünülebilir. Alanyazında Akman (2013), Ayana (2016), Ayduğan (2012), Ercelep

(2015), Ergen (2015), Kalağan ve Güzeller (2010), Karacaoğlu (2014), Korkmaz (2011), Özcan (2013), Özcan (2014) ve Uzun (2015) çalışmalarında benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Bu anlamda çalışmamızı desteklemektedir. Ancak Amasralı (2016), Gün (2015), Kanar (2015) ve Yıldırım (2015)'in çalışmalarında ise görev yeri değişkeni çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde etkili olmamıştır. Kalağan (2009), araştırma görevlileri ile yürüttüğü çalışmada çalışılan enstitü değişkeninin, araştırma görevlilerinin örgütsel sinizmleri üzerinde etkisi olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

4.2.5. Araştırma görevlilerinin öğrenim durumu değişkenine göre:

Araştırma Görevlilerinin öğrenim durumu değişkenine göre örgütsel politika algıları, örgütsel destek algıları ve örgütsel sinizm düzeylerine ait görüşlerini tespit etmek için yapılan Kruskal Wallis Testi sonucu Tablo 4.8'de verilmiştir.

Tablo 4.8. Araştırma Görevlilerinin öğrenim durumu değişkenine göre örgütsel politika algıları, örgütsel destek algıları ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin Kruskal Wallis Testi sonuçları

Ölçek	Alt Boyutlar	Eğitim Durumu	N	Sıra Ortalaması (SO)	X ²	P	Farkın Kaynağı
Örgütsel Politika Algısı	Çıkarıcılık	Yüksek Lisans sürecinde	25	32,34	3,59	0,16	
		Doktora sürecinde	33	38,56			
		Doktora Mezun	17	45,24			
	Yükselmek İçin Gerekeni Yapmak	Yüksek Lisans sürecinde	25	32,24	2,92	0,23	
		Doktora sürecinde	33	39,68			
		Doktora Mezun	17	43,21			
	Örgüt Politikaları ve Uygulamaları	Yüksek Lisans sürecinde	25	31,98	3,89	0,14	
		Doktora sürecinde	33	38,80			
		Doktora Mezun	17	45,29			
	Üst'ün ve Çalışma Arkadaşının Davranışı	Yüksek Lisans sürecinde	25	34,42	2,40	0,30	
		Doktora sürecinde	33	37,20			
		Doktora Mezun	17	44,82			
	Toplam	Yüksek Lisans sürecinde	25	32,80	3,15	0,20	
		Doktora sürecinde	33	38,36			
		Doktora Mezun	17	44,94			
Örgütsel Destek Algısı	Görev Dağılımı	Yüksek Lisans sürecinde	25	38,52	1,16	0,55	
		Doktora sürecinde	33	40,09			
		Doktora Mezun	17	33,18			
	Akademik Danışmanlık	Yüksek Lisans sürecinde	25	43,68	4,88	0,08	
		Doktora sürecinde	33	38,52			
		Doktora Mezun	17	28,65			
	Gelişme fırsatı	Yüksek Lisans sürecinde	25	38,02	0,56	0,75	
		Doktora sürecinde	33	39,64			
		Doktora Mezun	17	34,79			
	Etkileşim	Yüksek Lisans sürecinde	25	43,18	5,94	0,05	
		Doktora sürecinde	33	39,73			
		Doktora Mezun	17	27,03			
	Toplam	Yüksek Lisans sürecinde	25	42,90	4,99	0,08	
		Doktora sürecinde	33	39,44			
		Doktora Mezun	17	28,00			
Örgütsel Sinizm Düzeyi	Bilişsel	Yüksek Lisans sürecinde	25	29,10	6,38	0,04*	1-2; 1-3
		Doktora sürecinde	33	41,77			
		Doktora Mezun	17	43,76			
	Duyuşsal	Yüksek Lisans sürecinde	25	33,48	4,21	0,12	
		Doktora sürecinde	33	36,92			
		Doktora Mezun	17	46,74			
	Davranışsal	Yüksek Lisans sürecinde	25	39,28	0,34	0,84	
		Doktora sürecinde	33	36,35			
		Doktora Mezun	17	39,32			
	Toplam	Yüksek Lisans sürecinde	25	32,64	3,07	0,21	
		Doktora sürecinde	33	38,70			
		Doktora Mezun	17	44,53			

* p<,05

Tablo 4.8'deki değerler incelendiğinde, örgütsel politika algısı toplamında ($X^2=3,15$; $p>0,05$) ve alt boyutları olan çıkarıcılık ($X^2=3,59$; $p>0,05$), yükselmek için gerekeni yapmak ($X^2=2,92$; $p>0,05$), örgüt politikaları ve uygulamaları ($X^2=3,89$; $p>0,05$), ve üst'ün ve çalışma arkadaşının davranışında ($X^2=2,40$; $p>0,05$) öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir.

Örgütsel politika algısı düzeyinde araştırma görevlilerinin görüşleri incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir. Ortalama puan değerleri incelendiğinde ise çıkarıcılık (SO=45,24), yükselmek için gerekeni yapmak (SO=43,21), örgüt politikaları ve uygulamaları (SO=45,29) ve üst'ün ve çalışma arkadaşının davranışında (SO=44,82) doktora mezunu araştırma görevlilerinde daha yüksek değere sahip olduğu görülmektedir. Bu bulgulardan hareketle araştırma görevlilerinin öğrenim durumlarının, örgütsel politika algıları üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Araştırma görevlilerinin öğrenim durumu değişse bile örgütsel politika algılarında önemli değişiklikler olmamaktadır. Öğrenim durumları farklılık gösterse de araştırma görevlileri, çalıştıkları örgütün politika ve uygulamalarını aynı şekilde algılamaktadır. Bu doğrultuda da kendilerine en uygun politik davranışları geliştirdikleri söylenebilir. Alanyazında Aydın (2015), Ayhan ve Gürbüz (2014), Doğan (1997), Kesken (1999) ve Shaloot (2016) çalışmalarında öğrenim durumu değişkeninin örgütsel politika algısında anlamlı bir farklılık yaratmadığını bulurken; Eryılmaz (2014), Ankara, İstanbul ve İzmir illerinde kamu sektöründe çalışan 264 katılımcıyla yürüttüğü çalışmasında örgütsel politika ortalamalarının eğitim düzeyi açısından anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır.

Öğrenim durumu değişkenine göre araştırma görevlilerinin örgütsel destek algılarına bakıldığında toplam değerde ($X^2=4,99$; $p>0,05$), görev dağılımı boyutunda ($X^2=1,16$; $p>0,05$), akademik danışmanlık boyutunda ($X^2=4,88$; $p>0,05$), gelişme fırsatı boyutunda ($X^2=0,56$; $p>0,05$) ve etkileşim boyutunda ($X^2=5,94$; $p>0,05$) anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir.

Araştırma görevlilerinin öğrenim durumu değişkenine göre örgütsel destek algısı görüşleri incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ortalama puan değerleri incelendiğinde ise örgütsel destek algısının görev dağılımı (SO=40,09) ve gelişme fırsatı (SO=39,64) alt boyutlarında doktora öğrencisi araştırma görevlilerinde daha yüksek değerde olduğu; akademik danışmanlık (SO=43,68) ve etkileşim (SO=43,18) alt boyutlarında ise Yüksek Lisans sürecindeki araştırma görevlilerinde daha yüksek değere sahip olduğu görülmektedir.

Alanyazında Büyükgöze (2014), Derinbay (2011), Erdaş (2010), Erdem (2014), Kaya (2012), Köse (2015), Süzerler (2017), Tüzün (2014) ve Yakut Özek (2016) çalışmalarında öğrenim durumu değişkeninin çalışanların örgütsel destek algılarında anlamlı bir fark yaratmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Çalışmamızda örgütsel politika algısı toplam ölçekte ve alt boyutlarında, öğrenim durumu en yüksek (doktora mezun) olan araştırma görevlilerinin örgütsel desteği daha az hissettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumun eğitim seviyesi yükseldikçe beklentilerin de artıyor olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Doktora mezunu araştırma görevlilerinin aldıkları desteği yetersiz bulmalarının bir sonucu olarak, kendilerini gördükleri destekten daha fazlasına layık gördükleri söylenebilir. Örgütte yeni olmalarından dolayı öğrenim durumu yüksek lisans düzeyinde olan araştırma görevlilerine meslektaş ve yöneticilerinden daha fazla örgütsel destek verildiği, böylelikle de doktora mezunu araştırma görevlilerine göre algılanan örgütsel desteğin daha yüksek çıktığı düşünülmektedir. Bu anlamda bu çalışma; araştırmalarında eğitim ile örgütsel destek algısı arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koyan Rhoades ve Eisenberger (2002)'in, eğitim düzeyi yüksek çalışanların, algıladıkları destek düzeyinin de yüksek olduğu ve örgütlerine daha fazla bağlandıkları sonucuna ulaşan Tansky ve Cohen (2001)'in ve eğitilmiş çalışanların örgütlerinden daha fazla destek aldıkları sonucuna ulaşan Yoon ve Lim (1999)'in çalışmaları ile tam aksi sonuçları ifade etmektedir. Ancak Akalın (2006)'ın, Gökpınar (2014)'ın, Özer (2014)'in ve Yoon ve Thye (2002)'nin çalışmalarında ise öğrenim durumu arttıkça algılanan örgütsel desteğin azaldığı sonucuna ulaşılmış olup, bu çalışma ile benzerdir. Ayrıca alanyazında öğrenim durumu değişkeninin örgütsel destek algısında anlamlı farklılığa yol açtığını bulan çalışmalarda mevcut olup; bunlar Akalın (2006), Biçici (2013), Bozkurt (2007), Doğan

(2014), Eğriboyun (2013), Gökpınar (2014), Gürbüz (2012), Kalağan (2009), Nayır (2011), Özer (2014) ve Yılmaz (2016)'ın çalışmalarıdır.

Örgütsel sinizm bilişsel boyutunda ($X^2=6,38$; $p<0,05$) araştırma görevlilerinin öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark görülmektedir. Toplam değerde ($X^2=3,07$; $p>0,05$), duyuşsal ($X^2=4,21$; $p>0,05$) boyutta ve davranışsal ($X^2=0,34$; $p>0,84$) boyutta ise araştırma görevlilerinin öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir.

Araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeyleri öğrenim durumu değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak bilişsel boyutunda anlamlı bir fark göstermektedir. Ortalama puan değerlerine bakıldığında ise örgütsel sinizmin bilişsel (SO=43,76), duyuşsal (SO=46,74) ve davranışsal (SO=39,32) alt boyutlarında doktora mezunu araştırma görevlilerinde ortalamalar daha yüksek değere sahip olduğu görülmektedir. Çalışmamızda doktora mezunu ve halen doktora eğitimine devam eden araştırma görevlilerinin yüksek lisans sürecinde olanlara göre daha sinik davranışlar sergilediği sonucuna ulaştık. Bu sonuç, literatürde yer alan eğitim durumu arttıkça örgütsel sinizm düzeyinin artmakta olduğu anlayışını desteklemektedir.

Alanyazında Yeşilçimen (2015), hemşireler ile yaptığı çalışmasında bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutta anlamlı farklılık bulmuştur. Ergen (2015) ise öğretmenlerin öğrenim durumları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiye baktığı çalışmasında duyuşsal sinizm boyutunda anlamlı farklılık bulmuştur. Kanar (2015)'da çalışmasında öğrenim durumu değişkenine göre duyuşsal sinizm boyutunda anlamlı farklılık tespit etmiştir. Üreten'in (2016) çalışmasında ise örgütsel sinizm toplam ölçekte ve alt boyutlar düzeyinde öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Yerli (2016), çalışmasında bilişsel sinizm puan ortalamalarının öğrenim durumu değişkeni açısından anlamlı farklılık yarattığı sonucuna ulaşmıştır. Çetinkaya (2014) ise çalışmasında çalışanların öğrenim durumlarına göre bilişsel sinizm ile davranışsal sinizm düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Özcan (2014)'da sinizm toplam ölçekte ve bilişsel alt boyut düzeyinde anlamlı farklılık bulmuştur. Akman (2013)'ın çalışmasında ise bilişsel boyut hariç diğer tüm boyutlarda

ve toplamda, puan ortalamaları arasında öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı fark bulunmuştur. Balıkçioğlu (2013) alt boyutları ile birlikte tüm ölçek düzeyinde; Akyüz ve Yurduseven (2016), bilişsel ve örgütsel sinizm toplam ölçekte; Tokgöz ve Yılmaz (2008), örgütsel sinizm toplam ölçek düzeyinde; Gövez (2013), bilişsel ve davranışsal sinizm boyutlarında öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı farklılıklar bulmuştur.

Ancak alanyazında öğrenim durumu değişkeninin örgütsel sinizmin toplam ölçek ve alt boyutları düzeyinde anlamlı bir fark yaratmadığı çalışmalarda bulunmaktadır ki Ağırdan (2016), Andersson ve Bateman (1997), Arslan (2016), Aslan ve Boylu (2014), Ayana (2016), Bommer ve diğerleri (2005), Boyalı (2011), Bölükbaşıoğlu (2013), Chiaburu ve diğerleri (2013), Çalbay (2016), Çanak (2014), Efilti ve diğerleri (2008), Helvacı ve Çetin (2012), James (2005), Kalağan (2009), Karacaoğlu (2014), Kılıç (2013), Kılınç (2014), Korkmaz (2011), Özden (2013), Polatcan (2012), Sur (2010), Şirin (2011), Uzun (2015), Turan (2011), Yıldırım (2015) ve Yüksel (2015)'in çalışmaları bunlara örnektir.

4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Korelasyon, iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek için kullanılan bir analiz tekniğidir. Korelasyon katsayısı 1.00 ile -1.00 arasında değişmektedir. 1.00 olması mükemmel pozitif bir ilişkiyi, -1.00 olması mükemmel negatif bir ilişkiyi gösterir. Korelasyon katsayısının mutlak değer olarak 0.70-1.00 arasında olması yüksek, 0.30-0.70 arasında olması orta, 0.00-0.30 arasında olması düşük düzeyde ilişki olduğu anlamına gelmektedir (Büyüköztürk, 2012).

Bu bölümde araştırmanın üçüncü alt problemi olan araştırma görevlilerinin örgütsel politika algıları ile örgütsel sinizm düzeylerine yönelik görüşlerden elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

Araştırmanın üçüncü alt problemi olan araştırma görevlilerinin görüşlerine göre örgütsel politika algısı ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı ilişki olup

olmadığını tespit etmek için yapılan korelasyon analizi sonucu elde edilen veriler Tablo 4.9’da gösterilmiştir.

Tablo 4.9. Araştırma görevlilerinin örgütsel politika algıları ile örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin Korelasyon Analizi tablosu.

		Örgütsel Sinizm			
		Toplam	Bilişsel	Duyuşsal	Davranışsal
Örgütsel Politika Algısı	Toplam	,727**	,725**	,665**	,422**
	Çıkarıcılık	,665**	,660**	,554**	,451**
	Yükselmek İçin Gerekeni Yapmak	,628**	,614**	,634**	,372**
	Örgüt Politikaları ve Uygulamaları	,549**	,547**	,541**	,266*
	Üst’ün ve Çalışma Arkadaşının Davranışı	,679**	,642**	,606**	,471**

Tablo 4.9 incelendiğinde, araştırma görevlilerinin örgütsel politika algısı ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde, aralarında orta ve yüksek düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Örgüt politikaları ve uygulamaları alt boyutu ile örgütsel sinizmin davranışsal alt boyutu arasında ise düşük düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Araştırma görevlilerinin örgütsel politika ve alt boyutlarına ilişkin algıları ile örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin tutumları arasındaki ilişkiler incelendiğinde elde edilen bulgular şunlardır:

Araştırma görevlilerinin örgütsel politika algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=,727$) bulunmuştur. Elde ettiğimiz bu sonuca göre örgütsel politika algısı yüksek olan araştırma görevlilerinin diğerlerine göre daha sinik tutumlar sergilediği, örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırma görevlilerinin örgütsel politika algıları ile örgütsel sinizmin bilişsel alt boyutu arasında da yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=,725$) olduğu söylenebilirken, Duyuşsal ($r=,665$) ve Davranışsal ($r=,422$) alt boyutları ile orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu sonuçlara göre araştırma görevlilerinin örgütte politik algıları yükseldikçe örgütün dürüstlükten uzak olduğu inancı da yükselmektedir. Ayrıca politik algı yükseldikçe örgüt içinde ilişkiler çıkar odaklı olarak değerlendirilmektedir. Bilişsel boyut düzeyindeki kadar yüksek olmasa da politik algı arttıkça araştırma görevlilerinin saygısızlık, öfke, utanç, kendini

beğenmişlik, küçümseme gibi duygusal tepkileri ve şikâyetle bulunma, dalga geçme, eleştiride bulunma, anlamlı bakışmalar, küçümser gülümsemeler gibi davranışsal tepkiler de orta düzeyde artmaktadır.

Örgütsel politika algısı çıkarıcılık boyutu düzeyinde araştırma görevlilerinin görüşleri ile örgütsel sinizm ($r=,665$) ve bilişsel ($r=,660$), duyuşsal ($r=,554$), davranışsal ($r=,451$) boyut düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Çıkarıcılık, bireylerin kendi çıkarlarını hem örgüt çıkarlarından hem de örgütteki diğer üyelerin çıkarlarından üstün tutmasıdır (Gandz ve Murray, 1980). Araştırma görevlilerinin çıkarıcılık alt boyutunda politik algıları yükseldikçe, örgütsel sinizm düzeylerinde de artış görülmektedir.

Örgütsel politika algısı yükselmek için gerekeni yapmak boyutu düzeyinde araştırma görevlilerinin görüşleri ile örgütsel sinizm ($r=,628$) ve bilişsel ($r=,614$), duyuşsal ($r=,634$), davranışsal ($r=,372$) boyut düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Araştırma görevlilerinin örgütteki politik ortamdan fayda sağlamak amacıyla sessiz eylemler sergilemesi ve bu yönde artış gösteren politik algıları, onların örgütsel sinizm düzeylerinde de artışa yol açmaktadır.

Örgütsel politika algısı örgüt politikaları ve uygulamaları boyutu düzeyinde araştırma görevlilerinin görüşleri ile örgütsel sinizm ($r=,549$) ve bilişsel ($r=,547$), duyuşsal ($r=,541$) boyut düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmakta iken davranışsal ($r=,266$) boyutla arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Örgüt içinde geliştirilen politikalar ve bu politikaların ortaya çıkardığı politik uygulamaların hissedilebilirliği arttıkça araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeyleri de etkilenmekte ve artış göstermektedir. Ancak sinizm düzeylerindeki bu artış bilişsel ve duyuşsal boyutta daha fazla iken, davranışsal boyutta daha az olmaktadır.

Örgütsel politika algısı üst'ün ve çalışma arkadaşının davranışı boyutu düzeyinde araştırma görevlilerinin görüşleri ile örgütsel sinizm ($r=,679$) ve bilişsel ($r=,642$), duyuşsal ($r=,606$), davranışsal ($r=,471$) boyut tutumları arasında orta düzeyde

pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Üstlerinden veya çalışma arkadaşlarından politik davranışlara maruz kalan araştırma görevlileri, politik faaliyetlerin ve davranışların kurbanı olmakta, örgütsel politika algıları da yükselmektedir. Politik algı düzeyi yükseldikçe örgütsel sinizm düzeyi de etkilenmekte ve orta düzeyde artış göstermektedir.

4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırmanın dördüncü alt problemi olan araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm düzeylerine yönelik görüşlerden elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

Araştırmanın dördüncü alt problemi olan araştırma görevlilerinin görüşlerine göre örgütsel destek algısı ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı ilişki olup olmadığını tespit etmek için yapılan korelasyon analizi sonucu elde edilen veriler Tablo 4.10'da gösterilmiştir.

Tablo 4.10. Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin Korelasyon Analizi tablosu.

		Örgütsel Sinizm			
		Toplam	Bilişsel	Duyusal	Davranışsal
Örgütsel Destek Algısı	Toplam	-,732**	-,756**	-,653**	-,401**
	Görev Dağılımı	-,594**	-,598**	-,492**	-,390**
	Akademik Danışmanlık	-,578**	-,614**	-,565**	-,294*
	Gelişme Fırsatı	-,592**	-,570**	-,588**	-,357**
	Etkileşim Boyutu	-,710**	-,734**	-,598**	-,387**

Tablo 4.10 incelendiğinde, araştırma görevlilerinin örgütsel destek algısı ile örgütsel sinizmleri arasındaki ilişki incelendiğinde, aralarında negatif yönde genellikle orta ve yüksek düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Araştırma görevlilerinin örgütsel destek ve alt boyutlarına ilişkin algıları ile örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin tutumları arasındaki ilişkiler incelendiğinde elde edilen bulgular şunlardır:

Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizmleri arasında negatif yönlü yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki ($r = -.732$) bulunmuştur. Çalışanların örgüt tarafından desteklenmesi, çalışanların kendini önemli hissetmesine sebep olacağından örgüt ile çalışan arasında olumlu yönde bir iletişim sağlanmış olur. Örgütün çalışanlarını bir değer kabul etmesi, mutluluklarını önemsemesi ve bunları çalışanlarına göstermesi, çalışanların örgüt ile olan duygusal ilişkilerini olumlu yönde etkilemektedir (Eisenberger ve diğerleri, 1986). Bu çalışmada elde edilen sonuca göre; araştırma görevlilerinin algıladıkları örgütsel destek ne kadar yüksek olursa, örgüte karşı hissettikleri olumsuz duygular ve sergiledikleri olumsuz davranışlar yani örgütsel sinizmleri o kadar az olmaktadır.

Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizmin bilişsel ($r = -.756$) alt boyutu arasında da yüksek düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilirken, duyuşsal ($r = -.653$) ve davranışsal ($r = -.401$) alt boyutları ile orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Araştırma görevlilerinin algıladıkları örgütsel destek yükseldikçe, örgüte karşı olan olumsuz inançları da o düzeyde azalmaktadır. Ancak bu etkilenme duyuşsal ve davranışsal boyutta bilişsel düzeydeki kadar olmamaktadır.

Örgütsel destek algısı görev dağılımı boyutu düzeyinde araştırma görevlilerinin görüşleri ile örgütsel sinizm ($r = -.594$) ve bilişsel ($r = -.598$), duyuşsal ($r = -.492$), davranışsal ($r = -.390$) boyut tutumları arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Araştırma görevlilerinin görev dağılımı boyutunda algıladıkları örgütsel destek düzeyi arttıkça, örgütsel sinizm düzeylerinde azalma görülmektedir. Ancak bu azalma orta düzeyde kalmaktadır.

Örgütsel destek algısı akademik danışmanlık boyutu düzeyinde araştırma görevlilerinin görüşleri ile örgütsel sinizm ($r = -.578$) ve bilişsel ($r = -.614$), duyuşsal ($r = -.565$) boyut tutumları arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmakta iken, davranışsal ($r = -.294$) boyut tutumu arasında düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Akademik danışmanlık boyutundaki örgütsel destek arttıkça araştırma görevlilerinin sinizm düzeyleri bilişsel ve duyuşsal boyutta orta düzeyde

etkilenerek azalmaktadır. Ancak sinik davranışları ortadan kaldırmamaktadır. Bilakis davranışsal boyut düzeyinde sinizm düzeyi daha az etkilenmektedir.

Örgütsel destek algısı gelişme fırsatı boyutu düzeyinde araştırma görevlilerinin görüşleri ile örgütsel sinizm ($r = -.592$) ve bilişsel ($r = -.570$), duyuşsal ($r = -.588$), davranışsal ($r = -.357$) boyut tutumları arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Örgütün kendilerini geliştirmelerine yardımcı olduğunu, mesleki gelişim fırsatları yarattığını düşünen araştırma görevlilerinin örgütsel sinizmleri daha düşük düzeyde olmaktadır.

Örgütsel destek algısı etkileşim boyutu düzeyinde araştırma görevlilerinin görüşleri ile örgütsel sinizm ($r = -.710$) ve bilişsel ($r = -.734$) boyut tutumları arasında yüksek düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunurken, duyuşsal ($r = -.598$), davranışsal ($r = -.387$) boyut tutumları arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Çalıştıkları örgütün fikirlerine ve önerilerine önem verdiğini, huzurlu bir ortamın yaratılmaya ve çalışanlar arasındaki ilişkilerin güçlendirilmeye çalışıldığını hisseden, bu konularda örgütsel desteğin sağlandığını düşünen araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeyleri genelde ve bilişsel boyut düzeyinde oldukça düşük düzeyde olmaktadır. Duyuşsal ve davranışsal boyut düzeylerinde de düşük olmakla birlikte, bilişsel boyut düzeyine göre kısmen fazladır.

V. BÖLÜM

5. Sonuç ve Öneriler

Bu bölümde araştırmamızda elde edilen bulgular doğrultusunda ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçlar çerçevesinde geliştirilen öneriler yer almaktadır.

5.1. Sonuçlar

Bu araştırmada araştırma görevlilerinin örgütsel politika algısı, örgütsel destek algısı ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri incelenmiştir.

5.1.1. Araştırma görevlilerinin örgütsel politika algısı, örgütsel destek algısı ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri

Araştırma görevlilerinin örgütsel politika algıları çıkarıcılık, yükselmek için gerekeni yapmak, örgüt politikaları ve uygulamaları boyutlarında “kısmen katılıyorum”, üst’ün ve çalışma arkadaşının davranışı boyutunda ise “az katılıyorum” düzeyindedir. Örgütsel politika algısı toplam ölçekte ise “kısmen katılıyorum” düzeyindedir. Bu durumda araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin örgütsel politika algılarının “kısmen katılıyorum” düzeyinde olduğu söylenebilir.

Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları alt boyutlar olan akademik danışmanlık, görev dağılımı, gelişme fırsatı ve etkileşim boyutlarında “kısmen katılıyorum” düzeyindedir. Örgütsel desteğin tüm boyutlarına ilişkin toplam görüşleri

ise yine “kısmen katılıyorum” düzeyindedir. Bu sonuçlara göre araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ortalamanın üstündedir.

Araştırma görevlilerinin örgütsel sinizmleri bilişsel boyutta “kısmen katılıyorum” düzeyinde, duyuşsal ve davranışsal boyutlarında “katılmıyorum” düzeyindedir. Araştırma görevlilerinin örgütsel sinizmin tüm boyutlarına ilişkin toplam görüşleri ise “katılmıyorum” düzeyindedir.

5.1.2. Araştırma görevlilerinin kişisel bilgilerine göre örgütsel politika algısı, örgütsel destek algısı ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri

Araştırma görevlilerinin cinsiyet değişkenine göre;

1. Araştırma görevlilerinin cinsiyet değişkenine göre olan görüşlerinde, örgütsel politika algısı tüm alt boyutlarında ve toplam ölçeğe anlamlı fark ortaya çıkmamıştır.
2. Araştırma görevlilerinin cinsiyet değişkenine göre olan görüşlerinde; örgütsel destek algısı tüm alt boyutlarında ve toplam ölçeğe anlamlı fark ortaya çıkmamıştır.
3. Araştırma görevlilerinin cinsiyet değişkenine göre olan görüşlerinde; örgütsel sinizmin tüm alt boyutlarında ve toplam ölçeğe anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır.

Araştırma görevlilerinin medeni durum değişkenine göre;

1. Araştırma görevlilerinin medeni durum değişkenine göre olan görüşlerinde, örgütsel politika algısı tüm alt boyutlarında ve toplam ölçeğe anlamlı fark ortaya çıkmamıştır.
2. Araştırma görevlilerinin medeni durum değişkenine göre olan görüşlerinde; örgütsel destek algısı tüm alt boyutlarında ve toplam ölçeğe anlamlı fark ortaya çıkmamıştır.

3. Araştırma görevlilerinin medeni durum değişkenine göre olan görüşlerinde; örgütsel sinizm tüm alt boyutlarında ve toplam ölçekte anlamlı fark ortaya çıkmamıştır.

Araştırma görevlilerinin yaş değişkenine göre;

1. Araştırma görevlilerinin yaş değişkenine göre olan görüşlerinde, örgütsel politika algısı çıkarıcılık alt boyutunda anlamlı fark ortaya çıkmıştır. Yükselmek için gerekeni yapmak, örgüt politikaları ve uygulamaları, üst'ün ve çalışma arkadaşının davranışı alt boyutlarında ve toplam ölçekte yaş değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir.
2. Araştırma görevlilerinin yaş değişkenine göre olan görüşlerinde, örgütsel destek algısı etkileşim alt boyutunda ve toplam ölçekte anlamlı fark ortaya çıkmıştır. Görev dağılımı, akademik danışmanlık ve gelişme fırsatı alt boyutlarında ise yaş değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir.
3. Araştırma görevlilerinin yaş değişkenine göre olan görüşlerinde, örgütsel sinizm bilişsel alt boyutunda anlamlı fark ortaya çıkmıştır. Duyuşsal ve davranışsal alt boyutları ile toplam ölçekte ise yaş değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir.

Araştırma görevlilerinin görev yeri değişkenine göre;

1. Araştırma görevlilerinin görev yeri değişkenine göre olan görüşlerinde, örgütsel politika algısı çıkarıcılık ve üst'ün ve çalışma arkadaşının davranışı alt boyutlarında anlamlı fark ortaya çıkmıştır. Yükselmek için gerekeni yapmak, örgüt politikaları ve uygulamaları alt boyutlarında ve toplam ölçekte ise görev yeri değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir.
2. Araştırma görevlilerinin görev yeri değişkenine göre olan görüşlerinde, örgütsel destek algısı toplam ölçekte ve görev dağılımı, akademik danışmanlık, gelişme fırsatı ve etkileşim alt boyutlarında anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir.

3. Araştırma görevlilerinin görev yeri değişkenine göre olan görüşlerinde, örgütsel sinizm davranışsal alt boyutunda ve toplam ölçekte anlamlı fark ortaya çıkmıştır. Bilişsel ve duyuşsal alt boyutlarında görev yeri değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir.

Araştırma görevlilerinin öğrenim durumu değişkenine göre;

1. Araştırma görevlilerinin öğrenim durumu değişkenine göre olan görüşlerinde, örgütsel politika algısı tüm alt boyutlarında ve toplam ölçekte anlamlı fark ortaya çıkmamıştır.
2. Araştırma görevlilerinin öğrenim durumu değişkenine göre olan görüşlerinde, örgütsel destek algısı alt boyutlarında ve toplam ölçekte anlamlı fark ortaya çıkmamıştır.
3. Araştırma görevlilerinin öğrenim durumu değişkenine göre olan görüşlerinde, örgütsel sinizm bilişsel alt boyutunda anlamlı fark ortaya çıkmıştır. Duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarında ve toplam ölçekte öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir.

5.1.3. Araştırma görevlilerinin örgütsel politika algıları ile örgütsel sinizm düzeylerine yönelik görüşleri

Araştırma görevlilerinin örgütsel politika algısı toplam ile örgütsel sinizm toplam ve bilişsel alt boyutu arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunurken, duyuşsal ve davranışsal alt boyutları ile orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Örgütsel politika algısı çıkarıcılık boyutu düzeyinde araştırma görevlilerinin görüşleri ile örgütsel sinizm toplam ve bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutları arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Örgütsel politika algısı yükselmek için gerekeni yapmak boyutu düzeyinde araştırma görevlilerinin görüşleri ile örgütsel sinizm toplam ve bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutları arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Örgütsel politika algısı örgüt politikaları ve uygulamaları boyutu düzeyinde araştırma görevlilerinin görüşleri ile örgütsel sinizm toplam ve bilişsel ve duyuşsal alt boyutları arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunurken, davranışsal alt boyutu ile arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Örgütsel politika algısı üst'ün ve çalışma arkadaşının davranışı boyutu düzeyinde araştırma görevlilerinin görüşleri ile örgütsel sinizm toplam ve bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutları arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

5.1.4. Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm düzeylerine yönelik görüşleri

Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algısı toplam ile örgütsel sinizm toplam ve bilişsel ve duyuşsal alt boyutları arasında yüksek düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunurken, davranışsal alt boyutu ile orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Örgütsel destek algısı görev dağılımı alt boyutu düzeyinde araştırma görevlilerinin görüşleri ile örgütsel sinizm toplam ve bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutları arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Örgütsel destek algısı akademik danışmanlık alt boyutu düzeyinde araştırma görevlilerinin görüşleri ile örgütsel sinizm toplam ve bilişsel ve duyuşsal alt boyutları arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunurken, davranışsal alt boyutu ile arasında düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Örgütsel destek algısı gelişme fırsatı alt boyutu düzeyinde araştırma görevlilerinin görüşleri ile örgütsel sinizm toplam ve bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutları arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Örgütsel destek algısı etkileşim alt boyutu düzeyinde araştırma görevlilerinin görüşleri ile örgütsel sinizm toplam ve bilişsel alt boyutu arasında yüksek düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunurken, duyuşsal ve davranışsal alt boyutları arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

5.2. Öneriler

5.2.1. Uygulamaya yönelik öneriler

Araştırma sonuçları göz önünde bulundurularak aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

- 1- Politika, örgüt içinde genellikle olumsuz bir hava yaratmakta, olumsuz hava da politik algıyı arttırmaktadır. Bu durumun düzeltilmesi ve örgüte katkı sağlayacak olan duruma dönüştürülmesi için öncelikle üst düzey yöneticilerin politik oyunlardan uzak durması sağlanmalıdır.
- 2- Araştırma görevlilerinin örgütsel politika algısını azaltmak için, çalışanların kendi amaçları için değil de kurumun amaçları doğrultusunda çalıştığı ve bu amaçlar doğrultusunda daha başarılı çalışmaları olan araştırma görevlilerinin ödüllendirildiği bir ortam yaratılmalıdır.
- 3- Kayırmacılığın liyakatin önüne geçmesi engellenmelidir.
- 4- Örgütsel politika algısının artmasına neden olan, kimsenin karşı karşıya gelmek istemediği kurum içi politik gruplar ortadan kaldırılmalıdır.
- 5- Örgüt politikaları ve uygulamaları boyutlarında "kısmen katılıyorum" düzeyinde bir ortalamanın çıkması araştırma görevlilerinin performansa dayalı ödüllendirmeyi benimsedikleri anlamına gelmektedir. Ödüllendirme

ve yükselme politikaları bu husus gözetilerek ve geliştirilerek devam ettirilmelidir.

- 6- Çalıştıkları kurumda ait olma, saygı, onaylanma vb. ihtiyaçlarına cevap bulan araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları daha fazla çıktığından örgüt desteğinin kesintiye uğramaması ve kurumun her bölümünde bunun sağlanması için örgüt çalışanlarıyla birlikte bireysel kariyer planları oluşturmalarıdır.
- 7- Araştırma görevlilerinin görev dağılımı yapılırken; görevlerin adil olarak ve kişisel ve mesleki yeterliklere uygun biçimde yapılmasına dikkat edilmelidir.
- 8- Araştırma görevlilerinin bilgi ve becerilerini gösterebilmeleri ve kendilerini geliştirebilmeleri için aktiviteler yapılmalı, kurslar düzenlenmelidir.
- 9- Araştırma görevlilerinde örgütsel sinizme neden olan/olabilecek faktörlerin tespiti, sonrasında etkisinin azaltılması ve ortadan kaldırılması yönünde çalışmalar yapılmalıdır.
- 10- Yaş ilerledikçe beklentilerin karşılanmamasıyla örgüt içi uygulamalar daha politik gelmekte, örgüte yönelik uyumsuzluk ortaya çıkmakta ve örgütsel politika algısı yükselmektedir. Bunun sonucunda da örgütsel sinizm düzeyi artmaktadır. Nitekim araştırma sonuçlarına göre 31 ve üzeri yaş araştırma görevlilerinde örgütsel sinizm düzeyleri daha fazladır. Bu yüzden araştırma görevlilerinin daha erken yaşlarda kurumsal beklentileri (terfi, ödüllendirme, bilimsel etkinliklere katılım vb.) karşılanmalıdır.
- 11- Düşük düzeyde örgütsel sinizm, örgütte denetleyici güç olabilmektedir. Bu yüzden sinizmin kurum için nasıl faydalı olabileceği üzerine çalışmalar yapılabilir.
- 12- Özlük hakları iyileştirilmelidir. Kurum içi politikalar üretilirken araştırma görevlilerinin görüşleri alınmalıdır. Bu durum araştırma görevlilerinin örgütsel destek algı düzeyini yükseltip, sinizm düzeyini azaltacaktır.
- 13- Örgüte bağlılık sinizm düzeyini düşük seviyede tutmaktadır. Araştırma görevlilerinin kurumsal bağlılıkları artırılmalıdır.

5.2.2. Araştırmacılara yönelik öneriler

- 1- Diğer kamu üniversitelerinde de benzer çalışma yapılarak genel bir durum çıkarılabilir.
- 2- Özel üniversitelerde benzer çalışma uygulanarak araştırma görevlileri ile ilgili kurumsal karşılaştırmalar yapılabilir.
- 3- Sadece araştırma görevlileri ile değil, tüm öğretim görevlileri çalışmaya dâhil edilebilir.
- 4- Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ortaöğretim ve ilköğretim kurumlarında öğretmenler üzerinde aynı çalışma yapılarak, eğitim-öğretim hizmeti üreten örgütler ile ilgili değerlendirmeler yapılabilir.
- 5- Örgütsel Politika Algısı, Örgütsel Destek Algısı ve Örgütsel Sinizmin farklı değişkenlerle ilişkileri çalışılarak, alanyazına katkı sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126 (3), 269-292.
- Acar, A., Nemutlu, E., Gürhan, G. ve Liman, V. (2004). Hacettepe Üniversitesi Araştırma Görevlilerinin İş Memnuniyeti ve Bunu Etkileyen Faktörler. *Hacettepe Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Dergisi*, 24 (2), 95-106.
- Ağırdan, Ö. (2016). *Örgütsel Sinizm: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ahmadı, F. (2014). *Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Atatürk Üniversitesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Aiken, M. ve J. Hage. (1966). Organizational Alienation: A Comparative Analysis. *American Sociological Review*, 31 (4), 497- 507.
- Akalın, Ç. (2006). *Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Çalışanların Algıladığı Örgütsel Destek Ve Ara bir Değişken Olarak Örgüt Temelli Öz-Saygı*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akbaş, A. (2016). *Öğretmenlerin Örgütsel Politika Algıları İle Duygusal Emek Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Akın, M (2008). Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve İş/Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri. *Bozok Üniversitesi SBE Dergisi*, 25 (2), 141-170.

- Akkoç, İ., Çalışkan, A. ve Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde Gelişim Kültürü Ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini Ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi*, 19 (1), 105-135.
- Akman. G. (2013). *Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aktaş, A. ve Gök, B. (2010). Örgütsel Bağlılığın İşgören Başarımı Üzerindeki Etkisi: Antalya'daki A Grubu Seyahat Acentesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. O.E. Çolakoglu (Ed.), *11. Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı* (ss. 34-43).Adnan Menderes Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, Aydın.
<https://books.google.com.tr/books?id=xlunCQAAQBAJ&pg=PA34&lpg=PA34&dq=%C3%96rg%C3%BCtsel+Ba%C4%9Fl%C4%B1%C4%B1%C4%9F%C4%B1n+%C4%B0%C5%9Fg%C3%B6ren+Ba%C5%9Far%C4%B1m%C4%B1+%C3%9Czerindeki+Etkisi:+Antalya%E2%80%99daki+A+Grubu+Seyahat+Acentesi++%C3%87al%C4%B1%C5%9Fanlar%C4%B1+%C3%9Czerine+Bir+Ar+a%C5%9Ft%C4%B1rma&source=bl&ots=xZ6ru3VneP&sig=d-HrFAU3fMUPad0KbrqoEdYO4KM&hl=tr&sa=X&ved=0ahUKEwiInsibloTaAhVCa1AKHd10CR4Q6AEILjAB#v=onepage&q&f=false>
- Akyüz, İ. ve Yurduseven, N. O. (2015). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 16, 61-76.
- 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), 320-343.
- Alkan, S.E. (2015). *A Research about the relationship of psychological safety and organizational politics perception with compulsory citizenship behavior*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Allen, R. W., Madison, D. L., Porter, L. W., Renwick, P. A. ve Mayes, B. T. (1979). Organizational politics: Tactics and characteristics of its actors. *California Management Review*, 22 (1), 77- 83.
- Allen, D. G., Shore, L. M. ve Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*, 29 (1), 99-118.
- Almada, S.J., Zonderman, A.B., Shekelle, R.B., Dyer, A.R., Daviglus, M.L., Costa, P.T. ve Stamler, J., (1991). Neuroticism and Cynicism and Risk of Death in Middle-Aged Men: The Western Electric Study. *Psychosomatic Medicine*, 53, 165-175.
- Altınöz, M., Çöp, S. ve Sığındı, T. (2011), Algılanan Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört Ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21, 285-315.
- Altınöz, M., Çöp, S., Çakıroğlu, D., Kervancı, F. ve Keskin, N. (2013). Algılanan Örgütsel Desteğin Büro Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Büro Yönetimi Özel Sayısı*, 149-163.
- Al-Tuhaih, S. M. and Van Fleet, D. D. (2011). An exploratory study of organizational politics in Kuwait. *Thunderbird International Business Review*, 53 (1), 93-104.
- Amason, P. ve Allen, M.W. (1999). Intraorganizational Communication, Perceived Organizational Support, And Gender. *Sex Roles*, 37, 955-977.
- Amasralı, A. (2016). *Ortaokul Ve Lise Matematik Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki (Amasya İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.

- Anaş, K. (2016). *Vakıf Üniversitesi Çalışanlarında Örgütsel Sinizm Tutumunun İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Andersson, L. (1996). Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework. *Human Relations*, 49, 1395-1418.
- Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 449-469.
- Anıl, D., Ertuna, L. ve Uysal, İ. (2015). Türkiye’deki Araştırma Görevlilerinin Mesleki Sorunlarının İkili Karşılaştırma Yoluyla Ölçeklenmesi. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 6 (2), 279-292.
- Aqueveque, C. ve Encina, C. (2010). Corporate Behavior, Social Cynicism, And Their Effect On Individuals’ Perceptions Of The Company. *Journal of Business Ethics*, 91 (2), 311-324.
- Arabacı, I. B. (2010). The Effects of Depersonalization and Organizational Cynicism Levels on The Job Satisfaction of Educational Inspectors. *African Journal of Business Management*, 4 (13), 2802-2811.
- Aristoteles (2006), *Politika*, (Çev. Mete Tunçay) (9. Basım), İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Armeli, S., Eisenberger, P.F. ve Lynech, P. (1998). Perceived organizational support of police performance: The moderating influence of sociemotional needs. *Journal of Applied Psychology*, 83 (2), 288-297.
- Arslan, A. (2016). *Örgütsel Sinizm Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Aydın Turist Rehberleri Odası’na Kayıtlı Olan Profesyonel Turist Rehberleri Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.

- Arslan, E. T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel Ve Örgütsel Sinizm Düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), 12-27.
- Arslan, Ö. (2016). *Okul Yöneticilerinin Paternalist Liderlik Düzeyleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Argon, T., Uylas, S.D. ve Yerlikaya S. (2015). Türk Milli Eğitim Sisteminde Hesap Verebilirlik Uygulamaları ve Örgütsel Sinizme Yönelik Öğretmen Görüşleri. *International Online Journal of Educational Sciences*, 7 (2), 204 – 219.
- Aryee, S. (1994). Job Involvement: An Analysis of its Determinants Among Male and Female Teachers. *Revue Canadienne Des Sciences De l'administration*, 11 (4), 320-331.
- Aslan, F. K. ve Boylu, Y. (2014). Örgütsel Sinizm ve Psikolojik Sözleşme İhlali Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 1 (2), 33-45.
- Asad, N. ve Khan, S. (2003). Relationship between job-stress and burnout: organizational support and creativity as predictor variables. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 18 (3-4), 139-149.
- Atmaca, T. (2014). *Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri İle Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırma, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aubé, C., Rousseau, V. ve Morin, E. M. (2007). Perceived organizational support and organizational commitment: The moderating effect of locus of control and work autonomy. *Journal of managerial Psychology*, 22 (5), 479-495.

- Ay, D.A. (2014). *Ulusal Kültür, Örgüt Kültürü, Örgütsel Politika Algısı ve Sendika Üyesi Olma Eğilimi İlişkisi*. Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Ayana, Ç. (2016). *Duygusal Zeka Ve Duygusal Emegin Örgütsel Sinizm Algısına Etkisi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Aydın, M.A. (2015). *Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet, Örgütsel Politika Ve Politik Davranış Algıları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Aydoğan, N. (2012). *Mobbingin Örgütsel Sinizme Etkisi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Ayhan, Ö. (2013). *Algılanan Örgütsel Politikanın Örgütsel Adalet Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli.
- Ayhan, Ö. ve Gürbüz, S. (2013, Mayıs-Haziran). *Algılanan Örgütsel Politikanın Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Rolü. Kamu ve Özel Sektör Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. 21. Yönetim Ve Organizasyon Kongresi, Kütahya.
- Ayık, A. (2015). An analysis of the relationship between organizational communication and organizational cynicism according to teachers perceptions in Turkey. *Educational Research and Reviews*, 10 (5), 547-555.
- Ayık, A., Şayir, G. ve Bilici, A. (2016). The effect of regular and practical traffic training in formal education on children's traffic knowledge and perception. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 6 (2), 233-254, <http://dx.doi.org/10.14527/pegegog.2016.013>.

- Aykan, E. (2007). Örgütlerde İnsan Kaynakları Uygulamaları İle Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 22 (1), 123-137.
- Bakioğlu, A. ve Pekince, D. (2011). Araştırma Görevlilerinin Kariyer Gelişimlerine Bölümlerindeki Destek Kültürünün Etkisi. D.Günay, E.Öztemel (Ed.), *Uluslararası Yükseköğretim Kongresi: Yeni Yönelişler ve Sorunlar (UYK-2011)* (ss. 1272-1280). İstanbul.
- Bakioğlu, A. ve Yaman, E. (2004). Araştırma Görevlilerinin Kariyer Gelişimleri: Engeller Ve Çözümler. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20, 1-20.
- Balıkçioğlu, S. (2013). *Antalya Bölgesi Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Tutumları İle Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Basım, H. ve Şeşen, H. (2006). Mesleki Tükenmişlikte Bazı Demografik Değişkenlerin Etkisi: Kamu da Bir Uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 6 (2), 15-23.
- Başaran, İ.E. (1984). *Yönetime Giriş*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları No.135.
- Bateman, T. S., Sakano, T. ve Fujita, M. (1992). Roger, Me, and My Attitude: Film Propaganda and Cynicism Toward Corporate Leadership. *The Journal of Applied Psychology*, 77 (5), 768-771.
- Baysal, A. C. ve Paksoy, M. (1999). Mesleğe Ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28 (1), 7-15.

- Bedeian, G. A. (2007). Even if the Tower Is “Ivory,” It Isn’t “White:” Understanding the Consequences of Faculty Cynicism. *Academy of Management Learning & Education*, 6 (1), 12.
- 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.
- Beugre, C. D. (2002). Understanding Organizational Justice and its İmpact on managing Employees: An African perspective. *Journal of Human Resource Management*, 13 (7), 1091–1104.
- Bhanthumnavin, D. (2001). *Supervisory Social Support and The Multi-Level Performance in Thai Health Centers*. Dissertation of Doctor. University of Minnesota, Minnesota.
- Biçici, H. (2013). *İş Rotasyonu Ve Personel Güçlendirme Uygulamalarının İşgörenlerin Örgütsel Destek Algılamalarına Etkisi : Antalya’daki 5 Yıldızlı Bir Zincir Konaklama İşletmesinde Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Bommer, W.H., Rich, G.A. ve Rubin, R.S. (2005). Changing Attitudes About Change: Longitudinal Effects of Transformational Leader Behaviour on Employee Cynicism about Organizational Change. *The Journal of Organizational Behaviour*, 26, 733-753.
- Boyacı, A. (2016). *Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Destek Ve Örgütsel Özdeşleme Düzeylerinin Veri Madenciliği İle Analizi*. Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.
- Boyalı, H. (2011). *Örgütsel Sinizm Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Karaman’daki Bankalar Üzerinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.

- Bozkurt, F. (2007). *Denizcilik Sektöründe Çalışan Gemi Adamlarının Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Algılanan Örgütsel Destek Düzeyi Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Bölükbaşıoğlu, K. (2013). *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Brandes, P. M. (1997). *Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Cincinnati Üniversitesi, Cincinnati.
- Brandes, P. ve Das, D. (2006). Locating Behavioral Cynicism at Work: Construct Issues and Performance Implications. In Pamela L.Perrewe, Daniel C. Ganster (Eds.), *Employee Health, Coping and Methodologies* (pp. 233-266), JAI Press.
- Brandes, P., Castro, S. L., James, M.S.L., Martinez, A. D., Matherly, T. A., Ferris, G. R. ve Hochwarter, W. A. (2008). The Interactive Effects of Job Insecurity and Organizational Cynicism on Work Effort Following a Layoff. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14, 233, originally published online 18 December 2007.
- Brown, M. ve Cregan C. (2008). Organizational Change Cynicism: The Role of Employee Involvement. *Human Resource Management*, 47 (4), 667–686.
- Buenger, C. M., Forte, M., Boozer, R. W. ve Maddox, E. N. (2007). A Study of the perceptions of organizational politics scale (POPS) for use in the university classroom. *Developments in Business Simulation and Experiential Learning*, 34, 294-301.

- Bhuian, S. N. ve Mengüç, B. (2002). Extension and Evaluation of Job Characteristics, Organizational Commitment and Job Satisfaction in an Expatriate, Guest Worker, Sales Setting. *The Journal of Personal Selling and Sales Management*, 22 (1), 1-11.
- Burke, R. (2003). Nursing staff attitudes following restructuring: the role of perceived organizational support, restructuring processes and stressors. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 23 (8-9), 129-157.
- Burns, T. (1961). Micropolitics: Mechanisms of institutional change. *Administrative Science Quarterly*, 6, 257-281.
- Bursalı Mohan Y. (2008). *Örgütsel Politikanın İşleyişi: Örgütsel Politika Algısı Ve Politik Davranış Arasındaki İlişkiler*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Bursalı Mohan, Y. ve Bağcı, Z. (2011). Çalışanların Örgütsel Politika Algıları İle Politik Davranışları Arasındaki Karşılıklı İlişkiler. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 23-41.
- Büyükgöze, H. (2014). *Lise Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik Sermaye İlişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Büyüköztürk, S., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, S. ve Demirel, F. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (2.Baskı b.). Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş. (2005). Anket Geliştirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3 (2), 133-148.
- Byrne, Z. S. ve Hochwarter, W. A. (2007). Perceived organizational support and performance Relationships across levels of organizational cynicism. *Journal of Managerial Psychology*, 23 (1), 54-72. DOI:10.1108/02683940810849666

- Candan, H. (2013). Örgütsel Sinizm Ve İşgören Performansına Olası Etkileri. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1,181-194.
- 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.
- Cemaloğlu, N., Kalkan, F., Dağlı, E. ve Çilek, A. (2014). Examining the relation between humor acts of school principals and teachers' exposure level to mobbing and organizational cynicism based on the perceptions of teachers. *International Journal of Teaching and Education*, 2 (1), 2-17.
- Chiaburu, D.S., Peng, A.C., Oh, I., Banks, G.C. ve Lomeli, L.C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 181–197.
- Clarke, J. (2002). *Maymuncuk, işyerinde iletişim ve politika* (Çev. Z. Dicleli). İstanbul: Mess Yayınları.
- Cohen-Charash, Y. ve Spector, P.E. (2001). The role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86 (2), 278-321.
- Colquitt, J.A., Conlon, D.E., Wesson, M.J., Porter, C.O.L.H. ve Ng, K.Y. (2001). Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 425-445.
- Colquitt, J.A. (2004). Does the Justice of the One Interact With the Justice of the Many? Reactions to Procedural Justice in Teams. *Journal of Applied Psychology*, 89 (4), 633-646.

- Cropanzano, R.S., Kacmar, K.M. ve Bozeman, D.P. (1995), Organizational Politics, Justice, and Support: Their Differences and Similarities. Cropanzano, R.S. / Kacmar, K.M. (eds.) *Organizational Politics, Justice and Support: Managing Social Climate at Work*, Westport, CT: Quorum Boks. <https://books.google.com.tr/books?id=qTqUpjpp4uYC&lpg=PP1&hl=tr&pg=PA51#v=onepage&q&f=false>
- Cropanzano, R., Howes, J.C., Grandey, A.A. ve Toth, P. (1997). The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stres. *Journal of Organizational Behavior*, 18 (2), 159-180.
- Currie, P. and Dollery, B. (2005). An Empirical Analysis of the Relationship Between Perceived Organizational Support and Organizational Commitment in the NSW Police Service. *UNE Working Paper Series in Economics, Working Paper 2005-11*, School of Economic Studies, University of New England, 1-35.
- Currie, P. ve Dollery, B. (2006). Organizational commitment and perceived organizational support in the NSW police. *Policing: an international journal of police strategies & management*, 29 (4), 741-756.
- Çağ, A. (2011). *Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Çakar, N.D. ve Yıldız, S. (2009). Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi : Algılanan Örgütsel Destek Bir Ara Değişken mi?. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (28), 68-90.
- Çalbay, S. (2016). *Hemşirelerde Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Çalışkan, K. (2016). *Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumlarındaki Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm Algıları İle Örgütsel Bağlılıklarının Araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Çalışkan, K. ve Ekici, S. (2017). Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumlarındaki Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm Algıları İle Örgütsel Bağlılıklarının Araştırılması. *Journal of Human Sciences*, 14 (2), 1674-1689. DOI:10.14687/jhs.v14i2.4485
- Çanak, M. (2014). *Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıkları İle Örgütsel Sinizmleri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Çarıkçı, İ. H. (2000). Çalışanların İş Tatminlerini Etkileyen Kişisel Özellikler-Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5 (2), 155-168.
- Çetin, B., Özgan, H. ve Bozbayındır, F. (2013). İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve Sinizm Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Akademik Bakış Dergisi*, 37, 1-20.
- Çetinkaya, F.F. (2014). *Hizmet İşletmelerinde Psikolojik Sözleşme İhlalleri Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Kapadokya Bölgesi 4 Ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Çiftçi, E. (2013). *Genel Sinizmin Ve Örgütsel Sinizmin İşe Bağlılık Düzeyine Etkisi: Konya İlindeki Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

- Çivilidağ, A. (2015, Ekim). Öğretim Elemanlarında Örgütsel Sinizm Ve İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Yaşam Doyumunun Aracı Rolü. *"İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17 (1-4), 259-286.
- Çorbacıoğlu S. ve Üren S. (2012). Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İmalat Sektöründe Faalliyet Gösteren Bir İşletme Örneği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14 (1), 29-52.
- Dawley, D., Houghton, J. D. ve Bucklew, N. S. (2010). Perceived organizational support and turnover intention: The mediating effects of personal sacrifice and job fit. *The Journal of Social Psychology*, 150 (3), 238-257.
- Dean, J. W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*, 23 (2), 341-352.
- Delken, M. (2004). *Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers*. The degree of Master of Economics, University of Maastricht Faculty of Economics and Business Administration Department of Organization and Strategy, Maastricht.
- Demir, M. (2012). Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi: Havalimanı Yer Hizmetleri İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14, 47-64.
- Demircan N. ve Ceylan, A. (2003). *Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları*. *Celal Bayar Üniversitesi Dergisi*, 10 (2), 139-150.
- Demircan Çakar, N. ve Yıldız, S. (2009). Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: "Algılanan Örgütsel Destek" Bir Ara Değişken mi?. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (28), 68-90.

- Demirci, Y. (2016). *Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi Ve Bunların İş Tatmini İle İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Mersin Büyükşehir Belediyesinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Demirel, N. (2015). *Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Toksik Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki: Gaziantep Şehitkâmil İlçesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Demirtaş, Ö. (2013). *Etik Liderlik Davranışlarının Algılanan Etik İklim Üzerindeki Etkisi: Örgütsel Politik Algılamaların Aracı Rolü*. Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Demirtaş, Z., Özdemir, T.Y. ve Küçük, Ö. (2016). Okulların Bürokratik Yapısı, Örgütsel Sessizlik Ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 22 (2), 193-216.
- Derin, R. (2016). *Demokratik Liderlik Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Balıkesir İli Merkez İlçeleri Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Derinbay, D. (2011). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- De Vos, A., Buyens, D. ve Schalk, R. (2005). Making Sense of A New Employment Relationship: Psychological Contract- Related İnformation Seeking and The Role of Work Values and Locus of Control. *International Journal Of Selection And Assessment*, 13 (1), 41-52

- Doğan, E. (1997). *Örgütsel Politika Algısının Beş Örgütsel Davranış Değişkeni Ve Makyavelizm İle Olan İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Doğan, S. (2014). *İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısı (Polatlı İlçesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Drory, A. ve Beaty, D. (1991). Gender differences in the perception of organizational influence tactics. *Journal of Organizational Behavior*, 12 (3), 249-258.
- Drory, A. ve Vigoda-Gadot, E. (2010). Organizational politics and human resource management: A typology and the Israeli experience. *Human Resource Management Review*, 20 (3), 194-202.
- Eaton, J. A. (2000). *A Social Motivation Approach To Organizational Cynicism*. Unpublished Doctoral Dissertation, York University, Toronto.
- Efeoğlu, İ. E. ve İplik, E. (2011). Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20 (3), 343-360.
- Efiliti, S., Gönen, Ö.Y. ve Öztürk, Ü.F. (2008). Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesi'nde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması. S.Ovalı (Ed.) 7. *Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi Bildiri Kitabı* (ss. 279-290). Karadeniz Teknik Üniversitesi Beşikdüzü Meslek Yüksekokulu, Trabzon.
- Eğriboyun, D. (2013). *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici Ve Öğretmenlerin Örgütsel Güven, Örgütsel Destek Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Bolu İli Örneği)*. Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

- Eğriboyun, D. (2014). Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici Ve Öğretmenlerin Örgütsel Güven, Örgütsel Destek Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 9, 27-49.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. ve Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 500-507.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P.D. ve Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 42- 51.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I.L. ve Rhoades, L. (2002). Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention. *Journal of Applied Psychology*, 87 (3), 565-573.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Ankara ili Örneği)*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erbil, S. (2013). *Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Ercelep, D.A. (2015). *Örgütsel Sinizm Ve Kalite Kültür Algısı Arasındaki İlişki: Kastamonu İli İnebolu İlçesindeki Devlet Okulları Üzerinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erdem, H. (2014). *Algılanan Örgütsel Destek Ve Kontrol Odağının Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Üzerine Etkileri: Psikolojik Sermayenin Bu Süreçteki Rolü Ve Bir Alan Araştırması*. Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

- Erdost, H.E., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı Ve İlgili Ölçeklerin Türkiye’deki Bir Firmada Test Edilmesi. *15. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (ss. 514-524). Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sakarya.
- Ergen, S. (2015). *Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erkol H. (2015). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Bireysel Özelliklerine Göre İncelenmesi. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 3 (1), 1-17.
- Erol, E. (2014). *Eğitim Fakültelerinde Örgütsel İklim İle Örgütsel Politika Algısı Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Ertekin, Y. ve Ertekin, G. (2003). *Örgütsel Politika Ve Taktikler*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Eryılmaz, İ. (2014). *Örgüt İkliminin Algılanan Örgütsel Politika Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Everson, S. A., Kauhanen, J., Kaplan, G. A., Goldberg, D. E., Julkunen, J., iTuomilehto, J. ve Salonen, J. T. (1997). Hostility and increased risk of mortality and acute myocardial infarction: The mediating role of behavioral risk factors. *American Journal of Epidemiology*, 146 (2), 142-152.
- Fedor, D., Ferris, G.R., Harrell-Cook, G. ve Russ, G.S.(1998). The Dimensions of Politics Perceptions and Their Organizational and Individual Predictors. *Journal of Applied Social Psychology*, 28 (19), 1760-1797.

- Fero, H. C. (2005). *Flow and Cynicism in the Workplace*. Unpublished Doctor Dissertation, Claremont Graduate University, Claremont, California.
- Ferris, G. R., Adams, G., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A. ve Ammeter, A. P. (2002). Perceptions of organizational politics: Theory and research directions. *The Many Faces of Multi-level Issues*, 179-254.
- Ferris, G. R., Fedor, D. B., Chachere, J. G. ve Pondy, L. R. (1989). Myths and politics in organizational contexts. *Group & Organization Studies*, 14 (1), 83-103.
- Ferris, G. R., Frink, D. D., Galang, M. C., Zhou, J., Kacmar, K. M. ve Howard, J. L. (1996). Perceptions of Organizational Politics: Prediction, Stress-Related Implications, and Outcomes. *Human Relations*, 49 (2), 233-266.
- Ferris, G. R. ve Kacmar, K. M. (1992). Perceptions of organizational politics. *Journal of management*, 18 (1), 93-116.
- Ferris, G. R. ve King, T. R. (1991). Politics in Human Resources Decisions: A Walk on the Dark Side. *Organizational Dynamics*, 20 (2), 59-72.
- Fettahlıoğlu, Ö. A. (2015). Günümüz İşletmelerinin Temel Hastalığı: Örgütsel Sinizme Yönelik Algılamaların, Tükenmişlik Boyutları Üzerine Etkisi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (13), 178-191.
- Fındık, M. (2011). *Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Özdeşleşme Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Araştırması: Konya Aile Hekimleri Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Fındıklı, M. A. (2014). Algılanan Lider Desteği Ve Algılanan Örgütsel Destek İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: İstanbul'daki Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 25 (77), 136-157.

- Fitzgerald, M. (2002). *Organizational Cynicism: Its Relationship Perceived Organizational Injustice Explanatory Style*. Doctoral Thesis, University of Cincinnati, Cincinnati.
- Foley, S., Hang-Yue, N. ve Lui, S. (2005). The effects of work stressors, perceived organizational support, and gender on work-family conflict in Hong Kong. *Asia Pacific Journal of Management*, 22 (3), 237-256.
- Folger, R. ve Konovsky M.A. (1989). Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions. *Academy of Management Journal*, 32 (1), 115-130.
- Fuller, J. B., Hester, K., Barnett, T. ve Relyea, L. F. C. (2006). Perceived organizational support and perceived external prestige: Predicting organizational attachment for university faculty, staff, and administrators. *The Journal of social psychology*, 146 (3), 327-347.
- Gadot, E. V. ve Talmud, I. (2010). Organizational politics and job outcomes: The moderating effect of trust and social support. *Journal of Applied Social Psychology*, 40 (11), 2829-2861.
- Gandz, J. ve Murray, V. V. (1980). The Experience of Workplace Politics. *Academy of Management Journal*, 23 (2), 237-251.
- Giray D. (2013). İş Yeri Desteği: Örgüt, Yönetici Ve Çalışma Arkadaşları Desteğine Genel Bir Bakış. “İş, Güç” *Industrial Relations And Human Resources Journal*, 15 (3), 65-72.
- Gargiulo, M. (1993). Two-step Leverage: Managing Constraint in Organizational Politics. *Administrative Science Quarterly*, 38 (1), 1.

- Geçer, A. (2015). *Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Kayırmacılık Ve Örgütsel Destek Algısı (Muğla İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Goodin, R. E. (2001). Managing Scarcity: Toward a More Political Theory of Justice. *Social, Political and Legal Philosophy*, 35 (1), 202-228.
- Gouldner, A.W. (1960). The Norm Of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Review*, 25, 161-178.
- Gökpınar, G. (2014). *İçsel-Dışsal Denetim Odaklı Beyaz Yakalı Çalışanlarda A Ve B Tipi Kişilik Özellikleri İle İş Stresi Ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gövez, E. (2013). *Örgütsel Sinizm Ve Dönüştürücü/ Etkileşimci Liderlik Arasındaki İlişki: Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today and Tomorrow. *Journal of Management*, 16 (2), 399-432.
- Gray, B. ve Ariss, S.S. (1985). Politics and strategic change across organizational life cycles. *Academy of Management Review*, 10 (4), 707-723.
- Greenglass, E. R. ve Julkunen, J. (1989). Construct validity and sex differences in Cook-Medley Hostility. *Personality and Individual Differences*, 10 (2), 209-218.
- Guastello, S.J., Rieke, M.L., Guastello, D.D. ve Billings, S.W. (1991). A Study of Cynicism, Personality And Work Values. *The Journal of Psychology*, 126 (1), 37-48.

- Guzzo, R.A., Noonan, K.A. ve Elron, E. (1994). Expatriate managers and the psychological contract. *Journal of Applied Psychology*, 79 (4), 617- 626.
- Güçlü, N., Recepoğlu, E. ve Kılınç, A. Ç. (2014). İlköğretim Okullarının Örgütsel Sağlığı İle Öğretmenlerin İş Motivasyonları Arasındaki İlişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29 (29-1).
- Gül, A.L. (2010). *Lise Öğretmenlerinin Algılarına Göre Örgütsel Destek (Ankara İli Örneği)*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gül H. ve Ağıröz A. (2011). Mobbing Ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2), 27-47.
- Gün, F. (2015). *Öğretim Elemanlarının Algılarına Göre Örgütsel Sinizm İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gündüz, Ş. (2014). *Ruhsal Liderlik İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Duygusal Zekânın Aracı Etkisi*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güney, S. (2012). *Örgütsel davranış*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Güner, A. R. (2007). *Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Gürbüz, R. (2012). *Algılanan Örgütsel Destek Ve Örgütsel Güvenin, Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

- Güzel, B. ve Ayazlar, G. (2014). Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Otel İşletmeleri Araştırması. *KMÜ Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16 (26), 133-142, ISSN: 2147 – 7833.
- Güzeller, C.O. ve Kalağan, G. (2008). Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlaması Ve Çeşitli Değişkenler Açısından Eğitim Örgütlerinde İncelenmesi. *16.Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (ss. 87-94). İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.
- Harrel-Cook, G.H., Ferris, G.R. ve Dulebohn, J.H. (1999). Political Behaviors as Moderators of the Perceptions of Organizational Politics-Work Outcomes Relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 20 (7), 1095.
- Harris, R. B., Harris, K. J. ve Harvey, P. (2007). A test of competing models of the relationships among perceptions of organizational politics, perceived organizational support, and individual outcomes. *The Journal of Social Psychology*, 147 (6), 631-655.
- Hellman, C.M., Fuqua, D. R. ve Worley, J. (2006). A Reliability generalization study on the survey of perceived organizational support: the effects of mean age and number of items on score reliability. *Educational and Psychological Measurement*, 66 (4), 631- 642.
- Helvacı, M. A. (2010). Örgütsel Sinizm. *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar* (383-397). H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz (Ed.), Ankara: Pegem Akademi.
- Helvacı, M. A. ve Çetin, A. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi (Uşak ili örneği). *International Periodical for The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 7 (3), 1475-1497.

- Hochwarter, W. A. (2003). The interactive effects of pro-political behavior and politics perceptions on job satisfaction and affective commitment. *Journal of Applied Social Psychology*, 33 (7), 1360-1378.
- Houston, B.K. ve Vavak, C.R., (1991). Cynical Hostility: Developmental Factors, Psychosocial Correlates, and Health Behaviors. *Health Psychology*, 70 (1), 9-17.
- Işık, E. (2014). *Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, Örgütsel Destek Ve Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *Girişimcilik Ve Kalkınma Dergisi*, 5 (1), 67-92.
- İçerli, L. ve Yıldırım, M. H. (2012). Örgütsel Sinisizm Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4 (1), 167-176.
- İşbaşı, J. Ö. (2000). *Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin Ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamalarının Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- İşcan, Ö. F. (2005a). Siyasal Arena Metaforu Olarak Örgütler Ve Örgütsel Siyasetin Örgütsel Adalet Algısına Etkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 60 (01), 149-171.
- İşcan, Ö. F. (2005b). Yönetimsel Değerler Ve Örgütsel Siyasetin Ahlakiliği. *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 19 (1), 307-324.
- İşcan, Ö.F. ve Karabey, C.N. (2007). Örgüt İklimi İle Yeniliğe Destek Algısı Arasındaki İlişki. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (2), 180-193.

- James, M. S. L. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems*. Dissertation of doctor of philosophy, The Florida State University, Florida.
- Jawahar, I. M. ve Hemmasi, P. (2006). Perceived Organizational Support for Women's Advancement and Turnover Intentions: The Mediating Role of Job and Employer Satisfaction. *Women in Management Review*, 21 (8), 643-661.
- Johlke, M. C., Stamper, C. L. ve Shoemaker, M. E. (2002). Antecedents to boundary-spanner perceived organizational support. *Journal of Managerial Psychology*, 17 (2), 116-128.
- Johnson, A. L. (2007). *Organizational Cynicism and Occupational Stress in The Police Officers*. Dissertation of Doctor of Philosophy. Central Michigan University, Michigan.
- Johnson, J. ve O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The Effects of Psychological Contract Breach And Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations Are Created Equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24 (5), 627-647.
- Kabakçı, I. (2005). *Araştırma Görevlilerinin Mesleki Gelişime Yönelik Bakış Açıları: Eğitim Fakülteleri Örneği*. Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Kabataş, A. (2010). *Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Ve Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Kacmar, K.M. ve Carlson, D.S. (1997). Further validation of the perception of politics scale (POPS): A Multiple Sample Investigation. *Journal of Management*, 23 (5), 627-658.

- Kacmar, K.M. ve Ferris, G.R. (1991). Perception of organizational politics scale (pops): development and consruct validation. *Educational and Psychological Measurement*, 51, 193-205.
- Kahraman, A.B. (2010). Lisansüstü Eğitim Yapmak Amacıyla Başka Bir Üniversitede Görevlendirilen Araştırma Görevlilerinin Yaşam Tarzı Profilleri Ve Problemleri (Hacettepe Üniversitesi örneği). *Zeitschrift für die Welt der Türken / Journal of World of Turks*, 2 (2), 243-257.
- Kahveci, G. ve Demirtaş, Z. (2014). İlkokul, Ortaokul Ve Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Sinisizm Algılarının İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (52), <http://dx.doi.org/10.17755/esosder.01813>
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kalağan, G. ve Güzeller, C.O. (2010). Öğretmenlerin Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- Kanar, D. (2015). *Hastanede Çalışan İdari Personelin Genel Ve Örgütsel Sinizm Düzeyinin Belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kantarcıoğlu, J. (2016). *Örgüt Kültürü Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ermeni Azınlık Okulları*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kaplan, M. ve Ögüt, A. (2012). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1, 387-401.

- Karacaoğlu, F. (2014). *Otel İşletmelerinde Örgütsel Sinizm Ve Psikolojik Sözleşme İhlali: Ankara'daki Beş Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karacaoğlu, K. ve Arslan, F. (2013). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Desteğin Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Etkisi: Kayseri İmalat Sanayi Uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15 (3), 457-476.
- Karakütük, K. ve Özdemir, Y. (2011). Bilim İnsanı Yetiştirme Projesi (BİYEP) ve Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı'nın (ÖYP) Değerlendirilmesi. *Eğitim ve Bilim*, 36 (161), 26-38.
- Karasar, N. (2006). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karayel, M. (2016). *Örgütsel Destek, Lider Desteği Ve Sosyal Desteğin İş Performansına Etkisinde Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü: Yerel Yönetimler Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karcıoğlu, M.S. ve Naktiyok, A.(2015). Örgütsel Ortamda Algılanan Güven Düzeyinin Sinizm Üzerindeki Rolü: Atatürk Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Bir Araştırma. *AKÜ İİBF Dergisi*, 17 (1), 19-34.
- Kasalak, G. ve Aksu, M. (2014). Araştırma Görevlilerinin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Örgütsel Sinizm İle İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14 (1), 115-133.
- Kasalak, G. ve Güneri B. (2017). Ortaöğretim Kurumlarında Örgütsel Sinizm Ve Örgüt Adaletin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. *INESJOURNAL Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi / The Journal of International Education Science*, 4 (11), 416-434.

- Kasapoğlu, M.A. (1992). Sağlık Sosyolojisi Türkiye’den Araştırmalar, *Sosyoloji Derneği Yayınları VI*, Ankara.
- Kaya, B. (2012). *Algılanan Örgütsel Destek Düzeyinin Ve Çalışanların Kariyer Tatmininin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri : Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Keleş, Y. ve Pelit, E. (2009). Otel İşletmesi İşgörenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: İstanbul'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5 (2), 24-45.
- Kesken, J. (1999). *Örgütsel Politika ve Yansımaları*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Khan, M. A. (2014). Organizational Cynicism and Employee Turnover Intention: Evidence from Banking Sector in Pakistan. *Pakistan Journal Of Commerce & Social Sciences*, 8 (1), 30-41.
- Kılıç, M. (2013). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Kılıç, Ş. (2011). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki: Keçiören İlçesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kırel, Ç. (1998b). Örgütsel Politikanın Algılanması. *Anadolu Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14 (1-2), 525-540.

- Koçoğlu, M. (2013). Çalışanların Örgütlerine Yönelik Girişimcilik Yönelimi Algıları, Örgüt Desteği, Kariyer Tatminleri Ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma. *Akademik Bakış Dergisi*, 35, 1-20.
- Konovsky, M.A. ve Pugh, S. D. (1994). Citizenship behavior and social Exchange. *Academy of Management Journal*, 37 (3), 656-669.
- Konovsky, M. A. (2000). Understanding procedural justice and its impact on business organizations. *Journal of Management*, 26 (3), 489-511.
- Korkmaz, C.İ. (2011). *Kişilik Sinizmi Ve Algılanan Üst Yönetim Desteğinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Korkut, H. (2002). *Sorgulanan Yüksek Öğretim*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Korkut, H., Yalçinkaya, M. ve Muştan, T. (1999). Araştırma Görevlilerinin Sorunları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 5 (1), 19-36.
- Korkut, A. ve Aslan M. (2016). Türkiye’deki Ortaokullarda Görev Yapmakta Olan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 7 (2), 91-112. DOI: 10.19160/e-ijer.85959
- Köse, A. (2015). *İşe Angaje Olma İle Örgütsel Destek Algısı Ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişki (Kahramanmaraş İli Örneği)*. Doktora Tezi, Zirve Üniversitesi-Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Kraimer, M. L. ve Wayne, S. J. (2004). An examination of perceived organizational support as a multidimensional construct in the context of an expatriate assignment. *Journal of Management*, 30 (2), 209-237.

- Kumar, P. ve Ghadially, R. (1989). Organizational Politics and Its Effects on Members of Organizations. *Human Relations*, 42 (4), 305-314.
- Kutunis, R. Ö. ve E. Çetinel, (2010). Adaletsizlik Algısı Sinisizmi Tetikler mi?, *Kütahya Dumlupınar Üniversitesi SBE Dergisi*, 12 (2), 186-195.
- Lambert, S. J. (1991). The combined effects of job and family characteristics on the job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation of men and women workers. *Journal of Organizational Behavior*, 12 (4), 341-363.
- Laursen, J.C. (2009). Cynicism Then and Now. *Iris*, 1, 469-482.
- Leung, K., Ip, O.K.M. ve Leung, K.K. (2010). Social Cynicism And Job Satisfaction: A Longitudinal Analysis. *Applied Psychology*, 59 (2), 318-338.
- Leung, K., Li, F. ve Zhou, F. (2012). Sex Differences In Social Cynicism Across Societies: The Role of Men's Higher Competitiveness And Male Dominance. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 43 (7), 1152-1166.
- Lewin, K. (1936). *Principles of Topological Psychology* (1). McGraw-Hill Book Company, Inc, New York and London.
- Liu, W. (2004). *Perceived Organizational Support: Linking Human Resource Management Practices With Important Work Outcomes*. Dissertation of Doctor of Philosophy, University of Maryland, Maryland.
- Lobnikar, B. ve Pagon, M. (2004). The Prevalence and Nature of Police Cynicism in Slovenia. *University of Maribor, Slovenia*, 1-10.
- Loi, R., Hang-Yue, N. ve Foley, S. (2006). Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79 (1), 101-120.

- Lynch, P. D., Eisenberger, R. ve Armeli, S. (1999). Perceived organizational support: inferior versus superior performance by wary employees. *Journal Of Applied Psychology*, 84 (4), 467-483.
- Mantere, S. ve Martinsuo, M. (2001). Adopting and questioning strategy: Exploring the roles of cynicism and dissent. *Presented at 17th European Group for Organization Studies Colloquium* (ss. 1-25). Lyon, France.
- Mayes, B.T. ve Allen, R.W. (1977). Toward a definition of organizational politics. *Academy of Management Review*, 2, 672-678.
- Mehtap, Ö. (2011). *Örgüt İçi Politik Davranışların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Mikolajczak, M., Menil, C. ve Luminet, O. (2007). Explaining The Protective Effect of Trait Emotional Intelligence Regarding Occupational Stress: Exploration of Emotional Labour Processes. *Journal of Research in Personality*, 41, 1107–1117.
- Mimaroğlu, H. (2008). *Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum Ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Mintzberg, H. (1983). *Power in and around organizations*. Englewood Cliffs, Prentice Hall, NJ.
- Mintzberg, H. (1985). The organization as political arena. *Journal of Management Studies*, 22 (2), 133-154.
- Mirvis, P. H. ve Kanter, D. L. (1989). Combatting cynicism in the workplace. *National Productivity Review*, 8 (4), 377-394.

- Mirvis, P.H. ve Kanter, D.L. (1991). Beyond Demography: A Psychographic Profile of The Workforce. *Human Resource Management*, 30 (1), 45-68.
- Mishra, A.K. ve Spreitzer, G.M. (1998). Explaining How Survivors Respond to Downsizing: The Roles of Trust, Empowerment, Justice, and Work Redesign. *The Academy of Management Review*, 23 (3), 567-588.
- Mohan-Bursalı, Y. (2008). *Örgütsel Politikanın İşleyişi: Örgütsel Politika Algısı Ve Politik Davranış Arasındaki İlişkiler*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Mohammed, A. E. (2011). *Örgüt Kültürü Ve Psikolojik İklimin Politik Davranış Algılamaları Üzerindeki Etkileri: Kayseri’de Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Murray, V. ve Gandz, J. (1980). Games executives play: Politics at work. *Business Horizons*, 23 (6), 11-24.
- Nartgün, Ş. ve Kalay, M. (2014). Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme İle Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Görüşleri. *Literature and History of Turkish or Turkic*, 9 (2), 1361-1376.
- Naus, F., Iterson, A. ve Roe, R. (2007). Value incongruence, job autonomy, and organization- based self-esteem: a self-based perspective on organizational cynicism. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16 (2), 195– 219.
- Nayır, F. (2011). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenlere Sağlanan Örgütsel Desteğe İlişkin Görüşleri, Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısı Ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Naumann, S.E., Bies, R.J. ve Martin, C.L. (1995). The roles of organizational support and justice during a layoff. *Academy of Management Journal*, 89-93.
- Naus, A.J. (2007). *Organizational Cynicism on the Nature, Antecedents and Consequences of Employee Cynicism Toward the Employing Organization*. Doctorial Dissertation, Maastricht University, Maastricht.
- O'Brien, A. T., Haslam, S.A., Jetten, J., Humphrey, L., O'Sullivan, L., Postmes, T., Eggins, R. ve Reynolds, K.J. (2004). Cynicism and Disengagement among Devalued Employee Groups: The Need to ASPIRe. *Career Development International*, 9 (1), 28- 44.
- O'connor, W.E. ve Morrison, T.G. (2001). A comparison of situational and dispositional predictors of perceptions of organizational politics. *The Journal of Psychology*, 135 (3), 301-312.
- Önderoğlu, S. (2010). *Örgütsel Adalet Algısı, İş Aile Çatışması Ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özaslan, G. (2010). *Araştırma Görevlilerinin Çalışma Yaşamı Kalitesinin Değerlendirilmesi*. Doktora tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Özbek, M.F. (2011). Örgüt İçerisindeki Güven Ve İşe Yabancılaşma İlişkisinde Örgüte Uyum Sağlamanın Aracı Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 16 (1), 231-248.
- Özcan, E. (2014). *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

- Özcan, F. (2013). *Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Özdemir, A. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Algılanan Örgütsel Destek, Cinsiyet Ve Kıdem Değişkenlerine Göre İncelenmesi. *TSA*, 14 (1), 237-250.
- Özden, F. (2013). *Örgüt İklimi Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Kütahya Merkez Meslek Liseleri Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Özdevecioğlu, M. (2003a). Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 21, 77-96.
- Özdevecioğlu, M (2003b). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 18 (2), 113-130.
- Özen, R. ve Nartgün, Ş. (2011). Araştırma Görevlilerinin Mesleki Gelişim İhtiyaçları. M.Y.Eryaman (Ed.), *III. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi Kongre Kitabı* (ss. 1395-1414). Girne, KKTC.
- Özer, S. (2014). *Örgütsel Sinizmin Ve Liderlik Stillerinin Sınıf Öğretmenlerinin Kuruma Bağlılığına Etkisi: Adıyaman /Kahta İlçesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Özer, K.O., Ergün, Ö. ve Okatan, T. (2015). Personel Güclendirmenin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: İstanbul Otelcilik Sektörü Araştırması. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6, 104-115.

- Özgan, H., Külekçi, E. ve Özkan, M. (2012). Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4 (1), 196-205.
- Özgener, Ş., Öğüt, A. ve Kaplan, M. (2008). İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm. M. Özdevicioğlu ve H. Karadal (Ed.) *Örgütsel Davranışta Seçme Konular Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar* (53-72), Ankara: İlke Yayınevi.
- Özler, D.E., Atalay, C.G. ve Şahin, D.M. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır?. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (2), 47-57.
- Özler, D. E. ve Atalay, C. G. (2011). A Research to Determine The Relationship Between Organizational Cynicism and Burnout Levels of Employees In Health Sector. *Business and Management Review*, 1 (4), 26-38.
- Panaccio, A. ve Vandenberghe, C. (2009). Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Psychological Well-Being: A Longitudinal Study. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 224-236.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J.H. ve Granrose, C.S. (1992). Role Stressors, Social Support and Well-being Among Two-Career Couples. *Journal of Organizational Behaviour*, 13 (4), 339-356.
- Parker, C.P., Dipboye, R.L. ve Jackson, S.L. (1995). Perceptions of Organizational Politics: An Investigation of Antecedents and Consequences. *Journal of Management*, 21 (5), 891-912.
- Pate, J., Martin, G. ve McGoldrick (2003). The Impact of Psychological Contract Violation on Employee Attitudes and Behavior. *Employee Relations*, 25 (6), 557 - 573.

- Pelit, E. (2008). *İşletmelerde İşgören Güçlendirmenin İşgörenlerin İşdoyumlarına Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Pelit, E. ve Ayduğan, N. (2011). Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları Üzerine Bir Araştırma. M.A. Öncü (Ed.), *12. Ulusal Turizm Kongresi Bildiri Kitabı* (ss. 286-302). Düzce Üniversitesi, Düzce.
- Pelit, N. ve Pelit, E. (2014). *Mobbing ve Örgütsel Sinizm*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Pfeffer, J. (1992). Understanding Power in organizations. *California Management Review*, 29-50.
- Piering, J. (2009). Cynics, Internet encyclopedia of philosophy. <http://www.iep.utm.edu/cynics/> Erişim Tarihi: 10 Ocak 2018.
- Pillai, R., Schriesheim, C.A. ve Williams, E.S. (1999). Fairness Perceptions and Trust as Mediators for Transformational and Transactional Leadership: A Two-Sample Study. *Journal of Management*, 25 (6), 897-933.
- Pitre, J.L. (2004). *Organizational Cynicism At The United States Naval Academy: An Exploratory Study*. Dissertation of Master of Science In Leadership and Human Resource Development, Naval Postgraduate School, California.
- Polat, S. ve Aktop, E. (2010). Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Ve Örgütsel Destek Algılarının Girişimcilik Davranışlarına Etkisi. *Akademik Bakış Dergisi*, 22, 1-20.
- Polat, M., Meydan, C.H. ve Tokmak, İ. (2010, Mayıs). Personel Güçlendirme-Örgütsel Sinizm İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Etkisi. *9. Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitabı* (ss. 132-136), Zonguldak Karaelmas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Zonguldak.

- Polatcan, M. (2012). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki (Karabük İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Poyraz, K. ve Aksoy, Ş. E. (2012). Mobbing İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi ve Kütahya İl Merkezi Özel Banka İşletmelerinde Uygulama. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32 (1), 183-202.
- Qian, Y. and Daniels, T. D. (2008). A Communication Model of Employee Cynicism Toward Organizational Change. *Corporate Communication: An International Journal*, 13 (3), 319-332.
- Randall, M. L., Cropanzano, R., Bormann, C. A. ve Birjulin, A. (1999). Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance, and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 159-174.
- Reichers, A. E., Wanous, J.P. ve Austin, J. T. (1997). Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change. *Academy of Management Executive*, 11 (1), 48-59.
- Rhoades, L., Eisenberger, R. ve Armeli, S. (2001). Affective Commitment To The Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 8 (5), 825-836.
- Rhoades, L. ve Eisenberger, R. 2002. Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.
- Richardsen, A. M., Burke, R.J. ve Martinussen, M. (2006). Work and Health Outcomes among Police Officers: The Mediating Role of Police Cynicism and Engagement. *International Journal of Stress Management*, 13 (4), 555- 574.

- Sağır, T. ve Oğuz, E. (2012). Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences*, 9 (2), 1094-1106.
- Saruhan, S. C. ve Yıldız, M. L. (2009). *Çağdaş Yönetim Bilimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Sayıl, I., Haran, S., Ölmez, Ş. ve Özgüven, H.D. (1997). Ankara Üniversitesi Hastanelerinde Çalışan Doktor ve Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri. *Kriz Dergisi*, 5 (2), 71- 77.
- Scandura, T.A., Graen, G.B. ve Novak, M.A. (1986). When managers decide not to decide autocratically: An investigation of leader–member exchange and decision influence. *Journal or Applied Psychology*, 71 (4), 579-584.
- Schneider, B. ve Snyder, R.A. (1975). Some relationships between job satisfaction and organizational climate. *Journal of Applied Psychology*, 60, 318-328.
- Shaffer, M. A., Harrison, D.A., Gilley, K.M ve Luk, D.M., (2001). Struggling For Balance Amid Turbulence on International Assignments: Work-Family Conflict,Support And Commitment. *Journal of Management* 27 (1), 99-121.
- Shaltoot, A. (2016). *Örgüt İkliminin, Güvenin, Kontrol Arzusunun ve Bilgi Dağıtımının Algılanan Örgütsel Politika Üzerindeki Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Silbert, L.T. (2005). *The Effect of Tangible Rewards on Perceived Organizational Support*. Dissertation of Master of Management Sciences, University of Waterloo, Canada.
- Söyük, S. (2007). *Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Stanley, D.J., Meyer, J.P. ve Topolnytsky, L. (2005), Employee Cynicism and Resistance to Organizational Change. *Journal of Business and Psychology*, 19 (4), 429-459.
- Sur, Ö. (2010). *Örgütsel Sinizm: Eskişehir İli Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Sürvegil, O., Fettahlıoğlu, Ö. O., Gücenmez, S., Budak, G., ve Budak, G. (2007). Belediye Çalışanlarının Duygusal Saldırıya Uğrama ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17 (1), 36-58.
- Süzerler, S.N. (2013). *Öğretmenlerde Algılanan Örgütsel Destek ile Eğitim Denetmenlerine Yönelik Tutum Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Sweeney, P. D. ve Mcfarlin, D. B. (1993). Workers' Evaluations of The "Ends" and the "Means":An Examination of Four Models of Distributive and Procedural Justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 55, 23-40.
- Şahal, E. (2005). *Akademik Örgütlerde Örgüt Kültürü Ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Akdeniz Üniversitesi'nde Doktora Yapan Araştırma Görevlilerinin Örgüt Kültürüne ve İş Tatminine Yönelik Algı Ve Kanaatleri*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Şahin, A., Erkiş, İ.U. ve Taşpınar, Y. (2013). Relationship Between Cynicism and Commitment in Organizations: A Field Study. *Clute Enstitüsü Uluslararası Akademik Konferansı Bildiri Kitabı* (ss. 470-476), Paris, Fransa.
- Şen, Y. ve Yaşlıoğlu, M.M. (2010). Dönüşümcü Liderliğin Yeniliği Destekleyici Örgüt İklimi Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Yönetim Dergisi*, 21 (66), 97-117.

- Şirin, E. (2011). *İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Okul Kültürü Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki (İstanbul İli Esenyurt İlçesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tansky, J. W. ve Cohen, D. J. (2001). The relationship between organizational support, employee development, and organizational commitment: An empirical study. *Human Resource Development Quarterly*, 12 (3), 285-300.
- Taşçı, D. ve Eroğlu, E. (2008). Kurumsal İletişim Kalitesinin Oluşmasında Yöneticilerin Geribildirim Verme Becerilerinin Etkisi. *Selçuk İletişim*, 5 (2), 26-34.
- Taştan, S., İşci, E. ve Arslan B. (2014). Örgütsel Destek Algısının İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi: İstanbul Özel Hastanelerinde Bir Çalışma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 121-138.
- Tayfun, A. ve Çatır, O. (2014). Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6 (1), 347- 365.
- Tayfur, O., Karapınar, B.P. ve Camgöz, M. S. (2013). The Mediating Effects of Emotional Exhaustion Cynicism and Learned Helplessness on Organizational justice-Turnover Intentions Linkage. *International Journal of Stress Management*. 20 (3), 193- 221.
- Tekmen, E.E. (2016). Çalışan Sessizlik Davranışının Azaltılmasında Algılanan Örgütsel Destek Etkili midir?. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 1, 53– 75.
- Thompson, R.C., Joseph, K.M., Bailey, L.L., Worley, J.A. ve Williams, C.A. (2000). Organizational Change: An Assessment of Trust and Cynicism. *Working paper: National Technical Information Service*, 1-9.

- Tınaztepe, C. (2012). Örgüt İçi Etkin İletişimin Örgütsel Sinizme Etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4, 53-63.
- Tokgöz, N. (2011). Örgütsel Sinisizm, Örgütsel Destek Ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6 (2), 363-387.
- Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir Ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (2), 283-305.
- Torun, Y. (2016). *Personel Güçlendirme Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü: Örgütsel Sinizm Ölçeği Geliştirmeye Yönelik Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Torun, A. ve Üçok, D. (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.
- Turan, Ş. (2011). *Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Turgut, H., 2014. Algılanan Örgütsel Desteğin İşletme Performansına Etkisinde İç Girişimciliğin Aracılık Rolü. *İşletme Araştırma Dergisi*, 6, 29-62.
- Turner, J.H. ve Valentine S.R. (2001). Cynicism as a Fundamental Dimension of Moral Decision-Making: A Scale Development. *Journal of Business Ethics*, 34, 123-136.

- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010a). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi*, 17 (2), 183-206.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010b). Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 209-232.
- Tutar, H. (2007). Erzurum'da Devlet Ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 12, 97-120.
- Tükeltürk, Ş. A., Perçin, N. Ş. ve Güzel, B. (2009). Örgütlerde Psikolojik Kontrat İhlalleri Ve Sinizm İlişkisi: 4 – 5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongre Bildiriler Kitabı* (ss. 688-692), Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi, Eskişehir.
- Türk Dil Kurumu, “Sinizm”, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&view=bts, Erişim Tarihi: 07.01.2017.
- Türk Dil Kurumu, “Politika”, <http://tdkterim.gov.tr/bts/>, Erişim Tarihi : 27.10.2013.
- Tüzün, A. (2014). *Algılanan Örgütsel Destek Ve Lider-Üye Etkileşiminin İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Uysal, H. T. ve M. S. Yıldız. (2014). İşgören Performansı Açısından Çalışma Psikolojisinin Örgütsel Sinizme Etkisi. *Uluslararası Sosyal Arastirmalar Dergisi*, 7 (29), 835- 849.

- Uzun, T. (2015). *Okul Müdürlerinin İletişim Becerileri İle Öğretmenlerin Genel ve Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi (Giresun İli Örneği)*. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Üngüren, E. ve Yıldız, S. (2009). Konaklama İşletmelerinde Çalışanların Demografik Değişkenlerinin İş Tatminine Etkilerinin Saptanmasına Yönelik Bir Araştırma. *Dicle Üniversitesi Elektronik Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1, 37-47.
- Üreten, Z.K. (2016). *Sağlık Meslek Gruplarının Örgütsel Sinizm Düzeylerini Ölmeye Yönelik Bir Araştırma: Kamu Hastanesi ile Özel Hastane Karşılaştırması*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Van Dyne, L., Graham, J.W. ve Dienesch, R.H.(1994). Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 37 (4), 765-802.
- Vigoda, E. (2000). Organizational Politics, Job Attitudes, and Work Outcomes: Exploration and Implications for the Public Sector. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 326–347.
- Vigoda-Gadot, E. ve Cohen, A. (2002). Influence tactics and perceptions of organizational politics: A longitudinal study. *Journal of Business Research*, 55 (4), 311-324.
- Vigoda-Gadot, E. ve Talmud, I.(2010). Organizational Politics and Job Outcomes: The Moderating Effect of Trust and Social Support. *Journal of Applied Social Psychology*, 40 (11), 2829–2861.
- Wanous, J. P., A. E. Reichers ve J. T. Austin. (1994). Organizational Cynicism: An Initial Study. *Academy of Management Proceedings*, 1, 269- 273.

- Wayne, S.J., Shore, L.M. ve Liden, R.C. (1997). Perceived Organizational Support and Leader Member Exchange: A Social Exchange Perspective. *Academy of Management Journal*, 40 (1), 82-111.
- Welchans, D.T. (1996). *The Effects of Telecommuting and Communication Media on Perceived Value Congruence, Organizational Support, and Job Satisfaction*. Doctor of Philosophy, The Ohio State University, Ohio.
- Wheeler, D. W. (1992). The role of the chairperson in support of junior faculty. *New Directions for Teaching and Learning: Developing New and Junior Faculty*, 50, 87-101.
- Yakut Özek, B. (2016). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Örgütsel Destek ile Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yalçın, U. (2017). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Yalçinkaya, A. (2013). *Dağıtım Adaletinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yaldıran, A. (2011). *A study on the relationship between organizational politics and mobbing behaviors at the workplaces*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yaman, E. (2007). *Üniversitelerde Bir Eğitim Yönetimi Sorunu Olarak Öğretim Elemanının Maruz Kaldığı İnfomal Cezalar: Nitel Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Yasan, N. (2011). *Exploring the research assistants' opinions regarding the effects of graduate course on their research skills and science perception*. Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yazıcıoğlu, İ. ve Topaloğlu, I. G. (2009). Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1, 3-16.
- Yeniçeri, Ö., Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2009). Örgütsel Adalet ile Duygusal Tükenmişlik Arasında İlişki: İmalat Sanayi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *KMU İİBF Dergisi*, 11 (16), 83-99.
- Yerli, O. (2016). *Örgütlerde Otokratik Liderlik Sistemi ile Örgütsel Sinizm İlişkisi, Çalışanlar ve Örgüt Verimliliği Üzerindeki Etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yeşilçimen, K.C. (2015). *Hemşirelikte Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yetim, S.A. ve Ceylan, Ö.Ö. (2011). Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye İlişkin Bir Araştırma. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 6 (1), 682-695.
- Yıldırım, G. (2015). *Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yıldız, K., Akgün, N. ve Yıldız, S. (2013). İşe Yabancılaşma ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6 (6), 1253-1284.

- Yılmaz, A. (2016). *Algılanan Örgütsel Destek Ortamında İş Stresi ve İş Yaşam Kalitesinin İş Performansı Üzerine Etkisinin Araştırılması: İstanbul'da Bulunan Beş Yıldızlı Otellerde Çalışan Aşçılar Üzerine Bir Araştırma*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yirci, R. (2014). *Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki Öğretim Elemanlarının Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Yükseköğretimde Özelleştirmeye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması*. Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Yokuş, İ. (2006). *Erkek Egemen İşlerde Çalışanların Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yoon, J. ve Lim, J. C. (1999). Organizational support in the workplace: The case of Korean hospital employees. *Human relations*, 52 (7), 923-945.
- Yoon, J. Ve Thye, S.R. (2002). A dual process model of organizational commitment: job satisfaction and organizational support. *Work and Occupations*, 29 (1), 97-124.
- Yoshimura, K.E. (2003). *Employee traits, perceived organisational support, supervisory communication, affective commitment and intent to leave: Group differences*. Unpublished master's thesis, North Carolina State University, Raleigh NC.
- Yüksel, M. (2013). *Örgütsel Politika, Hofstede'in Örgüt Kültürü Boyutları, İş Tutumları ve İş Çıktıları İlişkisi*. Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Yüksek, H. (2015). *Örgütsel Sinizm ve Bağlılık Arasındaki İlişki: İlk ve Ortaokul Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

- Zagenczyk, T. J. (2001). *A Social Influence Analysis of Perceived Organizational Support*. Dissertation of Doctor of Philosophy, The Katz Graduate School of Business, University of Pittsburgh, Pittsburgh.
- Zampetakis, L.A., Beldekos, P. ve Moustakis, V.S. (2009). “Day to day” entrepreneurship within organisations: The role of trait Emotional Intelligence and Perceived Organisational Support, University of Glasgow. *European Management Journal*, 27, 165-175.
- Zan, S.Y. (2016). *Hemşirelerin Algıladıkları Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Zivnuska, S., Kacmar, K. M., Witt, L. A., Carlson, D. S. ve Bratton, V. K. (2004). Interactive Effects of Impression Management and Organizational Politics on Job Performance. *Journal of Organizational Behavior*, 25 (5), 627–640.



EKLER

EK-1. KİŞİSEL BİLGİ FORMU**ANKET FORMU**

Sayın Katılımcı ,

“Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Politika ve Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” konulu yüksek lisans tez çalışması yapmaktayım.

Ankette dört bölüm bulunmaktadır. Bölüm I’de Kişisel Bilgilerinizin tespit edildiği sorular bulunmaktadır. Bölüm II’de “Örgütsel Politika Algısı Testi” , Bölüm III’te “Algılanan Örgütsel Destek Envanteri” ve Bölüm IV’ te ise “Örgütsel Sinizm Ölçeği” bulunmaktadır.

Bu araştırmadan elde edilecek sonuçlar, bilimsel ahlaka uygun olarak gizlilik içerisinde değerlendirileceğinden soruları samimiyetle cevaplandırmanız çalışmanın güvenilirliğini artıracaktır. Lütfen hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız.

İlgi göstererek ve zaman ayırarak çalışmaya yaptığınız katkılar için teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Doç. Dr. Şenay SEZGİN NARTGÜN
Tez Danışmanı

Ramazan EMRE
Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
EYD Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM I KİŞİSEL BİLGİLER

Lütfen size uygun olan seçeneği (X) işareti koyarak belirtiniz

1.Cinsiyetiniz:

☐ Kadın ☐ Erkek

2.Yaşınız

(Lütfen bitirdiğiniz yıl itibariyle yazınız):

3. Medeni durumunuz:

☐ Bekar ☐ Sözlü/Nişanlı ☐ Evli

4. Görev yaptığınız fakülte:

☐ Eğitim Fakültesi	☐ Diş Hekimliği Fakültesi
☐ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	☐ Güzel Sanatlar Fakültesi
☐ Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi	☐ İlahiyat Fakültesi
☐ Tıp Fakültesi	☐ İletişim Fakültesi
☐ Fen Edebiyat Fakültesi	☐ Ziraat ve Doğa Bilimleri Fakültesi
☐ BESYO	

5. Şuan devam ettiğiniz lisansüstü eğitim programı:

☐ Yüksek Lisans ☐ Yüksek lisans mezun ☐ Doktora ☐ Doktora mezun

6. Bugüne kadar katıldığınız toplam akademik etkinliklerin sayısı:

☐ Ulusal..... ☐ Uluslararası.....

7. Araştırma görevlisi olmadan önce başka bir kurumda çalıştınız mı?

☐ Evet ☐ Hayır

8.Araştırma görevlisi olmaktan dolayı memnun musunuz?

☐ Evet ☐ Kısmen ☐ Hayır

9. Çalıştığınız kurumdan ayrılmayı düşünüyor musunuz?

☐ Evet ☐ Kısmen ☐ Hayır

EK-2: ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISI ÖLÇEĞİ

Açıklama: Çalıştığınız kurumu dikkate alarak, aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyunuz. İfadelerde belirtilen görüşlere ne derece katıldığınızı verilen ölçeği kullanarak değerlendiriniz ve lütfen size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirterek tüm maddeleri yanıtlayınız. ÇALIŞTIĞIM KURUMDA;		Hiç Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Oldukça Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1.	...kimin yükseleceğini liyakatten (yeterlilik) ziyade adam kayırmacılık belirler.					
2.	...her şeye “evet efendim” diyenlere yer yoktur; üstlerle anlaşmazlık anlamına bile gelse iyi fikirlerin ortaya koyulması arzu edilir.					
3.	...yaptığınız işin kalitesine bakılmaksızın, herkesle iyi geçinerek işlerinizi yürütebilirsiniz.					
4.	...çalışanlar yerleşik fikirleri eleştirseler bile, ne düşündüklerini açıkça söyleme konusunda teşvik edilirler.					
5.	...verimliliği engelleyen karşıt görüşlü gruplar vardır.					
6.	...işe yeni giren bir kişi, kimlerle iyi geçinmesi gerektiğini kısa süre içinde öğrenir.					
7.	...adamin varsa genellikle istediğin şeyleri elde edebilirsin.					
8.	...kuralların açık olmadığı durumlarda, çalışanların çoğunun kendi ihtiyaçlarını karşılayacak kuralları oluşturduklarını görmek olağandır.					
9.	...bölümümüzde, kimsenin karşı gelmeyi göze alamayacağı etkili bir grup daima olmuştur.					
10.	...işten ayrılanlar, ilerlemek için sadece çok çalışmanın yeterli olmadığını anladıkları için ayrılmışlardır.					
11.	...insanlar, misilleme yapılmasından korktukları için, düşündüklerini pek açığa vurmazlar.					
12.	...kriz ve belirsizlik zamanlarında kaçamak yollarla işlerden sıyrılanların daha iyi ilerledikleri görülür.					
13.	...başkalarının hareketleri beni doğrudan etkilemediği sürece onların ne yaptıkları ile ilgilenmem.					
14.	...üst'üm (amirim) benimle iletişim kurduğunda, amacı bana yardım etmek değil, kendini çevreye daha iyi göstermektir.					
15.	...kaynaklar (bütçe, malzeme vs.) dağıtılırken, “ağlamayan bebeğe meme verilmez” deyişi gerçekten işler.					
16.	...ödülleri yalnızca sıkı çalışan kişiler alır.					

17.	...olaylar karşısında seslerini yükseltmeye hazır olanlar, diğerlerine göre işlerini yürütmekte “daha iyi durumda” görünmektedirler.					
18.	...bölümümüzde terfileri genellikle en iyi performans gösteren kişiler alır.					
19.	...çalışma arkadaşlarımdan kendilerinden başkasına faydaları dokunmaz.					
20.	...başkaları tarafından istenen bilgileri vermeyerek veya eksik vererek, bu bilgileri kişisel çıkarları için kasten çarpıtan insanlar gördüm.					
21.	...yöneticiler çoğu zaman, yalnızca ileride kendilerine yardımcı dokunabilecek ya da bakış açıları kendilerinininkine benzeyen kişileri işe alacak bir seçme sistemi kullanırlar.					
22.	...çalışanlar çoğu zaman, yalnızca ileride kendilerine yardımcı dokunabilecek ya da bakış açıları kendilerinininkine benzeyen kişileri işe alacak bir seçme sistemini desteklerler.					
23.	...çalışma birimlerinin ya da işletmenin yararına değil, sadece birkaç kişinin amaçlarına hizmet etmek üzere bazı değişikliklerin yapıldığını görmüşümdür.					
24.	...terfi ile ilgili tüm kurallar ve politikalar tüm kapsamıyla bellidir ve anlaşılır bir biçimde tanımlanmıştır.					
25.	...terfi ile ilgili kurallar ve politikalar adildir, adil olmayan konu, üstlerin bu politikaları uygulama yöntemleridir.					
26.	...iş konusunda yardıma ihtiyaç duyduğunuzda, size yardım edecek bir çalışma arkadaşınız daima vardır.					
27.	...diğer bölümlerle yürütülen ilişkiler, onlardan bir kayırma/iylilik yapılması istendiğinde son derece yararlı olur.					
28.	...üstüm yaptığı birçok şeyi (örn. iletişim kurmak, geri bildirim yapmak gibi) çalışanlara yardım etmek için yapıyormuş gibi görünürken, aslında niyeti kendini korumaktır.					
29.	...üstlerin çalışanlara yönelik performans değerlendirmeleri, çalışanların gerçek performanslarından ziyade, üstlerin çalışanlarla ilgili şahsi fikirlerini yansıtmaktadır.					
30.	...eğer bir çalışma arkadaşınız size yardım teklif ederse, bunu gerçekten sizi önemseydiği için değil, bu yardım karşılığında sizden bir şeyler beklediği için yapacaktır.					
31.	...terfi politikaları genellikle çalışanlara bildirilir.					

EK-3: ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK ENVANTERİ

Açıklama: Aşağıda araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız. ÇALIŞTIĞIM KURUMDA;		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1.	Görev dağılımı kişisel ve mesleki yeterliklerime uygun olarak yapılır.					
2.	Görev dağılımı yapılırken, adil bir şekilde davranılmaktadır.					
3.	Mesleki gelişimimi engelleyecek angarya işler verilmez.					
4.	Kişisel ve mesleki yeterliklerimi geliştirmede bana yardımcı olacak öğretim üyeleri vardır.					
5.	Akademik etkinliklere katılabilmem için, öğretim üyeleri beni teşvik etmektedir.					
6.	Danışmanım dışında başka öğretim üyelerince bilimsel çalışma yapmam hoş karşılanmaz.					
7.	Kariyer gelişimim için üstlerim, yol göstermekte ve rehberlik etmektedir.					
8.	Üstlerimin, gelecekte burada öğretim üyesi olmamdan memnun olacaklarını düşünüyorum.					
9.	Tezimle ilgili çalışmalarım, danışmanım dışındaki öğretim elemanlarından rahatlıkla yardım alabilirim.					
10.	Akademik etkinlikler ve kurslarda öğrenmiş olduğum yeni bilgi ve becerileri uygulamaya yansıtabilmem için fırsat sağlanır.					
11.	Bana sağlanan kariyer olanaklarını yeterli buluyorum.					
12.	Bana güvenli bir gelecek sağlandığını düşünüyorum.					
13.	Üstlerim huzurlu ve mutlu olabilmem için, ellerinden geldiğince yardımcı olurlar.					
14.	Çalışanlar arasındaki ilişkilerin geliştirilmesi yönünde çaba gösterilir.					
15.	Görevime uyum sağlayabilmem için bana yardımcı olunur.					
16.	Otonomi ve saygınlık ihtiyacımı karşılayabilecek düzeyde davranışlar sergilenir.					
17.	Üstlerim, işimden memnun olup olmadığım ile ilgili görüşlerimi alırlar.					
18.	Çalışanlar birbirleriyle dostça ve sıcak ilişkiler içerisindedir.					
19.	Fikirlerim ve önerilerim dikkate alınır.					

EK-4: ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ

Açıklama: Örgütsel sinizm ; Bireyin, çalıştığı kuruma ilişkin olumsuz tutumudur. Aşağıda araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm tutumları ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1.	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.					
2.	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.					
3.	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.					
4.	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.					
5.	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
6.	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.					
7.	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.					
8.	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.					
9.	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.					
10.	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.					
11.	Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.					
12.	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.					
13.	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.					

EK-5: ARAŞTIRMA İZİNLERİ

EK-5.1: Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dekanlığının İzni



T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dekanlığı
BOLU

Sayı : 16758194 / 302.01.02 - 192
Konu: Araştırma İzni (Ramazan EMRE)

31/01/2013

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

İlgi: 29.01.2013 tarih ve 302.01.02-83 sayılı yazınız.

Enstitünüz Yüksek Lisans öğrencisi Ramazan EMRE'nin tez izleme çalışması için Fakültemiz Araştırma Görevlilerine uygulamak istediği ölçme araçları çalışması Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi arz/rica ederim.

Saygılarımla

Prof. Dr. Ömer ZORBA
Dekan

EK-5.2: Fen Edebiyat Fakültesi Dekanlığının İzni

T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
Fen Edebiyat Fakültesi

SAYI : 43776244-302.01.02- 228
KONU : Araştırma İzni
 (Ramazan EMRE)

06 Şubat 2013

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

İlgi: 29/01/2013 tarih ve 302-01-02-86 sayılı yazınız.

Yüksek Lisans Programı Öğrenciniz Ramazan EMRE'nin "Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Politika ve Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizim Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu tez çalışması için, Fakültemizdeki Araştırma Görevlilerine uygulanabilmesi uygun görülmüştür.

Gereğini ve bilgilerinizi rica ederim.

Saygılarımla.

Prof. Dr. Ahmet VARILCI
 Dekan

EK-5.3: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığının İzni

T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ
DEKANLIĞI



SAYI :24062326/302.01.02- 226
KONU:Araştırma İzni (Ramazan EMRE)

Bolu, 16.02.2013

ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

İLGİ : 29.01.2013 tarih ve 26073066/302.01.02-87 sayılı yazınız.

İlgi Yazınızda belirtilen konu ile ilgili tez çalışmasına katılmak isteyen Fakültemiz Araştırma Görevli listemizin isimleri aşağıda belirtilmiştir.

Bilgilerinize arz/rica ederim.

K. Kasım
Prof.Dr.Kamer KASIM
Dekan

Adı Soyadı :
Arş.Gör.Dr.Ahmet Emre BİBER
Arş.Gör.Dr.Gülenay Baş DİNAR
Arş.Gör.Ferda UZUNYAYLA
Arş.Gör.Aslı ÖZMEN
Arş.Gör.Abdülhamit EŞ
Arş.Gör.Sibel Yıldız ÇANKAYA
Arş.Gör.Meftune Özbakır UMUT
Arş.Gör.Hakan Tahiri MUTLU
Arş.Gör.Cihan ÇOBANOĞLU
Arş.Gör.Özkan GÖKCAN
Arş.Gör.Mahmut ALPAY

Bölümü :
İktisat
İktisat
İktisat
İşletme
İşletme
İşletme
İşletme
İşletme
İşletme
Uluslararası İlişkiler
Uluslararası İlişkiler

EK-5.4: Diş Hekimliği Fakültesi Dekanlığının İzni

T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Diş Hekimliği Fakültesi Dekanlığı



Sayı : 10721328-302.01.02-~~116~~
Konu : Araştırma İzni (Ramazan EMRE)

07/01/2013

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi: 29.01.2013 tarih ve 26073066-302.01.02-82 sayılı yazınız.

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Ramazan EMRE'nin "Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Politika ve Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizim Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi " konulu tez çalışması için ilgi yazıda belirtilen ölçme araçlarının Fakültemizde sadece Diş Hekimliği Uzmanlık Öğrencilerine (4 kişi) uygulanması Dekanlığımızca uygun görülmüştür. Ayrıca, Diş Hekimliği Uzmanlık Öğrencilerinin kliniklerimizde hizmet vermeleri ve yoğun olmaları nedeniyle kendilerinin de izinleri ve uygun oldukları zamanların seçilmesi önem arz etmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. İsmail DURAN
Dekan

Abant İzzet Baysal Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi
Tel: (374) 270.53 53 Fax : (374) 270.00 66

Şehir Kampüsü, 14300, BOLU
E-Mail: dis@ibu.edu.tr

EK-5.5: Tıp Fakültesi Dekanlığının İzni

T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
Tıp Fakültesi Dekanlığı

Sayı :37245933-200- 42.4
 Konu :Araştırma İzni

06.02.2013

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

İlgi : 29.01.2013 tarih ve 26073066-302.01.02-85 sayılı yazınız.

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Ramazan EMRE'nin "Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Politika ve Örgütsel Politika ve Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizim Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu tez çalışması için, sunulan ölçme araçlarını, Fakültemizde görev yapan araştırma görevlilerinden razı olanlara uygulanması Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Hasan KOÇOĞLU
 Dekan

EK-6: ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISI ÖLÇEK İZNİ

Hotmail İletiyi Yazdır

Sayfa 1 / 1

Re: Tez için İzin Talebi

Yazın: ybursali@pau.edu.tr
Tarih: 22 Ocak 2013 Salı 09:03:14
Gönderen: Ramazan EMRE (ramazanemre@msn.com)

>Merhaba,
> Rica ederim, elbette kullanabilirsiniz. Konuyla ilgili kaynak sıkıntınız
> da olursa özellikle yabancı makalelerle ilgili elimde varsa yine yardımcı
> olurum. Kolaylıklar dilerim.

> Sayın Hocam ;

> Bolu İzzet Baysal
> Anadolu Lisesinde Müdür Yardımcısı olarak görev yapmaktayım. Abant İzzet
> Baysal
> Üniversitesinde Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında Yüksek Lisans
> yapıyorum.

> "Arastırma
> Görevlilerinin Örgütsel Politika ve Örgütsel Destek Algıları ile
> Örgütsel
> Sinizm Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu yüksek lisans
> tez
> çalışmamda kullanılmak üzere doktora tezinizde kullanmış olduğunuz
> Ferris
> ve
> Kacmar (1992) tarafından geliştirilmiş olan 'Örgütsel Politika Algı
> Ölçeği' ni
> çalışmamda kullanmak için izninizi istiyorum.

> İlginiz için
> teşekkür eder , çalışmalarınızda kolaylıklar dilerim. Saygılarımla...

>

> Ramazan EMRE

> 505 8058042

EK-7: ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK ENVANTERİ İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEK İZNİ

Hotmail İletiyi Yazdır

Sayfa 1 / 1

YNT: Tez için İzin Talebi

Gamze Kalagan (gamzekalagan@akdeniz.edu.tr)
24 Ocak 2013 Persembe 14:29:53
Ramazan EMRE (ramazanemre@msn.com)

Sayın Ramazan Bey
Tarafımca geliştirmiş olduğum örgütsel destek envanteri ile türkçeye uyarlamasını yaptığım Örgütsel Sinizm Ölçeğini atıf göstererek kullanabilirsiniz. Çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Gamze Kalagan Kasalak

Kimden: Ramazan EMRE [ramazanemre@msn.com]
Gönderildi: 21 Ocak 2013 Pazartesi 17:32
Kime: Gamze Kalagan; gammylee55@hotmail.com
Konu: Tez için İzin Talebi

Sayın Hocam ;
Bolu İzzet Baysal Anadolu Lisesinde Müdür Yardımcısı olarak görev yapmaktayım. Abant İzzet Baysal Üniversitesinde Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında Yüksek Lisans yapıyorum.

"Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Politika ve Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu yüksek lisans tez çalışmamda tarafınızdan geliştirilmiş "Algılanan Örgütsel Destek Envanteri" ile yine tarafınızdan açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleriyle geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmış Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş olan " Örgütsel Sinizm Ölçeği" ni kullanmak için izninizi talep ediyorum.

İlginiz için teşekkür eder , çalışmalarınızda kolaylıklar dilerim.
Saygılarımla...

Ramazan EMRE

505 8058042

**EK-8: BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE GÖRE NORMALLİK ANALİZİ:
KOLMOGOROV- SMİRNOV ANALİZ SONUÇLARI**

Tablo 3.7. Cinsiyet değişkenine ait Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları

	cinsiyet	n	$\bar{x}$	S	Kolmogorov-Smirnov ^a		
					Çarpıklık	Basıklık	Sig.
Sinizmtoplam	kadın	38	2,437	,890	,916	1,514	,200*
	erkek	37	2,455	,857	,230	-,216	,200*
Sinizmbilişsel	kadın	38	2,631	,946	,592	,091	,058
	erkek	37	2,621	1,062	,235	-,679	,119
Sinizmduyuşsal	kadın	38	2,000	1,025	1,423	2,338	,000
	erkek	37	2,141	1,103	1,067	,708	,000
Sinizmdavranışsal	kadın	38	2,631	1,091	,662	-,185	,055
	erkek	37	2,560	,827	-,265	-,662	,016
destektoplam	kadın	38	3,123	,777	-,426	,242	,200*
	erkek	37	3,207	,762	-,293	-,457	,200*
destekgörev	kadın	38	2,877	1,043	,244	-,295	,200*
	erkek	37	2,973	,810	-,182	-,294	,200*
destekakademik	kadın	38	3,324	,654	-,836	1,901	,200*
	erkek	37	3,387	,751	-,866	,907	,107
destekgelişme	kadın	38	3,035	,935	-,400	-,025	,004
	erkek	37	3,135	,880	,433	-,446	,127
desteketkileşim	kadın	38	3,094	,973	-,292	-,071	,200*
	erkek	37	3,185	,999	-,142	-,487	,200*
politikatoplam	kadın	38	2,851	,661	,426	,446	,200*
	erkek	37	2,872	,754	,172	-,368	,200*
politikaçıkar	kadın	38	3,000	1,022	-,073	-,660	,200*
	erkek	37	3,064	1,096	-,070	-,725	,200*
politikayükselmek	kadın	38	2,713	,732	-,078	-,451	,074
	erkek	37	2,895	,935	-,091	-,806	,200*
politikaörgüt	kadın	38	3,230	,870	,122	-,459	,200*
	erkek	37	3,074	,857	-,163	-,012	,175
politikaüst	kadın	38	2,157	,893	,951	1,077	,158
	erkek	37	1,989	,775	,589	-,117	,159

Tablo 3.8. Yaş değişkenine ait Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları

	yaş	n	$\bar{x}$	S	Kolmogorov-Smirnov ^a		
					Çarpıklık	Basıklık	Sig.
Sinizmtoplam	21-25 yaş	24	2,320	1,030	1,019	,541	,146
	26-30 yaş	29	2,339	,802	-,201	-1,122	,096
	31 ve üzeri yaş	22	2,723	,721	1,705	4,012	,102
Sinizmbilişsel	21-25 yaş	24	2,283	,913	,906	,830	,107
	26-30 yaş	29	2,600	1,033	-,013	-,970	,200*
	31 ve üzeri yaş	22	3,036	,929	,797	-,227	,035
Sinizmdüyuşsal	21-25 yaş	24	1,989	1,247	1,393	1,148	,000
	26-30 yaş	29	1,887	,885	,762	-,075	,001
	31 ve üzeri yaş	22	2,397	1,019	1,557	2,390	,000
Sinizmdavranışsal	21-25 yaş	24	2,697	1,204	,465	-,912	,050
	26-30 yaş	29	2,465	,820	-,299	-,703	,081
	31 ve üzeri yaş	22	2,659	,867	,683	1,415	,121
destektoplam	21-25 yaş	24	3,331	,859	-,752	-,171	,028
	26-30 yaş	29	3,265	,580	,266	-,540	,200*
	31 ve üzeri yaş	22	2,851	,813	-,054	,133	,200*
destekgörev	21-25 yaş	24	3,083	1,143	-,105	-,929	,149
	26-30 yaş	29	3,011	,645	-,306	,027	,015
	31 ve üzeri yaş	22	2,636	,969	,558	,679	,101
destekakademik	21-25 yaş	24	3,444	,741	-,938	1,527	,200*
	26-30 yaş	29	3,488	,505	,161	-,566	,200*
	31 ve üzeri yaş	22	3,083	,819	-,676	,225	,200*
destekgelişme	21-25 yaş	24	3,166	,906	-,538	,389	,134
	26-30 yaş	29	3,126	,874	,420	-,176	,200*
	31 ve üzeri yaş	22	2,939	,963	,017	-,137	,200*
desteketkileşim	21-25 yaş	24	3,410	1,096	-,629	-,475	,099
	26-30 yaş	29	3,241	,778	,446	,143	,160
	31 ve üzeri yaş	22	2,707	,985	-,116	-,277	,200*
politikatoplam	21-25 yaş	24	2,703	,660	,315	-,686	,200*
	26-30 yaş	29	2,757	,635	-,515	-,163	,040
	31 ve üzeri yaş	22	3,173	,765	,562	-,886	,053
politikaçıkıkar	21-25 yaş	24	2,725	1,112	,386	-,715	,200*
	26-30 yaş	29	2,931	,935	-,429	-,591	,200*
	31 ve üzeri yaş	22	3,500	1,017	-,288	-,294	,200*
politikayükselmek	21-25 yaş	24	2,645	,760	,251	-,157	,200*
	26-30 yaş	29	2,655	,823	-,186	-,219	,149
	31 ve üzeri yaş	22	3,170	,857	-,255	-1,163	,173
politikaörgüt	21-25 yaş	24	3,062	,745	-,232	-,705	,200*
	26-30 yaş	29	3,025	,771	-,770	,444	,200*
	31 ve üzeri yaş	22	3,420	1,053	,073	-1,245	,087
politikaüst	21-25 yaş	24	1,891	,717	,448	-,995	,200*
	26-30 yaş	29	2,055	,783	,413	-,393	,200*
	31 ve üzeri yaş	22	2,300	,994	1,046	,946	,043

Tablo 3.9. Medeni durum değişkenine ait Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları

	medeni durum	n	$\bar{x}$	S	Kolmogorov-Smirnov ^a		
					Çarpıklık	Basıklık	Sig.
Sinizmtoplam	bekar	41	2,407	,808	,515	,524	,200*
	evli	34	2,493	,946	,613	,642	,200*
Sinizmbilişsel	bekar	41	2,487	,843	,219	-,461	,200*
	evli	34	2,794	1,148	,255	-,772	,189
Sinizmduyuşsal	bekar	41	1,945	,964	1,154	1,392	,000
	evli	34	2,220	1,160	1,199	,961	,000
Sinizmdavranışsal	bekar	41	2,768	,919	,437	,027	,200*
	evli	34	2,389	,990	,560	,144	,200*
destektoplam	bekar	41	3,259	,716	-,531	,024	,128
	evli	34	3,051	,818	-,140	-,102	,200*
destekgörev	bekar	41	3,008	,935	-,140	,118	,200*
	evli	34	2,823	,929	,336	-,304	,152
destekakademik	bekar	41	3,443	,634	-,410	-,198	,200*
	evli	34	3,250	,767	-1,019	1,547	,062
destekgelişme	bekar	41	3,040	,817	-,298	,169	,200*
	evli	34	3,137	1,008	,075	-,484	,200*
desteketkileşim	bekar	41	3,303	,956	-,344	-,287	,200*
	evli	34	2,941	,986	-,047	-,072	,195
politikatoplam	bekar	41	2,738	,590	,044	-,443	,200*
	evli	34	3,010	,804	,139	-,355	,200*
politikaçıkıkar	bekar	41	2,926	,973	,017	-,719	,200*
	evli	34	3,158	1,143	-,224	-,684	,200*
politikayükselmek	bekar	41	2,631	,728	-,091	-,551	,075
	evli	34	3,011	,921	-,226	-,712	,200*
politikaörgüt	bekar	41	3,109	,756	-,017	-,662	,060
	evli	34	3,205	,983	-,076	-,232	,200*
politikaüst	bekar	41	1,941	,733	,303	-1,139	,200*
	evli	34	2,235	,930	1,006	,924	,081

Tablo 3.10. Görev yeri değişkenine ait Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları

	görev yeri	n	$\bar{x}$	S	Kolmogorov-Smirnov ^a		
					Çarpıklık	Basıklık	Sig.
Sinizmtoplam	Eğitim (1)	23	2,474	,800	1,466	3,202	,110
	İİBF (2)	10	1,946	,790	,159	-1,828	,142
	Diş Hekimliği (3)	4	1,442	,500	1,408	2,319	.
	Mühendislik-Mimarlık (4)	12	2,641	,845	,612	1,432	,200*
	Fen-Edebiyat (5)	22	2,646	,944	,393	,049	,200*
	BESYO (6)	4	2,846	,301	,600	-,768	.
Sinizmbilişsel	Eğitim (1)	23	2,660	,915	,959	,612	,055
	İİBF (2)	10	2,220	1,294	,816	-,471	,118
	Diş Hekimliği (3)	4	1,650	,660	,229	-3,869	.
	Mühendislik-Mimarlık (4)	12	2,716	,920	,422	-,572	,200*
	Fen-Edebiyat (5)	22	2,827	1,005	,199	-,231	,200*
	BESYO (6)	4	3,050	,640	-,084	-5,518	.
Sinizmdüyuşsal	Eğitim (1)	23	2,097	,999	1,284	2,025	,000
	İİBF (2)	10	1,600	,875	1,328	1,051	,001
	Diş Hekimliği (3)	4	1,250	,500	2,000	4,000	.
	Mühendislik-Mimarlık (4)	12	2,250	1,055	1,636	3,938	,000
	Fen-Edebiyat (5)	22	2,261	1,275	,992	,075	,008
	BESYO (6)	4	2,312	,473	1,659	2,615	.
Sinizmdavranışsal	Eğitim (1)	23	2,619	,782	1,156	2,663	,200*
	İİBF (2)	10	1,950	,761	,413	-,850	,200*
	Diş Hekimliği (3)	4	1,375	,478	,855	-1,289	.
	Mühendislik-Mimarlık (4)	12	2,937	,911	,038	-1,294	,200*
	Fen-Edebiyat (5)	22	2,806	1,115	,291	-,384	,200*
	BESYO (6)	4	3,125	,433	1,540	2,889	.
destektoplam	Eğitim (1)	23	3,240	,696	-,184	,044	,200*
	İİBF (2)	10	3,452	,757	-,041	-,645	,200*
	Diş Hekimliği (3)	4	3,894	,573	-1,188	,605	.
	Mühendislik-Mimarlık (4)	12	2,767	,879	-,330	-,879	,148
	Fen-Edebiyat (5)	22	3,093	,768	-,544	-,024	,200*
	BESYO (6)	4	2,868	,305	,000	-5,706	.
destekgörev	Eğitim (1)	23	3,043	,928	,047	,166	,200*
	İİBF (2)	10	3,033	,867	-,515	-1,310	,200*
	Diş Hekimliği (3)	4	3,833	1,000	,370	-3,901	.
	Mühendislik-Mimarlık (4)	12	2,527	,834	,237	-1,305	,200*
	Fen-Edebiyat (5)	22	2,924	,890	,202	,676	,200*
	BESYO (6)	4	2,250	1,101	-,229	-3,869	.
destekakademik	Eğitim (1)	23	3,442	,556	-,004	-,437	,200*
	İİBF (2)	10	3,683	,630	-,266	,571	,200*
	Diş Hekimliği (3)	4	3,666	,272	,000	1,500	.
	Mühendislik-Mimarlık (4)	12	2,791	,887	-,885	-,243	,042
	Fen-Edebiyat (5)	22	3,356	,690	-,614	,027	,200*
	BESYO (6)	4	3,416	,700	,646	,707	.
destekgelişme	Eğitim (1)	23	3,202	,814	-,073	,083	,200*
	İİBF (2)	10	3,233	,994	,457	-,806	,199
	Diş Hekimliği (3)	4	3,583	,569	,753	,343	.
	Mühendislik-Mimarlık (4)	12	2,555	,795	-,585	-,320	,200*
	Fen-Edebiyat (5)	22	3,181	1,027	-,247	-,205	,200*
	BESYO (6)	4	2,583	,500	-,370	-3,901	.

desteketkileşim	Eğitim (1)	23	3,167	,910	-,479	,220	,200*
	İİBF (2)	10	3,528	,996	,118	-,313	,200*
	Diş Hekimliği (3)	4	4,250	,867	-1,521	2,764	.
	Mühendislik-Mimarlık (4)	12	2,940	1,078	-,082	-,540	,200*
	Fen-Edebiyat (5)	22	2,902	,974	-,457	-,712	,200*
	BESYO (6)	4	2,785	,340	,000	-4,339	.
politikatoplam	Eğitim (1)	23	2,702	,683	,910	,997	,096
	İİBF (2)	10	2,525	,829	-,057	-1,303	,200*
	Diş Hekimliği (3)	4	2,371	,312	,000	-3,568	.
	Mühendislik-Mimarlık (4)	12	3,064	,788	,083	-,783	,200*
	Fen-Edebiyat (5)	22	3,089	,585	,580	,980	,200*
	BESYO (6)	4	3,250	,576	1,776	3,130	.
politikaçıkar	Eğitim (1)	23	2,895	1,047	,079	-,931	,200*
	İİBF (2)	10	2,500	1,063	-,222	-1,324	,200*
	Diş Hekimliği (3)	4	1,850	,660	-,437	1,166	.
	Mühendislik-Mimarlık (4)	12	3,266	1,179	-,163	-1,029	,200*
	Fen-Edebiyat (5)	22	3,418	,802	,058	-,366	,200*
	BESYO (6)	4	3,500	1,148	,855	-1,289	.
politikayükselmek	Eğitim (1)	23	2,592	,781	,325	-,740	,200*
	İİBF (2)	10	2,250	,940	,004	-1,690	,200*
	Diş Hekimliği (3)	4	2,500	,228	,000	-3,300	.
	Mühendislik-Mimarlık (4)	12	3,031	,853	-,255	-,707	,200*
	Fen-Edebiyat (5)	22	3,096	,778	,159	-,545	,111
	BESYO (6)	4	3,406	,640	,158	-3,721	.
politikaörgüt	Eğitim (1)	23	3,108	,970	,262	-,921	,015
	İİBF (2)	10	2,800	,856	,223	-,622	,200*
	Diş Hekimliği (3)	4	2,937	,239	,855	-1,289	.
	Mühendislik-Mimarlık (4)	12	3,437	,917	-,198	-,314	,200*
	Fen-Edebiyat (5)	22	3,159	,825	-,406	1,591	,200*
	BESYO (6)	4	3,625	,433	1,540	2,889	.
politikaüst	Eğitim (1)	23	1,869	,839	1,662	3,842	,030
	İİBF (2)	10	1,840	,753	,196	-1,810	,184
	Diş Hekimliği (3)	4	1,350	,412	,200	-4,858	.
	Mühendislik-Mimarlık (4)	12	2,450	,972	,750	,857	,200*
	Fen-Edebiyat (5)	22	2,345	,788	,116	-,323	,200*
	BESYO (6)	4	1,950	,251	-1,129	2,227	.

Tablo 3.11. Eğitim durumu değişkenine ait Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları

	eğitim durumu	n	$\bar{x}$	S	Kolmogorov-Smirnov ^a		
					Çarpıklık	Basıklık	Sig.
Sinizmtoplam	yüksek lisans sürecinde	25	2,304	1,029	,991	,500	,200*
	doktora sürecinde	33	2,405	,708	-,351	-,662	,116
	doktora mezun	17	2,733	,880	,959	2,007	,200*
Sinizmbilişsel	yüksek lisans sürecinde	25	2,256	,917	,885	,795	,080
	doktora sürecinde	33	2,745	,955	-,137	-,862	,200*
	doktora mezun	17	2,941	1,083	,589	,003	,073
Sinizmdüyuşsal	yüksek lisans sürecinde	25	1,960	1,238	1,415	1,232	,000
	doktora sürecinde	33	1,909	,754	,423	-,271	,000
	doktora mezun	17	2,544	1,199	1,046	,235	,000
Sinizmdavranışsal	yüksek lisans sürecinde	25	2,710	1,191	,416	-,921	,080
	doktora sürecinde	33	2,477	,789	-,273	-,574	,200*
	doktora mezun	17	2,661	,935	,720	1,441	,136
destektoplam	yüksek lisans sürecinde	25	3,290	,839	-,599	-,112	,022
	doktora sürecinde	33	3,231	,739	-,448	,534	,200*
	doktora mezun	17	2,851	,653	-,319	-,362	,200*
destekgörev	yüksek lisans sürecinde	25	2,933	1,036	-,069	-,777	,096
	doktora sürecinde	33	3,020	,912	,195	,256	,190
	doktora mezun	17	2,725	,818	-,058	,350	,161
destekakademik	yüksek lisans sürecinde	25	3,513	,760	-,994	1,403	,200*
	doktora sürecinde	33	3,368	,684	-1,136	2,554	,072
	doktora mezun	17	3,098	,592	-,780	,514	,200*
destekgelişme	yüksek lisans sürecinde	25	3,093	,955	-,017	,136	,200*
	doktora sürecinde	33	3,151	,917	-,096	,107	,200*
	doktora mezun	17	2,941	,835	-,071	-1,082	,200*
desteketkileşim	yüksek lisans sürecinde	25	3,337	1,069	-,414	-,427	,094
	doktora sürecinde	33	3,238	,911	-,160	-,206	,200*
	doktora mezun	17	2,655	,861	-,492	,081	,180
politikatoplam	yüksek lisans sürecinde	25	2,683	,684	,248	-,921	,155
	doktora sürecinde	33	2,865	,598	,361	,453	,200*
	doktora mezun	17	3,117	,868	-,064	-,020	,200*
politikaçakıkar	yüksek lisans sürecinde	25	2,800	1,016	,499	-,429	,200*
	doktora sürecinde	33	3,036	1,055	-,272	-,672	,200*
	doktora mezun	17	3,364	1,072	-,528	,361	,200*
politikayükselmek	yüksek lisans sürecinde	25	2,555	,885	,280	-,938	,048
	doktora sürecinde	33	2,882	,692	,170	,207	,200*
	doktora mezun	17	3,014	,977	-,407	-,518	,200*
politikaörgüt	yüksek lisans sürecinde	25	2,930	,737	,108	-,764	,200*
	doktora sürecinde	33	3,166	,811	-,376	,685	,200*
	doktora mezun	17	3,455	1,061	-,239	-,812	,200*
politikaüst	yüksek lisans sürecinde	25	1,912	,746	,267	-1,315	,131
	doktora sürecinde	33	2,036	,803	1,042	1,698	,164
	doktora mezun	17	2,388	,978	,781	,385	,200*

EK-9: SPERMAN'S RHO KORELASYON ANALİZİ SONUÇLARI

Tablo 3.12. Araştırma görevlilerinin örgütsel politika algılarının ve örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında ilişkiye ait Sperman's rho korelasyon analizi

		Sinizm toplam	Sinizm bilişsel	Sinizm duyuşsal	Sinizm davranışsal
Spearman's rho	destektoplam	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,732** ,000 75	-,756** ,000 75	-,653** ,000 75
	destekgörev	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,594** ,000 75	-,598** ,000 75	-,492** ,000 75
	destekakademik	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,578** ,000 75	-,614** ,000 75	-,565** ,000 75
	destekgelişme	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,592** ,000 75	-,570** ,000 75	-,588** ,000 75
	desteketkileşim	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	-,710** ,000 75	-,734** ,000 75	-,598** ,000 75
	politikatoplam	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,727** ,000 75	,725** ,000 75	,665** ,000 75
	politikaçıkıkar	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,665** ,000 75	,660** ,000 75	,554** ,000 75
	politikayükselmek	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,628** ,000 75	,614** ,000 75	,634** ,000 75
	politikaörgüt	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,549** ,000 75	,547** ,000 75	,541** ,000 75
	politikaüst	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,679** ,000 75	,642** ,000 75	,606** ,000 75

ÖZGEÇMİŞ

1974 yılında Bolu-Seben’de doğdu. İlköğrenimini Bolu’da Sakarya İlkokulu’nda, orta öğrenimini 50. Yıl Ortaokulu’nda, lise eğitimini ise Bolu Atatürk Lisesi’nde 1991 yılında tamamladı. 1991 yılında başladığı Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Kimya Öğretmenliği bölümünü bitirerek, 4 Ocak 1999 tarihinde Milli Eğitim Bakanlığı’nda öğretmen olarak göreve başladı. 2005 yılından itibaren farklı yönetim kademelerinde yöneticilik görevi yapmıştır. Halen Bolu İzzet Baysal Anadolu Lisesi’nde Müdür Başyardımcısı olarak görevine devam etmektedir.

e-mail: ramazanemre@msn.com