

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ BİLİM DALI

**İŞYERİ NEZAKETSİZLİĞİ İLE SİNİZM
ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖZNEL İYİ OLUŞ HALİNİN
ROLÜ**

Yüksek Lisans Tezi

CEREN İLGİN

İstanbul, 2019

T.C.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

YÖNETİM VE ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ BİLİM DALI

**İŞYERİ NEZAKETSİZLİĞİ İLE SİNİZM
ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖZNEL İYİ OLUŞ HALİNİN
ROLÜ**

Yüksek Lisans Tezi

CEREN İLGİN

Danışman: PROF.DR. SİBEL GÖK

İstanbul, 2019



T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ONAY BELGESİ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ Anabilim Dalı YÖNETİM VE ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ Bilim Dalı TEZLİ YÜKSEK LİSANS öğrencisi CEREN İLGİN'nın İŞYERİ NEZAKETSİZLİĞİ İLE SİNİZM ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖZNEL İYİ OLUŞ HALİNİN ROLÜ adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun 26.12.2019 tarih ve 2019-44/22 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oy birliği / ~~oy çokluğu~~ ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi 16...../.....01...../.....2020

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

1.	Tez Danışmanı	Prof. Dr. SİBEL GÖK	
2.	Jüri Üyesi	Doç. Dr. IŞIL KARATUNA	
3.	Jüri Üyesi	Prof. Dr. PINAR TINAZ	

GENEL BİLGİLER

İsim ve Soyadı : Ceren İlgin

Ana Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Programı : Yönetim ve Çalışma Psikolojisi

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Sibel GÖK

Tez Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans – 2019

Anahtar Kelimeler : İşyeri Nezaketsizliği, Örgütsel Sinizm, Öznel İyi Oluş

Hali

ÖZET

İŞYERİ NEZAKETSİZLİĞİ İLE SİNİZM ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖZNEL İYİ OLUŞ HALİNİN ROLÜ

Bu tez çalışmasının amacı; çalışanların işyerlerinde nezaketsiz davranışlara maruz kaldıklarında öznel iyi oluş düzeylerinin ne ölçüde etkilendiği ve bu durumun örgütsel sinizme sebep olup olmadığının analiz edilmesi, aynı zaman da işyeri nezaketsizliği ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkide öznel iyi oluş halinin rolünün incelenmesidir. Araştırma dört bölümden oluşmakta olup, araştırmanın birinci bölümünde işyeri nezaketsizliği, ikinci bölümde örgütsel sinizm, üçüncü bölümde öznel iyi oluş hali, dördüncü bölümde ise anket yöntemiyle elde edilen verilerin analizine ve bulgularına yer verilmiştir. Veri toplama aracı

olarak Gök ve arkadaşlarının işyeri nezaketsizliği ölçeği, Brandes ve arkadaşlarının örgütsel sinizm ölçeği, Diener ve arkadaşlarının yaşam doyumu ve Watson ve arkadaşlarının pozitif negatif duygu ölçeği kullanılmış olup elde edilen veriler SPSS 25.0 ve LISREL istatistik paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. İstanbul’da faaliyet gösteren özel sektör firmalarında görev yapan beyaz yakalı 391 çalışandan elde edilen verilerin analizi neticesinde işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma ile sinizmin alt boyutları arasında pozitif yönlü orta seviyede bir ilişki olduğu, işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma ile öznel iyi oluş hali arasında negatif yönlü orta seviyede bir ilişki olduğu, öznel iyi oluş hali ile sinizmin alt boyutları arasında negatif yönlü orta seviyede bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmanın ana konusu olan çalışanların işyerlerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalmaları sonucunda sinik davranışlar sergilemelerinde öznel iyi oluş halinin yarı aracılık etkisi olduğu belirlenmiştir.

GENERAL KNOWLEDGE

Name and Surname : Ceren İlgin

Field : Labor Economics and Industrial Relations

Programme : Management and Work Psychology

Supervisor : Prof. Dr. Sibel GOK

Degree Awarded and Date : Master's Thesis - 2019

Keywords : Workplace Incivility, Organizational Cynicism,
Subjective Well Being

ABSTRACT

THE ROLE OF SUBJECTIVE WELL – BEING IN THE RELATION BETWEEN WORKPLACE INCIVILITY AND CYNICISM

The main purpose of this thesis is; to analyze the extent to which subjective well-being levels are affected when employees are exposed to discourteous behaviors in the workplace and to analyze whether this causes organizational cynicism, and also to examine the role of subjective well-being in the relationship between workplace incivility and organizational cynicism. The study consists of four chapters: in the first part of the study workplace incivility, in the second part organizational cynicism, in the third part subjective well-being, in the fourth part the analysis and findings of the data obtained by the survey method are given. As data collecting instruments Gök et al's Workplace Incivility Scale, Brandes et al's Organizational Cynicism Scale, Diener et al's Satisfaction with Life Scale and Watson et al's The Positive and Negative Affect Schedule are employed and the data

acquired were analyzed using SPSS 25.0 and LISREL statistical package program. As a result of the analysis of the data obtained from 391 white-collar employees working in private sector companies operating in Istanbul, we determined a positive moderate relationship between exposure to discourteous behaviors and sub-dimensions of cynicism in the workplace, negative relationship between exposure to discourteous behaviors in workplace and subjective well-being and there is a moderate level negative relationship between subjective well-being and sub-dimensions of cynicism. In addition, it was determined that subjective well-being has a semi-mediating effect on cynical behaviors as a result of being exposed to discourteous behaviors in the workplace, which is the main subject of the study.

ÖNSÖZ

Tez çalışmam boyunca yardımlarını ve önerilerini hiçbir zaman esirgemeyen değerli hocam, Prof. Dr. Sibel Gök'e,

Sabrı ve sevgisiyle güç veren, her daim destek olan canım annem Seycan İlgin'a,

Anket formunda yer alan soruları büyük bir titizlikle cevaplayan ve çalışmama katkı sağlayan katılımcılara çok teşekkür ederim.

İstanbul, 2020

Ceren İlgin

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

TABLO LİSTESİ.....	IX
ŞEKİL LİSTESİ	XII
GİRİŞ.....	1
1. İŞYERİ NEZAKETSİZLİĞİ.....	3
1.1. İŞYERİ NEZAKETSİZLİĞİ KAVRAMI	3
1.2. İŞYERİ NEZAKETSİZLİĞİNE NEDEN OLAN FAKTÖRLER.....	7
1.3. İŞYERİ NEZAKETSİZLİĞİNİN SONUÇLARI	9
1.4. İŞYERİ NEZAKETSİZLİĞİNİ ÖNLEMENİN YOLLARI.....	13
2. ÖRGÜTSEL SİNİZİM.....	15
2.1. SİNİZM KAVRAMININ KÖKENİ VE TANIMI	15
2.2. ÖRGÜTSEL SİNİZİM.....	17
2.3. ÖRGÜTSEL SİNİZİMİN ÖRGÜTLER İÇİN ÖNEMİ.....	19
2.4. ÖRGÜTSEL SİNİZİMİN BOYUTLARI	21
2.4.1. Bilişsel (İnanç) Boyut.....	21
2.4.2. Duygusal Boyut	22
2.4.3. Davranışsal Boyut.....	22
2.5. ÖRGÜTSEL SİNİZİMİ OLUŞTURAN TEMEL FAKTÖRLER	23
2.5.1. Bireysel Faktörler	23
2.5.1.1. Yaş.....	23
2.5.1.2. Cinsiyet.....	25
2.5.1.3. Eğitim Durumu.....	26
2.5.1.4. Medeni Durum.....	27

2.5.1.5. Hizmet Süresi.....	28
2.5.2. Örgütsel Faktörler.....	29
2.5.2.1. Örgütsel Adalet.....	29
2.5.2.2. Psikolojik Sözleşme İhlali.....	30
2.5.2.3. Örgüt İçi İletişim.....	32
2.5.2.4. Örgüt Kültürü.....	32
2.6. ÖRGÜTSEL SİNİZM TÜRLERİ.....	33
2.6.1. Kişilik Sinizm.....	34
2.6.2. Toplumsal Sinizm.....	35
2.6.3. Mesleki Sinizm.....	35
2.6.4. Çalışan Sinizmi.....	36
2.6.5. Örgütsel Değişim Sinizmi.....	36
2.7. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN SONUÇLARI.....	36
2.7.1. Bireysel Sonuçları.....	37
2.7.2. Örgütsel Sonuçları.....	37
2.7.2.1. Örgütsel Bağlılığın Azalması.....	38
2.7.2.2. İş Tatmininin Azalması.....	39
2.7.2.3. Tükenmişlik.....	40
2.7.2.4. İşe Yabancılaşma.....	40
2.7.2.5. Örgüte Güvenin Azalması.....	41
2.7.2.6. Örgütsel Vatandaşlığın Azalması.....	41
2.8. ÖRGÜTSEL SİNİZMİ ÖNLEMENİN YOLLARI.....	42
3. ÖZNEL İYİ OLUŞ HALİ.....	44
3.1. ÖZNEL İYİ OLUŞ HALİ KAVRAMI.....	44
3.2. ÖZNEL İYİ OLUŞ HALİNİN BİLEŞENLERİ.....	46
3.3. ÖZNEL İYİ OLUŞ HALİNİ ETKİLEYEN ETMENLER.....	48
3.4. ÖZNEL İYİ OLUŞ HALİNİN SONUÇLARI.....	54
3.5. ÖRGÜTLERDE ÖZNEL İYİ OLUŞ HALİNİ ARTTIRMANIN YOLLARI.....	57

4. İŞYERİ NEZAKETSİZLİĞİ İLE SİNİZM ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖZNEL İYİ OLUŞ HALİNİN ROLÜ.....	59
4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	59
4.2. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ VE HİPOTEZİ	61
4.3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ	65
4.4. ARAŞTIRMANIN VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ VE ARACI	67
4.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	70
4.6. ARAŞTIRMANIN BULGULARI.....	71
4.6.1. Araştırmaya Katılan Kişilerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	71
4.6.2. Güvenilirlik Analizi	73
4.6.2.1. İşyeri Nezaketsizliği Ölçeği Güvenirlik Analizi.....	73
4.6.2.2. Sinizm Ölçeği Güvenirlik Analizi.....	74
4.6.2.3. Öznel İyi Oluş Ölçeği Güvenirlik Analizi.....	74
4.6.3. Frekans Analizi.....	75
4.6.3.1. İşyeri Nezaketsizliği Ölçeğinin Frekans Analizi Sonuçları.....	75
4.6.3.2. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Frekans Analizi Sonuçları.....	76
4.6.3.3. Öznel İyi Oluş Ölçeğinin Frekans Analizi Sonuçları.....	78
4.6.4. Anlamlılık Analizi	80
4.6.5.Sosyo-Demografik Değişkenler Bakımından Analiz ve Bulgular.....	82
4.6.5.1. İşyeri Nezaketsizliğine İlişkin Analiz ve Bulgular.....	82
4.6.5.2.Örgütsel Sinizme İlişkin Analiz ve Bulgular.....	86
4.6.5.3.Öznel İyi Oluş Haline İlişkin Analiz ve Bulgular.....	95
4.6.6. Korelasyon Analizi	100
4.6.7. Regresyon Analizi	104
4.6.8. Yapısal Eşitlik Modellemesi Analizi	107
TARTIŞMA.....	114
SONUÇ	128
EKLER	133
KAYNAKÇA.....	140

TABLO LİSTESİ

Sayfa No.

Tablo 1: Faaliyet Alanı ve Cinsiyete Göre Çalışan Sayısı.....	66
Tablo 2: Örgütsel Sinizmin Alt Boyutları ve İlgili Maddeler	69
Tablo 3: Araştırmaya Katılan Kişilerin Demografik Özellikleri	72
Tablo 4: İşyeri Nezaketsizliği Ölçeğine Ait Güvenirlilik Analizi Düzeyleri	74
Tablo 5: Sinizm Ölçeğine Ait Güvenirlilik Analizi Düzeyleri.....	74
Tablo 6: Öznel İyi Oluş Ölçeğine Ait Güvenirlilik Analizi Düzeyleri	75
Tablo 7: İşyeri Nezaketsizliği Ölçeğinin Frekans Analizi Sonuçları.....	76
Tablo 8: Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Frekans Analizi Sonuçları.....	78
Tablo 9: Öznel İyi Oluş Ölçeğinin Frekans Analizi Sonuçları	79
Tablo 10: Yaşam Doyumu Ölçeğinin Frekans Analizi Sonuçları	79
Tablo 11: Olumlu – Olumsuz Duygu Ölçeğinin Frekans Analizi Sonuçları	80
Tablo 12: Çalışanların İşyerindeki Nezaketsiz Davranışlara Maruz Kalmalarına Ait Verilerin Dağılımına Ait Normallik Testi Sonuçları.....	81
Tablo 13: Çalışanların Öznel İyi Oluş Hallerine İlişkin Algılarına Ait Verilerin Dağılımına Ait Normallik Testi Sonuçları	81
Tablo 14: Sinizm Tutumlarına Ait Verilerin Dağılımına Ait Normallik Testi Sonuçları	81
Tablo 15: Çalışanların İşyerindeki Nezaketsiz Davranışlara Maruz Kalmalarının Cinsiyetlerine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları.....	82
Tablo 16: Çalışanların İşyerindeki Nezaketsiz Davranışlara Maruz Kalmalarının Medeni Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları	83
Tablo 17: Çalışanların İşyerindeki Nezaketsiz Davranışlara Maruz Kalmalarının Yöneticilik Görevine Sahip Olmalarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları	83
Tablo 18: Çalışanların İşyerindeki Nezaketsiz Davranışlara Maruz Kalmalarının Yaşlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları	84
Tablo 19: Çalışanların İşyerindeki Nezaketsiz Davranışlara Maruz Kalmalarının Eğitim Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları.....	84

Tablo 20: Çalışanların İşyerindeki Nezaketsiz Davranışlara Maruz Kalmalarının Toplam Çalışma Sürelerine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları.....	85
Tablo 21: Çalışanların İşyerindeki Nezaketsiz Davranışlara Maruz Kalmalarının Kurumdaki Çalışma Sürelerine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları.....	85
Tablo 22: Çalışanların İşyerindeki Nezaketsiz Davranışlara Maruz Kalmalarının Gelir Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları	86
Tablo 23: Çalışanların Sinizm Tutumlarının Cinsiyetlerine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları	87
Tablo 24: Çalışanların Sinizm Tutumlarının Medeni Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları	88
Tablo 25: Çalışanların Sinizm Tutumlarının Yöneticilik Görevine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları	89
Tablo 26: Çalışanların Sinizm Tutumlarının Yaşlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları	90
Tablo 27: Çalışanların Sinizm Tutumlarının Eğitim Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları.....	91
Tablo 28: Çalışanların Sinizm Tutumlarının Toplam Çalışma Sürelerine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları.....	92
Tablo 29: Çalışanların Sinizm Tutumlarının Kurumdaki Çalışma Sürelerine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları.....	93
Tablo 30: Çalışanların Sinizm Tutumlarının Gelir Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları.....	95
Tablo 31: Çalışanların Öznel İyi Oluş Hallerine İlişkin Algılarının Cinsiyetlerine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları	96
Tablo 32: Çalışanların Öznel İyi Oluş Hallerine İlişkin Algılarının Medeni Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları.....	97
Tablo 33: Çalışanların Öznel İyi Oluş Hallerine İlişkin Algılarının Yöneticilik Görevine Sahip Olmalarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları.....	97
Tablo 34: Çalışanların Öznel İyi Oluş Hallerine İlişkin Algılarının Yaşlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları.....	98

Tablo 35: Çalışanların İyi Oluş Hallerine İlişkin Algılarının Eğitim Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları.....	98
Tablo 36: Çalışanların Öznel İyi Oluş Hallerine İlişkin Algılarının Toplam Çalışma Sürelerine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları	99
Tablo 37: Çalışanların Öznel İyi Oluş Hallerine İlişkin Algılarının Kurumdaki Çalışma Sürelerine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları	99
Tablo 38: Çalışanların Öznel İyi Oluş Hallerine İlişkin Algılarının Gelir Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları	100
Tablo 39: İşyerindeki Nezaketsiz Davranışlara Maruz Kalma ile Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki	101
Tablo 40: Öznel İyi Oluş ile İşyeri Nezaketsizliği Arasındaki İlişki	103
Tablo 41: Öznel İyi Oluş ile Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki.....	104
Tablo 42: İşyerinde Nezaketsiz Davranışlara Maruz Kalmanın Sinik Tutum Üzerinde Etkisine Ait Doğrusal Regresyon Analiz Sonuçları	105
Tablo 43: İşyerinde Nezaketsiz Davranışlara Maruz Kalmanın Kişinin İyi Oluş Hali Üzerinde Etkisi Ait Doğrusal Regresyon Analiz Sonuçları	106
Tablo 44: Kişinin İyi Oluş Halinin Sinik Tutum Üzerinde Etkisine Ait Doğrusal Regresyon Analiz Sonuçları	107
Tablo 45: Uyum İndeksi Kriterlerine Ait Değerler.....	113

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa No.

Şekil 1: Örgütsel Sinizm Türleri.....	34
Şekil 2: Araştırmanın Modeli	65
Şekil 3: Araştırmanın Birinci Modeline İlişkin Yol Diyagramları	109
Şekil 4: İşyerinde Nezaketsiz Davranışlara Maruz Kalma İle Sinik Tutum Arasındaki İlişkiye Ait Yol Diyagramı.....	110
Şekil 5: İşyerinde Nezaketsiz Davranışlara Maruz Kalma, İyi Oluş Hali ve Sinik Tutum Değişkenlerini Oluşturduğu Yol Diyagramı	111
Şekil 6: İşyerinde Nezaketsiz Davranışlara Maruz Kalma İle Sinik Tutum İlişkisinde Kişinin İyi Oluş Halinin Aracı Rolüne Ait Yol Diyagramı.....	112

GİRİŞ

Günümüzde örgütler varlıklarını sürdürebilmeleri için yoğun bir rekabet ve değişim içerisinde. Bu değişim ve rekabet ortamında örgütlerin hedeflerine ulaşmasındaki kilit nokta insan unsurudur. Örgütler içerisinde farklı kültüre sahip, farklı nitelikte insanlar bulunmaktadır. Farklı yapıdaki insanlar ortak bir paydada hareket edebilmeleri için birbirlerine saygılı ve nazik davranmalı, toplum ve örgüt içerisinde yer alan kurallara ve normlara uygun hareket etmelidir. Kurallara ve normlara uygun davranılmaması, insanların birbirlerine karşı nezaketsiz davranışlar sergilemesi hem örgütü hem de çalışanları olumsuz yönde etkilemektedir.

Örgütleri içerisinde nezaketsiz davranışlara maruz kalan çalışanların duygu durumları etkilenebilmektedir. Bu durum çalışanların olumlu duygulardan ziyade olumsuz duyguları daha fazla hissetmelerine neden olabilmektedir. Çalışanlar; mutluluk gibi pozitif duygulardan ziyade mutsuzluk, gerginlik, sinirlilik gibi negatif duyguları daha yoğun yaşayabilmektedir. Buna bağlı olarak çalışanların yaşam doyumları azalmaktadır.

Negatif duyguları daha yoğun yaşayan ve yaşam doyumları azalan çalışanlar zamanla zor beğenen, memnuniyetsiz, olaylara olumsuz yaklaşan kişiler haline gelebilmektedir. Bu durum çalışanların örgütlerine karşı olumsuz tutum sergilemelerine neden olabilmektedir.

Yukarıdaki açıklamalardan hareketle bu araştırmanın amacı, çalışanların işyerlerinde nezaketsizliğe maruz kalmaları sonucunda sinik davranışlar sergilemelerinde öznel iyi oluş halinin aracı rolünün incelenmesidir.

Bu kapsamda araştırma dört bölümden oluşmakta olup, araştırmanın ilk üç bölümünü literatür taraması oluşturmaktadır. Araştırmanın birinci bölümünde işyeri

nezaketsizliği kavramı, nezaketsizliğe sebep olan faktörler, olumsuz sonuçları ve çözüm yolları konuları yer almaktadır.

İkinci bölümünde sinizm kavramının kökeni ve tanımı, örgütsel sinizm kavramı, örgütler için önemi, boyutları, örgütsel sinizmi oluşturan ana faktörler, örgütsel sinizm türleri, örgütler için sonuçları ve önleminin yollarına yönelik konular yer almaktadır.

Üçüncü bölüm öznel iyi oluş hali kavramı ve bileşenlerine, öznel iyi oluş halini etkileyen etmenlere, sonuçlarına, örgütler için önemine ve öznel iyi oluş halini arttırmanın yollarına yönelik konulardan oluşmaktadır.

Araştırmanın son bölümünü ise çalışanların işyerlerinde nezaketsizliğe maruz kalmaları sonucunda sinik davranışlar sergilemelerinde öznel iyi oluş halinin aracı rolünü incelemek amacıyla gerçekleştirilen alan araştırması oluşturmaktadır. Bu bölümde İstanbul ilinde hizmet sektöründe faaliyet gösteren firmalarda, görev alan beyaz yakalı ofis çalışanlarından anket yöntemi ile elde edilen veriler, bu verilen analizi ve bulgular yer almaktadır.

1. İŞYERİ NEZAKETSİZLİĞİ

Nezaketsizlik, toplumsal hayatın her alanında görülebileceği gibi örgütlerde ve iş yaşamında da görülebilmektedir. Yapılan araştırmalarda, iş hayatında nezaketsizliğin sıkça görülen bir davranış haline geldiği görülmektedir. Bu durum örgütler için bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sebeple birinci bölümde işyeri nezaketsizliği kavramı, nezaketsizliğe sebep olan faktörler, olumsuz sonuçları ve çözüm yolları konuları yer almaktadır.

1.1. İŞYERİ NEZAKETSİZLİĞİ KAVRAMI

Nezaket kavramı, “bencillikten kaçınma ve yardıma muhtaç olanlara yardım edebilmek için yollar aramak arzusunun yanı sıra başkalarına karşı saygılı ve incelikli davranma, incelik, naziklik” şeklinde tanımlanmaktadır. Nezaket, kişiler arası ilişkilerde başkalarını düşünmektir¹. Nezaketli davranış, karşımızdaki kişinin hislerini ve saygı normlarını göz önünde bulundurarak, kibar ve saygılı davranma biçimidir².

Nezaket kelimesinin zıddı olan nezaketsizlik ise kaba ve terbiyesiz tutum, davranış ve hareket olarak tanımlanmaktadır³. Genel olarak nezaketsizlik, norm beklentilerini görmezden gelen, karşı tarafı hiç düşünmeden yapılan saygısız ve kaba davranışlardır⁴.

Nezaketsizliğin iş hayatındaki varlığı “işyeri nezaketsizliği” olarak tanımlanmaktadır. 1999 yılında Andersson ve Pearson, iş yeri nezaketsizliği kavramını

¹ Güler İslamoğlu, “İşyeri Nezaketsizliği”, Tülay Turgut (Ed.), **Örgütsel Davranış: Gündemdeki Konular** içinde (139-165), İstanbul: Çağlayan, 2018, s.143

² Lynne M. Andersson ve Christine M. Pearson, “Tit for Tat? The Spiraling Effect of Incivility in the Workplace”, **The Academy of Management Review**, Cilt.24, Sayı.3, (July 1999), s.454

³ İslamoğlu, s.143

⁴ İslamoğlu, s.145

“işyerinde karşılıklı saygı kurallarının ihlali ile ortaya çıkan düşük yoğunluklu, niyeti tam olarak belli olmayan ancak hedefe zarar veren sapkın bir davranış” olarak tanımlamıştır⁵. Andersson ve Person işyeri nezaketsizliğini bir tür çalışan sapkınlığı olarak tanımlamıştır. Robinson ve Bennet ise çalışan sapkınlığını “kurumun kurallarını isteyerek ihlal eden bunun sonucunda ise kurum, çalışan veya her ikisinin de sıhhatini tehdit eden davranışlar” olarak tanımlamıştır⁶. Toplum tarafından genel kabul görmüş saygı kurallarına, aykırı şekilde davranılması işyeri nezaketsizliği olarak ifade edilmiştir⁷.

Bir davranışın nezaketsiz olarak algılanması kültürden kültüre veya kurumdan kuruma farklılık gösterebilir. Bir kurumda nazik olan bir davranış başka bir kurumda tam tersi bir şekilde değerlendirilebilir. Ancak işyeri nezaketsizliğinin karşılıklı saygıyı zedeleyen bir davranış olduğu konusunda ortak anlayış söz konusudur⁸.

Aşağılamak, küçümseyici yorumlarda bulunmak, karşımızdaki kişiyi dinlememek, görmezden gelmek, fikirleri önemsememek, bilgileri saklamak, gelen aramalara ve iletilere cevap vermemek, çalışma arkadaşlarımız hakkında söylenti yaymak, iyi günler, lütfen, teşekkür ederim gibi nazik ifadeler kullanmamak, etrafı dağınık bırakmak gibi davranışlar nazik olmayan davranışlardır⁹.

Kişiler, nezaketsiz davranışlara üç kaynaktan maruz kalabilir. Bunlar; yöneticiler, müşteriler ve çalışma arkadaşlarıdır. Nezaketsizliğe maruz kalan kişilere bu tür davranışları sergileyenler genellikle yöneticileri ve çalışma arkadaşlarıdır. Amerika’da yapılan bir çalışmada çalışanların, %78’si yönetici nezaketsizliğine, %81’i ise çalışma arkadaşlarının

⁵ Andersson ve Pearson, s.455

⁶ Andersson ve Pearson, s. 497

⁷ William F. Martin, “Is your hospital safe? Disruptive behavior and workplace bullying”, **Hospital Topics**, 2008, Cilt.86, Sayı.3, http://www.academia.edu/7869941/Is_Your_Hospital_Safe_Disruptive_Behavior_and_Workplace_Bullying (06.10.2018), s.22

⁸ İslamoğlu, s.149

⁹ Christine Pearson ve Christine Porath, **The cost of bad behavior: How incivility is damaging your business and what to do about it**, New York: Penguin, 2009, s.64

nezaketsizliğine maruz kaldığı görülmüştür¹⁰. Kişiler, nezaketsiz davranışlarda üç farklı konumda olabilir. Kişi; nezaketsiz davranışı sergileyen, maruz kalan veya tanık olan konumda olabilir¹¹.

İşyeri nezaketsizliği kavramı kimi zaman farklı kavramlarla karıştırılmaktadır. Bu kavramlardan biri psikolojik tacizdir.

Psikolojik taciz kavramı, “çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik bir biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, şiddet, tehdit, aşağılamak gibi davranışları” ifade etmektedir¹². İşyeri nezaketsizliği genel olarak karşısındaki kişinin sözünü kesmek, dinlememek, etrafı dağınık bırakma, teşekkür etmemek gibi saygı kurallarına aykırı davranışlar olarak psikolojik tacize göre daha zayıf bir kötü muamele biçimi olarak tanımlanmaktadır.

Nezaketsizlik ile karıştırılan bir diğer kavram ise saldırganlıktır. Saldırganlığın en önemli özelliği nezaketsiz davranışın tersine davranışı yapanın kurbanı zarar verme niyetinin belirginliğidir¹³. İşyeri nezaketsizliğinde bireyin davranışında zarar verme amacının olup olmadığı, açık bir şekilde söylenememektedir. Bazı durumlarda kesinlikle zarar vermek amaçlanmamakta, söz konusu davranış bilinçsiz bir şekilde sergilenmektedir¹⁴.

Genel olarak nezaketsiz davranışların diğer olumsuz davranışlardan farkı¹⁵;

¹⁰ İslamoğlu, s.150

¹¹ Pauline Schilpzand, Irene E. De Pater ve Amir Erez, “Workplace incivility: A review of the literature and agenda for future research.”, **Journal of Organizational Behavior**, Cilt.37, (October 2014), s.65-66

¹² Pınar Tınaz, **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, İstanbul: Beta Basım Yayım, 2006, s.8

¹³ Andersson ve Pearson, s.455

¹⁴ Meltem Delen Güngör, “Çalışma Hayatında İşyeri Kabalığı Olgusu”, **Maliye Araştırma Merkezi Konferansları**, [Elektronik Versiyon], 2010, Sayı.53, (06.10.2018), s.47

¹⁵ Brad Estes ve Jia Wang, “Workplace Incivility: Impacts on Individual and Organizational Performance”, **Human Resource Development Review**, Cilt.20, Sayı.10, (2008), s.10

- Sürekli azarlanmak, dışlanmak, sürekli gözlenmek, fiziksel şiddet gibi davranışlara kıyasla daha düşük yoğunlukta davranışlardır.
- İşyeri nezaketsizliğinde; davranışı yapan, hedefteki kişi ve çevredeki kişiler bu davranışın amacının birisine zarar verip vermemek olduğunu anlayamamaktadır. Davranışı gerçekleştiren kişinin niyeti belli değildir.

Yapılan araştırmalarda nezaketsizliğin son zamanlarda sıkça görüldüğü tespit edilmiştir. Örneğin; 2005 yılında Pearson ve Porarth tarafından Amerikalı 800 çalışan arasında yaptığı araştırmada, çalışanların %10'unun işyerinde her gün nezaketsizliğe tanık olduğunu, %20'sinin ise işyerinde haftada en az bir kere nezaketsizliğin hedefi olduklarını belirttikleri ortaya çıkmıştır. Pearson ve Porarth'ın ikinci çalışmalarında ise Kanadalı çalışanların %25'inin her gün bir nezaketsizliğe tanık olduğu ve %50'sinin ise haftada en az bir kere nezaketsizliğe hedef olduğu ortaya çıkmıştır. 2009 yılında Pearson ve Porarth tarafından yapılan çalışmaya katılan kişilerin %96'sının işyerinde nezaketsizliğe maruz kaldığı, %99'sunun ise nezaketsizliğe tanık olduğu ortaya çıkmıştır. Singapur'da yapılan bir araştırma da ise çalışanların %91'inin nezaketsizliğe maruz kaldığı tespit edilmiştir. Asya'da yapılan bir başka çalışmada ise çalışanların %71'inin nezaketsizliğe maruz kaldığı tespit edilmiştir¹⁶.

Tüm bu tanımlamalardan hareketle işyeri nezaketsizliği, bireylerin uyması gereken toplum tarafından kabul görmüş saygı kurallarına, aykırı bir şekilde davranılması olarak ele alınmaktadır.

¹⁶ İslamoğlu, s.150-151

1.2. İŞYERİ NEZAKETSİZLİĞİNE NEDEN OLAN FAKTÖRLER

Yapılan araştırmalarda işyeri nezaketsizliğine birçok faktörün sebep olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışma yaşamında meydana gelen hızlı değişimler, belirsizlik, globalleşme, güç savaşları ve artan rekabet işyerinde nezaketsizliği ortaya çıkarmaktadır¹⁷.

Değişen iş koşullarının, çalışanların maddi ve manevi çıkarlarının ve bireysel amaçlarının ön plana çıkmasına ve güç kazanma arzusunun artmasına sebep olduğu görülmektedir. Bu durum karşısında, kişilerarası iletişim olumsuz etkilenmekte, çalışanların birbirine duydukları saygı azalmakta ve çalışanlar birbirine nezaketsiz davranışlar sergilemekten kaçınmaz hale gelmektedir¹⁸.

Andersson ve Pearson işyerinde olumsuz davranışların kısasa kısas şeklinde bulaşıcı olduğunu, çalışanların öç almak ve karşılığını vermek amacıyla nezaketsiz davranışlara yöneldiğini savunmuştur. Pearson ve Porath yaptıkları çalışmada A kişinin B kişisine ekip çalışmasında projeye katkısından dolayı teşekkür etmeyi unutması sonucunda B kişinin A kişinin başka bir toplantıda getirdiği yeni bir projeyi eleştirmesine, A kişinin e-postasını görmezden gelmesine ve A'dan gelen telefon mesajlarını cevap vermemesine neden olduğunu tespit etmişlerdir¹⁹.

Çalışanların, işleri ve içinde bulundukları ekiplerin sürekli değişmesi kuvvetli bir bağın oluşmasında engel olmaktadır. Bu durum çalışanlarda bireyselleşmeye yol açmaktadır²⁰. Bireyselleşmenin artması sonucunda çalışanlar, yapmış oldukları davranışların sonuçlarını önemsememektedir.

¹⁷ Sema Polatçı ve Fatih Özçalık, “Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin İşyeri Nezaketsizliği ve Tükenmişliğe Etkisi”, **İşletme Bilimi Dergisi**, Cilt.1, Sayı.2, 2013, s.18-19

¹⁸ Pelin Kanten, “İşyeri Nezaketsizliğinin Sosyal Kaytarma Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Duygusal Tükenmenin Aracılık Rolü”, **Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt.6, Sayı.1, 2014, s.23

¹⁹ İslamoğlu, s.156

²⁰ Robin M. Kowalski, “The Escalation of Incivility in Western Culture”, **The International Scope Review**, Cilt.5, Sayı.9, 2003, s.107

Kurumların uygulamış oldukları politikalar, yöneticiler ve çalışanlar arasındaki bağı zayıflatmaktadır. Genellikle şirketlerin elde etmiş oldukları kardan sadece yöneticilerin yararlanması, adil bir dağıtım sisteminin olmaması ve çalışanlara herhangi bir ödül verilmemesi ayrımcılığa neden olmaktadır²¹. Örneğin performans sistemine bağlı olarak uygulanan ücret yönetiminin çalışanlar arasında adil olarak algılanmaması örgüt içerisinde nezaketsiz davranışların oluşmasına neden olmaktadır. Yöneticileri tarafından adil bir şekilde değerlendirilmediğini düşünen çalışanlar, yöneticisinden bilgi saklamak, e-postaları geç cevaplamak, diğer çalışanlara yöneticisi hakkında olumsuz söylemlerden bulunmak gibi davranışlara yönelebilmektedir. Aynı zamanda bütçe kesintileri, arttırılmayan maaşlar nezaketsizliğe yol açan etmenler olarak görülmektedir²².

Kurumların nezaketsiz davranışlarla karşılaştığında uygulayacağı prosedürlerinin olmaması nezaketsiz davranışların önlenememesinde önemli bir etkidir. Çalışanlar, nezaketsiz davranışlarının herhangi bir cezaya yol açmayacağını bilmeleri bu tarz davranışlara rahatlıkla yönelmelerine neden olmaktadır²³.

Pearson ve Porath yaptıkları çalışmalarında işyerinde nezaketsiz davranışların %60'ında yüksek güce sahip birinin daha düşük güce sahip kişiye karşı yapıldığını belirtmiştir²⁴. Georgetown Üniversitesi'nden İşletme Profesörü olan Christine Porath üniversiteden mezun olduktan sonra ilk işinde karşılaştığı nezaketsiz davranışları; "İşyerleri için Manifesto" adlı kitabında toplamıştır. Kitabında; "çalıştığı kurumda yöneticilerin kendini beğenmiş, kibirli, çalışanlarını başkalarının yanında aşağılamaktan çekinmediğini" belirtmiştir.

²¹ Harvey Hornstein, "A. Workplace Incivility: An Unavoidable Product of Human Nature and Organizational Nurturing", **Ivey Business Journal**, 2003, s.4

²² İslamoğlu, s.153

²³ Joerg Dietz ve Diğerleri, "The Impact of Community Violence and an Organization's Procedural Justice Climate on Workplace Aggression", **Academy of Management Journal**, Cilt.46, Sayı.3, 2003, s.319

²⁴ İslamoğlu, s.161

Örgüt içerisinde yöneticilerin kişilik özellikleri nezaketsiz davranışlar sergilemelerine önemli bir faktördür. Örneğin; A tipi kişiliğe sahip yöneticiler, aşırı rekabetçi, kendisini işine adanmış, zamana karşı oldukça duyarlı olmalarından dolayı en kısa sürede yüksek bir başarı beklemektedir²⁵. Mükemmeliyetçi bir yapıya sahip yönetici, çalışanlarının yapmış oldukları işleri beğenmemekte, küçümseyici yorumlar yapmakta çekinmemektedir. Bu durum yöneticilerin çalışanlarına nazik davranmamalarına ve baskı uygulamalarına neden olmaktadır.

Yapılan araştırmalarda çalışanların cinsiyet, yaş gibi bireysel özelliklerinden dolayı nezaketsiz davranışlara yöneldikleri görülmüştür. Leither ve arkadaşları yapmış oldukları çalışmada; yaşlıların gençlere karşı daha nezaketsiz olduğu ve gençlerin nezaketsizliğe hedef oldukları sonucuna varılmıştır²⁶.

Genel olarak işyeri nezaketsizliğine; zorlu çalışma koşulları, yöneticilerin kişilik özellikleri, belirsizlik, güç savaşları, cinsiyet, yaş gibi örgütsel ve bireysel birçok faktör yol açabilmektedir.

1.3. İŞYERİ NEZAKETSİZLİĞİNİN SONUÇLARI

İşyeri nezaketsizliği “bir şiddet, kötü muamele biçimi olarak nitelendirmekte hatta açık bir çatışma olarak” görülmektedir. Söz konusu durumun işyerindeki olumsuz davranışlara zemin hazırladığı öne sürülmektedir²⁷. Örgütlerde yaşanan nezaketsiz davranışların sürekli yaşanması ileride örgütler için yıkıcı sonuçlara neden olmaktadır²⁸.

²⁵ Gregory Moorhead ve Ricky W. Griffin, **Organizational Behavior**, 3. Baskı, Boston: Houghton Mifflin Company, 1992, s.463

²⁶ İslamoğlu, s.161

²⁷ Seçil Bal Taştan, İşyeri Nezaketsizliğini Öngören Örgütsel ve Durumsal Önceller İle Çalışanların Davranışsal Sonuçları Arasındaki İlişkinin ve SosyoPsikolojik Kaynakların Rolünün İncelenmesi: Sağlık Kurumlarında Yapılan Bir Araştırma”, **"İş-Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt.16, Sayı.3, (Temmuz 2014), s.63

²⁸ Laurenz L. Meier ve Norbert Semmer, “Lack of reciprocity, narcissism, anger, and instigated workplace incivility: A moderated mediation model”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Cilt.22, Sayı.4, (August 2013), s.461.

Zamanla kaba ve saygısız davranışların kurum içinde yaygınlaşması; güvensizliğin artmasına, iş tatmininin azalmasına ve insanların birbirlerine anlayış göstermemesine neden olmaktadır.

Porath, “nezaketsizliğin bulaşıcı olduğunu, gün içinde kişilerin ruh hallerini etkileyerek performanslarını, motivasyonlarını etkilediğini ayrıca bu olumsuzlukların iş arkadaşlarına, müşterilerine ve diğer kişilerle olan ilişkilerine yansıdığını ve kuruma, çalışanların özel hayatlarına da zarar verdiğini” belirtmiştir²⁹.

Nezaketsizliğe maruz kalan kişi bu durumu çalışma arkadaşlarına veya astlarına anlattığı zaman çalışma arkadaşları veya astlar maruz kalan kişinin acısını çıkarmak amaçlı yollar aramaktadır. Örneğin; nezaketsizliği gerçekleştiren kişi hakkında dedikodu yaymak, ona yardım etmemek gibi davranışlara yönelmektedir. Bu durum zamanla kurum içerisinde kartopu etkisi yaratarak örgüt iklimine zarar vermektedir³⁰.

Yapılan araştırmalarda nezaketsiz ortamı algılayan çalışanların işe devamsızlık oranlarının ve işten ayrılma niyetlerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir³¹. Genellikle yumuşak bir mizaca sahip kişiler nezaketsiz davranışlara sessiz kalmakta ve çoğunlukla işten ayrılmayı tercih etmektedir³². Ambrose ve arkadaşlarının yapmış oldukları çalışmada 33 çalışanın 14’ünün nezaketsizlik nedeniyle işten ayrıldığını tespit etmiştir³³. Olumsuz bir örgüt ikliminin oluşması iyi çalışanların kurumu terk etmesine ve geriye mutsuz çalışanlardan oluşan bir örgütün kalmasına neden olmaktadır³⁴.

²⁹ Faiza Elmasry, “İş Ortamında Nezaketsizlik Artıyor”, Amerika’nın Sesi, 8 Mayıs 2017, <https://www.amerikaninsesi.com/a/is-ortaminda-nezaketsizlik-artiyor/3842217.html> (14.10.2018)

³⁰ İslamoğlu, s.156

³¹ Lilia Cortina ve Diğerleri, “Incivility in the Workplace: Incidence and Impact” **Journal of Occupational Health Psychology**, Cilt.6, Sayı.1, (February 2001), s. 67

³² Delen Güngör, s.52

³³ İslamoğlu, s.159

³⁴ Pamela R. Johnson ve Juile Indvik, “Slings and Arrows of Rudeness: Incivility in the Workplace”, **Journal of Management Development**, Cilt.20, Sayı.8, (October 2001), s.707

Porath ve Pearson'un yapmış oldukları araştırmada çalışanların, örgüt içerisindeki nezaketsizlikten dolayı %47'sinin işyerinde geçirdikleri zamanın azaldığı, %38'inin iş kalitesinin düştüğü, %66'sının iş performansının düştüğü, %80'i olumsuz durumları düşünmekten işine zaman ayıramadığı, %78'inin ise örgüte olan bağlılığının azaldığı tespit etmiştir³⁵. Bu durum örgütler için maddi ve manevi kayıpların oluşmasına neden olmaktadır³⁶. Amerika Stres Enstitüsü yılda bir milyona yakın işçinin stres nedeniyle her gün işi kaçırdıklarını ve bunun her yıl "...300 milyar" kayba yol açtığını hesaplamıştır³⁷.

Hornstein, nezaketsizliğin işe yabancılaşmaya yol açtığını ve yabancılaşmanın artması sonucunda kişinin işe gelmesinin sebebinin işe bağlılığından dolayı olmadığını öne sürmektedir³⁸.

Nezaketsizlik sonucunda çalışan, iş rolüne hayatındaki diğer rollerden daha az önem vermektedir³⁹. Nezaketsiz davranışlar, çalışanların görev ve sorumluluklarına harcadıkları çabanın azalmasına ve buna bağlı olarak örgütsel verimliliği olumsuz yönden etkilemektedir. Çalışanların kendilerine güvenleri azalmakta ve çalışanlar yeni fikirler üretmek istememektedir⁴⁰.

Pearson ve Porath yöneticilerin, "yönetim zamanlarının %13'ünün yakın bir zamanını nezaketsizliğe maruz kalan kişileri teselli etmek veya arabuluculuk yapmakla geçirdiklerinin" tespit etmiştir. Bu durum yöneticilerin günlük görevlerinden uzaklaşmasına neden olmaktadır⁴¹.

³⁵ Polatçı ve Özçalık, s.23

³⁶ Meier ve Semmer, s.461

³⁷ İslamoğlu, s.159

³⁸ Harvey Hornstein, "Workplace incivility: An unavoidable product of human nature and organizational nurturing", **Ivey Business Journal**, Cilt.68, Sayı.2, (2003), s.3

³⁹ Cortina ve Diğerleri, s.67

⁴⁰ Donald G. Zauderer, "Workplace incivility and the management of human capital", **The Public Manager**, Cilt.31, Sayı.1, (January 2002), s.38

⁴¹ İslamoğlu, s.159

Cingöz ve Kaplan'ın çalışmasında “işyeri nezaketsizliğinin örgütsel güven üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu” ortaya çıkmıştır⁴².

Çalışanların ve yöneticilerin nezaketsiz davranışları sonucunda örgütlerinin imajı zedelenmektedir. Zamanla oluşan bu olumsuz imaj örgütün prestij kaybetmesine neden olmaktadır.

Gardner ve Johnson yaptıkları araştırmalarında “nezaketsizliğin moral bozukluğuna yol açtığını ve bu durumun kişilerde sağlık sorunlarına yol açmasından dolayı sağlık masraflarını arttırdığını” belirtmişlerdir⁴³.

İşyerinde nezaketsiz davranışların tekrar edilmesi bu tip davranışların işyerinin özelliği olarak kabul edilmesine ileride çalışanların kendilerinin de bu tip davranışlara maruz kalabilecekleri düşüncesinin oluşmasına neden olmaktadır. Nezaketsiz davranışların uzun süre devam etmesi çalışanları psikolojik ve fiziksel yönden etkilemektedir. Nezaketsiz davranışlar; psikolojik yönden çalışanların kendilerini kötü, rencideye uğramış, mutsuz ve hayal kırıklığına uğramış hissetmelerine, anksiyet ve depresyon gibi sağlık sorunları yaşamasına neden olmaktadır. Fiziksel yönden ise; yüksek tansiyon, kalp ve mide rahatsızlıkları gibi sağlık sorunlarının yaşanmasına neden olmaktadır⁴⁴. Stanford’lu Profesör Robert Sapolsky “Zebralar Neden Ülser Olmaz” kitabında aşırı stres yaşayan ve kaba davranışlara maruz kalan kişilerin; bağışıklık sistemlerinin zayıfladığı, diyabet, ülser ve kanser gibi ciddi sağlık problemleri yaşadıklarını belirtmektedir⁴⁵. Yapılan araştırmalarda işyeri nezaketsizliğinin uyku bozukluğuna neden olduğu görülmüştür⁴⁶.

⁴² Ayşe Cingöz ve Aslı Kaplan, “The Effect of Workplace Incivility on Job Satisfaction and Organizational Trust: A Study of Industrial Enterprises in Turkey”, **The 2015 WEI International Academic Conference**, Austria: Vienna, 2015, s.12-15.

⁴³ İslamoğlu, s.159

⁴⁴ Johnson ve Indvik, s.708

⁴⁵ Christine Porath, “No Time to Be Nice at Work”, The Newyork Times, 19 June 2015, <https://www.nytimes.com/2015/06/21/opinion/sunday/is-your-boss-mean.html> (14.10.2018)

⁴⁶ Michael Leiter, “Analyzing and Theorizing the Dynamics of the Workplace Incivility Crisis”, **Springer Briefs in Psychology**, Cilt.8, (2013), s.17

İşyeri nezaketsizliğinin özel hayata etkisini inceleyen araştırmalarda; kişilerin ve eşlerinin evlilik tatminlerini etkilediği tespit edilmiştir⁴⁷.

Sonuç olarak işyerinde maruz kalınan nezaketsiz davranışlar hem bireylere hem de örgüte karşı olumsuz etkileri olabilmektedir. Bu nedenle iş hayatında görgü kurallarına ve nezakete önem verilmesi sağlıklı bir iş ortamı için oldukça önemlidir.

1.4. İŞYERİ NEZAKETSİZLİĞİNİ ÖNLEMENİN YOLLARI

İşe alım sırasında adayların mesleki yeterliliklerinin yanı sıra davranış ve kişilik özelliklerine de dikkat edilmesi işyerinde nezaketsizliğin oluşmamasındaki en önemli etkidir. Bu noktada kişilerin daha önce çalıştıkları işyerlerinden gerekli referans kontrolleri sağlanmalıdır⁴⁸.

Öncelikle yöneticiler kendi davranışlarını incelemelidir. Çalışma arkadaşlarına ve astlarına nasıl davrandıklarını gözlemlemeli, nezaketsiz davranışlardan kaçınmalıdır. Yapılan araştırmalarda üst yönetimin nezaketsiz davranışları kabul etmesi sonucunda bu durumun örgüt içerisinde artarak devam etme riskinin yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Bundan dolayı nezaketsiz davranışlar; görmezden gelinmemeli, yaşanan olumsuz durumlar örgüt içerisinde cezalandırılmaz⁴⁹.

Çalışanlara eğitimler verilmez. Örneğin; yöneticilere ekip ve stres yönetimi konusunda, müşterileriyle sürekli etkileşim halinde olan çalışanlara ise müzakere yöntemleri ve stresle başa çıkma yöntemleri konusunda eğitimler verilmelidir. Bu eğitimler çalışanların, çalışma arkadaşları ve müşterisiyle olan ilişkilerini pozitif yönde etkileyebilir⁵⁰.

⁴⁷ Merideth Ferguson, "You Cannot Leave it at the Office: Spillover and Crossover of Coworker Incivility", **Journal of Organizational Behavior**, Cilt.3, Sayı.4, (May 2012), s.574.

⁴⁸ Pearson ve Porath, s. 13

⁴⁹İslamoğlu, s.161

⁵⁰ Pearson ve Porath, s.14

İşyerlerinde nezaket kurallarına ilişkin el kılavuzları hazırlanabilir. Örneğin; Amerika’da bir hukuk bürosunda artan nezaketsiz davranışlara karşı çalışanlarına nezaket eğitimi vermeye karar verilmiştir. Büroda, çalışanların uyması gereken ortak bir nezaket kodu oluşturulmuştur. Büroya on maddeden oluşan bir nezaket kuralları levhası asılmıştır. Bu maddelerden bazıları; “koşullar ne olursa olsun herkes birbirine eşit ve saygılı davransın” ve “nezaketsizliğin önüne geçmek için mutlaka diyalog kurulsun⁵¹”.

Çalışanlar, yaşadıkları sorunları üst yönetime bildirilmesi konusunda teşvik edilmelidir. Örgüt içi iletişime önem verilmeli, yönetim çalışanlarını dinlemelidir. 360 derece geri bildirim sistemi kurulmalıdır.

Takım çalışmasına ve iş birliğine önem verilmelidir.

Proaktif anlayışa sahip, etkin bir insan kaynakları departmanı olmalıdır.

Nezaketsizliğe uğrayan kişiler çoğunlukla işten ayrılmaktadır. Bundan dolayı işten ayrılış işlemleri sırasında çalışanlarla çıkış mülakatı yapılmalıdır. Çıkış mülakatı sırasında elde edilen bilgiler ışığında örgütler gerekli önemler almalıdır.

Örgütlerde nezaketsiz davranışlar hem yöneticiler hem de çalışanlar tarafından istenmeyen davranışlardır. Bu yüzden nezaketsiz davranışların önlenmesi için bu duruma neden olan faktörlerin önceden bilinmesi ve davranışların belirlenmesi büyük bir önem taşımaktadır.

⁵¹Elmasry, <https://www.amerikaninsesi.com/a/is-ortaminda-nezaketsizlik-artiyor/3842217.html>

2. ÖRGÜTSEL SİNİZİM

Örgüt içerisinde yaşanan olumlu – olumsuz durumlar çalışanların örgütlerine yönelik duygu durumlarını ve davranışlarını etkilemektedir. Örgütler, içerisinde yaşanan olumsuz durumlar çalışanları örgütlerine yönelik negatif duygu, düşünce ve davranışlara yönelmelerine neden olmaktadır. Bu bölümde sinizm ve örgütsel sinizm kavramları hakkında bilgi verildikten sonra örgütsel sinizme neden olan faktörlere, örgütler için önemine, örgütsel sinizmin sonuçlarına ve çözüm yollarına yönelik bilgiler yer almaktadır.

2.1. SİNİZM KAVRAMININ KÖKENİ VE TANIMI

M.Ö 500 yıllarda ortaya çıktığı tahmin edilen sinizm, Antik Yunan felsefi düşünce tarzı olan “sinik” kelimesine dayanır⁵².

Sinizm, “İnsanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi, kinizm” şeklinde tanımlanmaktadır⁵³.

Antisthenes, “insanın erdemi mutluluktur, mutlulukta her türlü bağdan kurtulmuş içsel bir özgürlükle gerçekleşmektedir. İstenilecek tek şey erdemlilik, kaçınılacak tek şey erdemsizliktir. Gerçek erdem, insanın hiçbir değere bağlı ve tutsak olmamasıyla elde edilmektedir. Bunu sağlamak için de insanın bütün tutkularından sıyrılması gerekmektedir. İnsan hiçbir hazzın, isteğin, sağlığın, zenginliğin, güzelliğin, şan ve şeref peşinden

⁵² Saku Mantere ve Miia Martinsuo, “Adopting and Questioning Strategy: Exploring The Roles of Cynicism And Dissent”, **17th European Group for Organisation Studies Colloquium**, France, 2001, s.4

⁵³ www.tdk.com.tr Erişim tarihi 18.10.2018

koşmamalıdır” şeklinde ifade etmektedir⁵⁴. Antisthenes, “her insanın başka her insan kadar iyi, bir yerin başka herhangi bir yer kadar hoş ve güzel olduğunu” savunmaktadır⁵⁵.

Kiniklere göre, bilge kişi kendini kısıtlayacak türden her şeye yüz çevirir; bilge kişinin mutluluğu genel koşullardan bağımsız olmaktan gündelik yaşamın hayhuyuna kapılmamaktan geçer. Kinikler evlilik, aile, vatan ve yurttaşlık gibi toplumsallık içeren kavramlara aldırış etmezler⁵⁶. Kinikler, gelenek ve göreneğe karşı çıktıklarından kinizm deyimi, törebilim kurallarını hor görme ırası anlamında kullanılmaktadır. Bu anlamda utanmazlık demektir. Kiniklerin, “yaşayış düşüncesi, sofistlerin insansal değerlerin doğaya aykırı bulunduğu düşüncesine” dayanmaktadır⁵⁷.

Bireylerin kendi çıkarlarını gözettiğine inanan ve buna göre herkesi çıkarıcı kabul eden kişilere “sinik” ve bunu açıklayan düşünce biçimine ise “sinizm” denilmektedir⁵⁸. Sinizm, “insanların ortaya çıkmamış amaçları hakkında kötümser ve hayal kırıklığına dayalı olayları açıklama tutumu ve kendi çıkarları uğruna başkalarıyla ilgilenme ve idare etme” eğilimidir⁵⁹. Ayrıca sinizm çevresel faktörlere karşı negatif tutum olarak da tanımlanmaktadır⁶⁰.

Sinizm düşüncesindeki temel nokta; kişinin kendi çıkarlarına adalet, dürüstlük ve içtenlik ilkelerini yok ettiğiidir. Sinik kişiler; kusur bulur, eleştirir ve zor beğenirler⁶¹.

⁵⁴ Orhan Hançerlioğlu, **Felsefe Sözlüğü**, 14.Basım, İstanbul: Remzi Kitabevi, 2004, s.220

⁵⁵ Ahmet Cevizci, **İlkçağ Felsefe Tarihi**, 6.Baskı, Bursa: Asa Kitabevi, 2012, s.253

⁵⁶ Serkan Uzun, Erkan Uzun, Ümit Hüsrev Yolsal ve Abdülbaki Güçlü, **Felsefe Sözlüğü**, 1.Basım, Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları, 2003, s.829

⁵⁷ Hançerlioğlu, s.220

⁵⁸ Murat Görmen, “Örgüt Kültürünün Örgütsel Sinizm Tutumları Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama”, (**Doktora Tezi**, Gazi Üniversitesi SBE, 2012), s.58

⁵⁹ Nuray Tokgöz ve Hakan Yılmaz, “Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya’daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt. 8, Sayı.2, (2008), s.285

⁶⁰ Mehtap Fındık ve Kemaletin Eryeşil, “Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, **International Iron & Steel Symposium**, Karabük, 02-04 April 2012, s.1250

⁶¹ Ebru Erdost, Korhan Karacaoğlu ve Metin Reyhanoğlu, “Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye’deki Bir Firmada Test Edilmesi”, **15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı**, Sakarya: Sakarya Üniversitesi, 25–7 Mayıs 2007, s.514

1999 yılında Brandes ve arkadaşları sinik bireyleri; “insanların temel özelliğinin yalan söyleme ve başkalarını istismar etmek” olarak varsaymaktadır. Siniklerin başkalarını bencil ve yalancı olarak gördüğünü, yardımsever olmadığını ve yaptıkları eylemlerde gizli niyetleri olduğunu düşünmektedir⁶².

Sinikler⁶³;

“Kendi güçlerinin dışında hiçbir şey karşısında kaygılanmamayı, hiçbir şeye aldırış etmemeyi ilke edinmektedir.”

“Karakter bağımsızlığını, dünya nimetlerinden uzak durma tavrını ve kendine yeter olmayı en yüksek ideal olarak değerlendirmektedir.”

“Erdem, dünya nimetleri ve hazları karşısında bağımsız olmaktır.”

“Her tür bağılılık karşısında özgür kalabilmek için, başkalarıyla bağlantı kurmamak gerektiğine inanmaktadır.”

2.2. ÖRGÜTSEL SİNİZM

Günümüzde sinizm, “bireyleri zor beğenen, memnuniyetsiz, olaylara sürekli eleştirel yaklaşan, menfaat düşkünü ve olumsuz düşüncelerle dolu varlıklar” olarak nitelendiren bir düşünce akımı olarak değerlendirilmektedir⁶⁴. Sinizm sosyal hayatımızda görülebileceği gibi çalışma hayatımızda da görülebilmektedir. Sinizmin çalışma hayatındaki karşılığı “örgütsel sinizm” olarak adlandırılmaktadır⁶⁵.

⁶²Şevki Özgener ve Metin Kaplan ve Adem Ögüt, “İşgören- İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm” Mahmut Özdevecioğlu ve Himmet Karadal (Ed.), **Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar** içinde (53-72), Ankara: İlke Yayınevi, 2008, s.54

⁶³ Ahmet Cevizci, **Felsefe Sözlüğü**, İstanbul: Paradigma Yayınları, 2002, s.610-611

⁶⁴ Fulya Mısırdalı Yangil, Metin Baş ve Seval Aygün, “Genel ve Örgütsel Sinizm Bağlamında Otel Çalışanları Üzerine Bir İnceleme,” **Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt.1, Sayı.1, (2014), s.101

⁶⁵ Yasemin Torun ve Canan Çetin, “Örgütsel Sinizmin Kuşaklar Bazında Değerlendirilmesi: Kuşaklara Göre Örgütsel Sinizmin Hedefinde Ne Var?”, **İş ve İnsan Dergisi**, Cilt.2, Sayı.2, (Ekim 2015), s.138

Dean, örgütsel sinizmi; “bireyin çalıştığı örgüte karşı olumsuz tutumu” şeklinde tanımlamaktadır⁶⁶.

Naus, Iterson ve Roe 2007 yılında yapmış oldukları araştırmanın sonucunda örgütsel sinizmi; “iş hayatındaki olumsuz sonuçlara yönelik kişinin kendini koruma amacını gerçekleştirmesi” şeklinde tanımlamaktadır⁶⁷.

Wilkerson vd., örgütsel sinizm kavramını; “bir çalışanın örgütünün prosedürüne, yönetimine ve süreçlerine karşı bu unsurların, çalışanların çıkarlarına karşı olduğu fikrine dayanan olumsuz bir tutum” şeklinde tanımlamaktadır⁶⁸.

Andersson, “bir kişiye, bir ideolojiye veya bir topluluğa, örgüte karşı hayal kırıklığı, güvensizlik ve negatif duygularla oluşan özel ve genel bir tutum” olarak tanımlamaktadır⁶⁹.

2005 yılında Valentine ve Elias ise örgütsel sinizmi; “işletmelerin ve toplumsal kuruluşların, ahlaki değerleri dikkate almadan sadece kendi çıkarlarına hizmet ettiklerine inanılmasıdır” şeklinde tanımlamaktadır⁷⁰.

Cole ise örgütsel sinizmi “bir bireyin iş tecrübelerinden kaynaklanan değerlendirci bir yargı” olarak tanımlamaktadır⁷¹.

⁶⁶ Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, s.514

⁶⁷ Tokgöz ve Yılmaz, s.292

⁶⁸ James M. Wilkerson, W. Randy Evans, Walter D. Davis, “A test of Coworkers’ Influence on Organizational Cynicism, Badmouthing, and Organizational Citizenship Behavior”, **Journal of Applied Social Psychology**, Cilt.38, Sayı.9, (September 2008), s.2274

⁶⁹ Alphons Johannes Aloysius Maria Naus, “Organizational Cynicism on the Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism toward the Employing Organization”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Maastricht University 2007), s.16

⁷⁰ Naus, s.23

⁷¹ Michael S. Cole, Heike Bruch ve Bernd Vogel, “Emotion As Mediators Of The Relations Between Perceived Supervisor Support And Psychological Hardiness On Employee Cynicism”, **Journal of Organizational Behavior**, Cilt.27, Sayı.4, 2004, s.463

Dean ve diğerkleri 1998 yılında yapmış oldukları çalışmada örgütsel sinizmin genel özelliklerini aşağıdaki şekilde sıralamıştır⁷².

“Sinizm bir özellik değil, bir durum olarak görölmektedir.”

“Sinizm belli bir grup ve meslek için sınırlı değildir.”

“Duygu, inanç ve davranışı kapsayan yapıyı çevrelemektedir.”

Türkiye’de örgütsel sinizm kavramı birçok araştırmaya konu olmuştur. İlk çalışma 2007 yılında Erdost ve arkadaşları tarafından yapılmıştır. Araştırmada örgütsel sinizm kavramı tanıtılmış ve konuyla ilgili geliştirilmiş ölçekler Türkiye’de bir firmada test edilmiştir. Örgütsel sinizm ile ilgili bir diğerk önemli çalışma Tokgöz ve Yılmaz tarafından gerçekleştirilmiştir. Araştırmacılar, otel çalışanlarının genel sinizmini belirlemeye yönelik çalışma gerçekleştirmiştir. Öğüt ve arkadaşları ise psikolojik sözleşme ihlali ve sinizm arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla otellerde çalışan, yönetici ve çalışanlar üzerinde çalışmalarını gerçekleştirmiştir. Tınaztepe ise örgüt içi iletişimin örgütsel sinizme olan etkisini incelemiştir. Gömen ise örgüt kültürü ile sinizm arasındaki ilişkiyi incelemiştir.

Genel olarak çalışmaların büyük bir bölümünde örgütsel sinizm ile sosyodemografik değişkenler ve genel sinizm, psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel destek, örgütsel adalet, örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık gibi birçok değişken arasındaki ilişkiler irdelenmiştir⁷³.

2.3. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ÖRGÜTLER İÇİN ÖNEMİ

Örgütler iç ve dış çevrede değişen koşullara uyum sağlayabilmek için birtakım politikalar ve stratejiler üretmektedir. Bu duruma karşın sinik çalışanlar, örgütlerinin her

⁷² Dilek Üçok, “Sinik Tutum ve Psikolojik Sözleşme İhlali Algısının Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi”, (Yüksek Lisans Tezi Marmara Üniversitesi SBE, 2012), s.45

⁷³ Akansel Yalçınkaya, “Türkiye’de Örgütsel Sinizm: 2007-2012 Yılları Arasındaki Çalışmalar Üzerine Bir Değerlendirme”, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt. 16, Sayı.3, (Temmuz 2014), s.109-125

türlü politikalarına ve stratejilerine karşı çıkmaktadır. Kısacası sinik çalışanlar, değışime direnç göstermektedir⁷⁴.

Sinik davranışlar örgüt iklimini olumsuz etkilemektedir. Bir çalışanın yönetici ve örgütüne karşı olumsuz söylemlerde bulunması diğer çalışanları da etkilemektedir. Bu durum örgüt içerisinde birlik ve beraberlik olgusunun azalmasına, örgüt içi iletişimin zayıflamasına neden olmaktadır⁷⁵.

Örgütleri hakkında sürekli olumsuz duygular besleyen çalışanlar, işlerine konsantrasyon sağlamada zorluk çekmektedir. Buna bağılı olarak da motivasyonlarında ve performanslarında düşüş görülmektedir. Bu durum yaptıkları işlerin kalitesiz olmasına neden olmaktadır⁷⁶.

Çalışanların örgütlerine bağılılık düzeyleri azalmaktadır⁷⁷. Çalışanlarda işe devamsızlık ve işten ayrılma niyetlerinde artış görülmektedir⁷⁸. Bu durum örgütlerin işe alım maliyetlerinin artmasına ve örgütün verimliliğinin azalmasına neden olmaktadır.

İşe alım sürecinde olan bir aday, başvurduğu firma hakkında sosyal medyada örgüt çalışanları tarafında yazılmış olan olumsuz yorumları okuması adayda örgüte yönelik önyargının oluşmasına ve ileri düzeyde ise sunulan teklifi geri çevirmesine neden olabilir. Bu durum örgütün işe alım süreçlerini olumsuz yönde etkileyebilir.

⁷⁴ Tokgöz ve Yılmaz, s.284

⁷⁵ Cihan Tınaztepe, “Örgüt İçi Etkin İletişimin Örgütsel Sinizme Etkisi”, **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt.4, Sayı.1, (2012), s.60

⁷⁶ Bünyamin Akdemir, Bayram Kırmızıgöl, Yunus Zengin, “Örgütsel Sinizm ile İş Performansı Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma”, **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt.6, Sayı.2, (2016), s.129

⁷⁷ Mehmet Altınöz, Serdar Çöp ve Taner Sığındı, “Algılanan Örgütsel Bağılılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara’daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma”, **Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Cilt. 11 Sayı.21, (2011), s.312

⁷⁸ Aydan Çağ, “Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011), s.138

2.4. ÖRGÜTSEL SINIZMİN BOYUTLARI

Örgütsel sinizm, çalışanların çalıştıkları süre boyunca örgütlerine yönelik olumsuz bir tutumu olarak tanımlanmıştır. Smith, tutumu; “bir bireye atfedilen ve onun bir psikolojik obje ile ilgili düşünce, duygu ve davranışlarını düzenli bir biçimde oluşturan bir eğilimdir.” şeklinde tanımlamıştır⁷⁹. Tutumun üç ögesi bulunmaktadır. Bu ögeler; bilişsel, duygusal ve davranışsal ögelerdir. Bir tutum olan örgütsel sinizmde üç boyutu vardır. Bunlar; bilişsel (inanç), duygusal ve davranış boyuttur⁸⁰.

2.4.1. Bilişsel (İnanç) Boyut

Bilişsel öge, tutum objesi hakkında sahip olunan bilgiler ve düşüncelerdir⁸¹. Örgütsel sinizmin ilk boyutu olan bilişsel boyutta sinikler; örgütlerde, samimiyet, doğruluk ve adalet gibi prensiplerin eksikliği nedeniyle, örgütlerin uygulamaları sonucunda kendilerinin ihanete uğramış olduklarını hissetmektedir⁸². Sinik çalışanlar, örgütsel kararların ardında gizli güdülerin olduğunu inanır ve yönetimin almış olduğu kararlara inanmamaktadır⁸³. Çalışma arkadaşlarına güvenmemektedir.

Çalıştıkları örgütlerde sinik davranışlar sergileyen çalışanların sahip olduğu inanışlar aşağıda yer almaktadır⁸⁴;

- Örgütlerdeki uygulamalar örgütsel ilkelerden yoksundur.

⁷⁹ Çiğdem Kağıtçıbaşı, **Dünden Bugüne İnsan ve İnsanlar Sosyal Psikolojiye Giriş**, 18. Basım, İstanbul: Evrim Yayınları, 2017, s.130

⁸⁰ Icek Ajzen, “Nature and Operation of Attitudes”, **Annual Review of Psychology**, Cilt.52, (2001), s.28

⁸¹ Kağıtçıbaşı, s.133

⁸² Derya Ergun Özler, Ceren Giderler Atalay ve Meltem Dil Şahin, “Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır?”, **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt.2, Sayı. 2, (2010), s.49

⁸³ Rana Özen Kutunış ve Emine Çetinel, “Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler mi? Bir Örnek Olay”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı.26, (Nisan 2010), s.188

⁸⁴ Jason W. Dean, Pamela Brandes ve Ravi Dharwadkar “Organizational Cynicism”, **The Academy of Management Review**, Cilt.23, Sayı.2, (1998), s.345-346

- Örgütlerin hazırlamış oldukları prosedürler çalışanlar tarafından dikkate alınmamaktadır.
- Örgütte çalışanlar arasındaki ilişkiler çıkar uğruna kurulmaktadır. Çalışanlar vicdansız davranışlarda bulunmaktadır.
- Çalışanlar yalan, hile gibi davranışlar sergilemektedir.
- Çalışanların davranışları tutarsızdır.

2.4.2. Duygusal Boyut

Duygusal öge, tutum objesine karşı gözlenebilen duygusal tepkilerdir⁸⁵. Örgütte meydana gelen olumsuz durumlara yönelik duygusal tepkiler örgütsel sinizmin ikinci boyutudur. Örgüte yöneltilmiş hor görme, tiksinti ve öfke gibi güçlü duygusal tepkileri içermektedir. Sinizm düzeyi yüksek olan çalışanlar örgütlerini düşündüklerinde örgütlerine yönelik nefret, utanç gibi duygular hissetmektedirler⁸⁶.

2.4.3. Davranışsal Boyut

Davranışsal öge ise tutum objesine karşı gözlenebilen tüm davranışlardır⁸⁷. Davranışsal boyut, çalışanların örgütlerine yönelik olumsuz davranışlarını içermektedir. Çalışanın örgütüne yönelik olumsuz propaganda yapması, şikâyet etmesi, eleştiride bulunması, alaycı mizah ve karamsar tahminlerde bulunması davranışsal boyuta örnek olarak verilmektedir⁸⁸. Çalışanların birbirleriyle anlamlı bakışmaları, sırtımları ve küçük gören bir şekilde gülümsemeleri gibi sözlü olmayan davranışlarda örnek olarak verilebilir.

⁸⁵ Kağıtçıbaşı, s.133

⁸⁶ Özler, Atalay ve Şahin, s.49

⁸⁷ Kağıtçıbaşı, s.133

⁸⁸ Özgener, Ögüt ve Kaplan, s.56

Çalışan öncelikle elindeki bilgiler ışığında örgütüne yönelik olumsuz bir inanışa sahip olmaktadır. Daha sonra duygusal tepkiler oluşur ve bu durum davranışa yol açmaktadır.

Örgütsel sinizmin boyutlarını aşağıdaki örnek ile açıklanabilir;

- Bir çalışan örgütünün almış olduğu kararın dürüstlük ilkesine aykırı alındığını düşünür. (Bilişsel boyut)
- Bu durumu düşündükçe çalışan rahatsızlanır, öfkelenir. (Duygusal Boyut)
- Çalışan alınmış olunan kararlar ilgili olumsuz söylemlerde bulunur, çevresindeki kişilere şikâyet eder. (Davranışsal Boyut)

2.5. ÖRGÜTSEL SİNİZMİ OLUŞTURAN TEMEL FAKTÖRLER

Bu bölümde örgütsel sinizme neden olan, bireysel ve örgütsel faktörler ele alınmaktadır. Bireysel faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum ve hizmet süresi. Örgütsel faktörler; örgütsel adalet, örgütsel politikalar, psikolojik sözleşme ihlali, kişi – rol çatışması, örgüt içi iletişim ve örgüt kültürüdür.

2.5.1 Bireysel Faktörler

Örgütsel sinizmi neden olan bireysel faktörlerden yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum ve hizmet süresi başlıklarına yer verilmiştir.

2.5.1.1. Yaş

Genç, orta ve yaşlı çalışanların işe ilişkin tutumları, algıları ve beklentileri değişiklik göstermektedir. Özellikle günümüzde genç çalışanlar hemen her şeyin hızlı bir şekilde olmasını beklemektedir. Kısa sürede terfi, yüksek maaş beklentisine girmektedir. Bu taleplerine karşılık bulamayan genç çalışanlar örgütlerine yönelik sinik davranışlar

gösterebilir. Bunun yanı sıra kariyerlerinde hayal ettikleri noktaya gelemeyen orta ve yaşlı çalışanlarda örgütlerine yönelik sinik davranışlar gösterebilir⁸⁹.

Literatürde yaş ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda aşağıdaki sonuçlar ortaya çıkmıştır;

Erdost ve arkadaşlarının araştırmasında, “yaş ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır⁹⁰.”

Şahin ve arkadaşlarının yapmış oldukları araştırmada “yaş arttıkça örgütsel sinizm düzeyinin arttığı” tespit edilmiştir⁹¹.

Öğüt ve arkadaşları Kapadokya bölgesindeki otellerde çalışan kişilerle yapmış oldukları araştırmada “yaşları küçük olan çalışanların daha yaşlı çalışanlara kıyasla sinik davranışlar göstermeye meyilli olduğu” tespit edilmiştir⁹².

Altınöz ve arkadaşlarının, Ankara’da konaklama işletmelerinde yapmış oldukları araştırmada yaş ile sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yaş değeri arttıkça sinik tutumların azaldığı tespit edilmiştir⁹³.

Yapılan çalışmalarda, yaş ile sinik tutum arasındaki ilişkiye dair çeşitli sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Bununla birlikte genel eğilim, yaş arttıkça sinik tutum ve davranışların azaldığı yönündedir.

⁸⁹ Şule Aydın Tükeltürk, Nilüfer Perçin ve Berrin Güzel, “Örgütlerde Psikolojik Kontrat İhlalleri ve Sinizm İlişkisi:4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma”, **17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, Eskişehir, 21-23 Mayıs 2009, s.687

⁹⁰ Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, s.517

⁹¹ Ali Şahin, İbrahim Uğur Erkiş ve Yasin Taşpınar, “Relationship Between Cynicism and Commitment in Organizations: A Field Study”, **Clute Enstitüsü Uluslararası Akademik Konferansı Bildiri Kitabı**, Fransa: Paris, 9-11 Haziran 2013, s.475

⁹² Yalçinkaya, s. 112

⁹³ Altınöz, Çöp ve Sığındı, s.310

2.5.1.2. Cinsiyet

Yapılan araştırmalarda genellikle kadınların ve erkeklerin duygusal düzeyleri, işe yönelik bakış açıları ve beklentileri farklı olduğu görülmektedir. Bununla beraber sinizm düzeylerinde de farklılıklar olabilmektedir.

Cinsiyet ve sinik davranışlar arasındaki ilişki inceleyen araştırmalardan elde edilen bazı sonuçlar aşağıda yer almaktadır;

Altınöz ve arkadaşlarının Ankara’da konaklama işletmelerinde yapmış oldukları araştırmada kadın çalışanların, erkek çalışanlara oranla daha fazla sinik davranışlar sergilediği gzlemlenmiřtir⁹⁴.

Kanter ve Mirvis’in yapmış oldukları çalışmada ise farklı bir sonuç ortaya çıkmıştır. Erkek alışanların, kadın çalışanlara kıyasla örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu ortaya ıkmıřtır⁹⁵.

şahin ve arkadaşlarının yapmış oldukları araştırmada “erkeklerin, kadınlara nazaran örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu” tespit edilmiřtir⁹⁶.

Kalağan ve Güzeller’in yapmış oldukları çalışmada öğretmenlerin cinsiyeti ile sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıřtır⁹⁷.

Yapılan çalışmalarda cinsiyet ile sinik tutum arasındaki ilişkiye dair çeşitli sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Bununla birlikte genel eğilim, sinizm ve cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı yönündedir.

⁹⁴ Altınöz, p ve Sığındı, s.310

⁹⁵ Philip H. Mirvis ve Donald L. Kanter, “Beyond Demography: A Psychographic Profile of the Workforce”, **Human Resource Management**, Cilt.30, Sayı.1, (March 1991), s.56

⁹⁶ şahin, Erkiş ve Taşınar, s.475

⁹⁷ Gamze Kalağan ve Cem Oktay Güzeller, “ğretmenlerin rgtsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi”, **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı.27, (2010), s.92

2.5.1.3. Eğitim Durumu

Eğitim düzeyi kişinin işine bakış açısını, çalışma yaşamından beklentisini, kariyer planlamasını etkilemektedir. Eğitim düzeyi düşük olan çalışanların örgütlerindeki beklentileri ile eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların örgütlerindeki beklentiler arasında farklılık olabilmektedir. Bu durum sinizm düzeylerini de etkilemektedir.

Eğitim durumu ve sinik davranışlar arasında ilişki inceleyen araştırmalarda aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir;

Altınöz ve arkadaşlarının yapmış oldukları çalışmada, eğitim düzeyi ile sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. İlköğretim seviyesinde eğitim düzeyi bulunan çalışanların daha fazla sinik davranışlar sergilediği gözlenirken daha üst seviyelere çıkıldıkça bu oranın azaldığı gözlemlenmiştir. Bunun sebebi ise “eğitim seviyesi düşük olan çalışanların işletmelerde gerek terfiler gerekse adaletsiz ücret dağılımı gibi nedenlerle sinik tutum sergiledikleri” düşünülmektedir⁹⁸.

Kalağan ve Güzeller’in çalışmasında da anlamlı bir farklılık bulunmuştur. “Lisansüstü mezunlarının örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu” hesaplanmıştır⁹⁹. Bu durumun nedeni yüksek eğitim düzeyine sahip çalışanların örgütlerinde karşılaştıkları durumları daha zor kabullenmeleri gösterilmektedir.

Tokgöz ve Yılmaz tarafından yapılan çalışmada “ilköğretim mezunu olan çalışanların, lisans-lisansüstü eğitime sahip çalışanlardan daha az sinik davranışlar sergilediği” gözlemlenmiştir¹⁰⁰.

⁹⁸ Altınöz, Çöp ve Sığındı, s.311

⁹⁹ Kalağan ve Güzeller, s.91

¹⁰⁰ Tokgöz ve Yılmaz, s.300

Mirvis ve Kanter'in çalışmasında eğitim düzeyi düşük olan çalışanların gerçekleri daha kolay kabul ettiklerinden dolayı yüksek eğitim almış çalışanlara göre daha az sinik davranışlar sergilediği gözlemlenmiştir¹⁰¹.

Erdost ve arkadaşlarının yapmış oldukları araştırmada meslek yüksekokulu mezunu çalışanların lisans düzeyinde olanlara göre daha sinik bakış açısına sahip olduğu görülmüştür. Bu durum sebebi ise lisans programlarına giremeyen kişilerin hayata daha olumsuz bir bakış açısına sahip olmalarıyla ilgili olabileceği öne sürülmüştür¹⁰².

Yapılan çalışmalarda eğitim durumu ile sinik tutum arasındaki ilişkiye dair çeşitli sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Bununla birlikte genel eğilim, eğitim seviyesi arttıkça sinik tutum ve davranışların arttığı yönündedir.

2.5.1.4. Medeni Durum

Çalışanların evli veya bekar olması sinizmi etkileyebilecek bir faktör olarak ele alınmaktadır.

Literatürde medeni durum değişkeni ile sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalardan elde edilen bazı sonuçlar aşağıda yer almaktadır;

Sur ve arkadaşlarının yapmış oldukları araştırmada, medeni durum ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında bir ilişki bulunmamıştır¹⁰³.

Erdost ve arkadaşlarının yapmış oldukları araştırmada, medeni durum ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında bir ilişki bulunmamıştır¹⁰⁴.

¹⁰¹ Mirvis ve Kanter. s.56

¹⁰² Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, s.522

¹⁰³ Yalçınkaya, s.113

¹⁰⁴ Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, s.522

Mirvis ve Kanter'in çalışmasında ise anlamlı bir fark bulunmuştur. Çalışmada “boşanmış çalışanların evli veya bekar çalışanlara göre sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu” görülmüştür¹⁰⁵.

Delken'in yapmış olduğu çalışmada, “bekar çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek” olduğu görülmüştür¹⁰⁶.

Yapılan araştırmalarda medeni durumu ile sinik tutum arasındaki ilişkiye dair çeşitli sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Bununla birlikte genel eğilim, medeni durum ve sinik tutum arasında bir ilişkinin bulunmadığı yönündedir.

2.5.1.5. Hizmet Süresi

Çalışanların çalıştıkları örgütte geçirdiği süreyi ifade eden hizmet süresi sinizmi etkileyen önemli bir faktördür. Uzun süre bir örgütte çalışan kişinin örgüte bağlılık düzeyi yüksektir. Örgüte bağlılık düzeyi yüksek olan bir çalışan diğer çalışanlara kıyasla daha az sinik davranış sergilemekte veya sinik davranış hiç sergilememektedir.

Hizmet süresi ve sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiye değinen araştırmalardan elde edilen bazı sonuçlar aşağıda yer almaktadır;

Altınöz ve arkadaşlarının yapmış oldukları çalışmada, “en fazla sinik davranışın 11–15 yıl aralığında çalışanlarda” görülmüştür. Bunun nedeni ise “çalışma süresi arttıkça monotonluğun verdiği bıkkınlık ve meydana gelen tükenmişlik duygusu” olduğu düşünülmektedir¹⁰⁷.

¹⁰⁵ Görmen, s.114

¹⁰⁶ Görmen, s.114

¹⁰⁷ Altınöz, Çöp ve Sığındı, s.311

Tokgöz ve Yılmaz ise, otel işletmelerinde yaptıkları çalışmada, “aynı örgütte sekiz yıl ve üzerinde hizmet süresi olan çalışanların genel sinizm düzeyleri yüksek” bulunmuştur¹⁰⁸.

Sur ve arkadaşlarının yapmış oldukları araştırmada, “hizmet süresi arttıkça örgütsel sinizm seviyesinin düştüğü” tespit edilmiştir¹⁰⁹.

Elfeti ve arkadaşları yapmış oldukları çalışmada ise anlamlı bir ilişki bulunmamıştır¹¹⁰.

Yapılan çalışmalarda hizmet süresi ile sinik tutum arasındaki ilişkiye dair çeşitli sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Bununla birlikte genel eğilim, hizmet süresi arttıkça sinik tutum ve davranışların arttığı yönündedir.

2.5.2 Örgütsel Faktörler

Örgütsel sinizme neden olan örgütsel faktörlerden; örgütsel adalet, psikolojik sözleşme ihlali, örgüt içi iletişim ve örgüt kültürü konularına değinilmektedir.

2.5.2.1. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet; “çalışanların görev dağılımı, mesaiye uyma, yetki verilmesi, ücret düzeyi, ödül dağıtımı, sosyal ve ekonomik anlamda adil bir çalışma ortamı ve etkileşimi gibi değişkenlere yönelik, yönetsel kararları değerlendirme süreci ve örgüt içerisinde alınan kararların nasıl alındığı ya da alınan bu kararların çalışanlara nasıl söylendiğinin,

¹⁰⁸ Tokgöz ve Yılmaz, s.302

¹⁰⁹ Yalçınkaya, s.113

¹¹⁰ Seyran Efilte, Özlem Yelda Gönen ve Fisun Öztürk Ünal, “Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesi’nde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması”, 7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi, Trabzon: KTÜ, 22- 24 Ekim 2008, s.289

alışanlarca, algılanma biçimi” olarak tanımlanmaktadır¹¹¹. Örgütsel adalet algısı çalışanların davranışlarını olumlu veya olumsuz yönde etkileyen önemli değişkenlerden biridir.

Örgütsel adalet kavramı ile sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalardan elde edilen bazı sonuçlar aşağıda yer almaktadır;

Özgen ve Turunç tarafından yapılan araştırmada “örgütsel adaletin ve örgütsel adalet boyutlarının sinizm ve alt boyutlarının üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahip olduğu” görölmektedir. Çalışanların örgütsel adaletle yönelik olumlu algıları arttıkça, çalıştıkları örgüte yönelik sinik tutum sergileme eğilimleri azalmaktadır¹¹².

Efeoglu ve İplik’in çalışmasında, “örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde bir ilişki olduğu” sonucuna varılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre; “alışanların örgütsel adalet boyutları ile örgütsel sinizm tutumunun tüm boyutları arasında ters yönlü bir ilişki” bulunmuřtur¹¹³.

Kutanis ve etinel’in 20 akademisyen ile mülakat tekniği kullanılarak yapılan araştırmalarının sonucunda “sinik tutumlar sergileyen akademisyenlerin genel olarak örgütsel adaletle ilişkin olumsuz algılara sahip oldukları” sonucuna varılmıřtır¹¹⁴.

Yapılan çalışmalarda örgütsel adalet ile sinik tutum arasındaki ilişkiye dair çeşitli sonuçlara ulaşıldığı görölmektedir. Bununla birlikte genel eğilim, örgütsel adaletle yönelik olumlu algılar arttıkça çalışanlarda sinik tutum ve davranışların azaldığı yönündedir.

¹¹¹ Mehmet İnce ve Hasan Gül, **Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık**, Konya: izgi Kitabevi, 2005, s.76

¹¹²Fatma Özge Özgen ve Ömer Turunç, “Örgütsel Adalet – Sinizm İlişisinde Kişi Örgüt Uyumunun Rolü: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma”, **Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt. 3, Sayı. 2, (Haziran 2017), s.93

¹¹³ Efe Efeoglu ve Esengül İplik, “Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama”, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt.20, Sayı.3, (2011), s.356

¹¹⁴ Kutanis ve etinel, s.194

2.5.2.2. Psikolojik Sözleşme İhlali

Örgüt ve çalışanlar arasında farklı sözleşme türleri bulunmaktadır. Sözleşmeler, yazılı veya yazısız olmaktadır. Yazılı olmayan sözleşmeler, çalışan ve örgüt arasında güven ilişkisine dayanan psikolojik temelli sözleşmelerdir. Psikolojik temelli sözleşmelerde çalışan ve örgüt karşılıklı beklentiler içerisine girmektedir. Psikolojik sözleşme ihlali, çalışan veya örgütün diğer tarafa karşı yükümlülüklerini yerine getirmemesi şeklinde tanımlanmaktadır.

Psikolojik sözleşme ihlali, sinizmin oluşmasında önemli bir etkiye sahiptir. Psikolojik sözleşme ihlali ve sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalardan elde edilen bazı sonuçlar aşağıda yer almaktadır;

Öğüt ve arkadaşları tarafından yapılan çalışmada, “psikolojik sözleşme ihlallerinin sinik davranışları arttırdığı” sonucuna varılmıştır¹¹⁵.

Üçok’un yapmış olduğu araştırmada “örgütsel sinizm ile psikolojik sözleşme ihlali algısı arasında pozitif bir ilişki” bulunmuştur¹¹⁶.

Arslan ve arkadaşlarının büro çalışanları üzerinde gerçekleştirmiş oldukları çalışma sonucunda psikolojik sözleşmenin örgütsel sinizm üzerinde etkisinin görüldüğü gözlemlenmiştir¹¹⁷.

Gültekin’in yapmış olduğu çalışmanın sonucunda ise “psikolojik sözleşme ihlali, lider-üye etkileşimini olumsuz etkilediğinden dolayı çalışanlarda sinik tutum oluştuğu” tespit edilmiştir¹¹⁸.

¹¹⁵ Yalçınkaya, s.111

¹¹⁶ Üçok, s.96

¹¹⁷ Bahar Serez Arslan, Safiye Şahin ve Berrak Deniz Değer, “Psikolojik Sözleşmenin Büro Çalışanlarının Sinik Davranışlarına Etkisi”, **11. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi**, Isparta: SDÜ, 4-6 Ekim 2012, s.118

¹¹⁸ Selma Gültekin, “Psikolojik Sözleşme İhlali ile Örgüte Karşı Sinik Tutum Arasındaki İlişkide Lider – Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi”, (Doktora **Tezi**, Hacettepe Üniversitesi SBE, 2014), s.81

Yapılan çalışmalarda örgütsel adalet ile sinik tutum arasındaki ilişkiye dair çeşitli sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Bununla birlikte genel eğilim, psikolojik sözleşme ihlallerinin sinik davranışları arttırdığı yönündedir.

2.5.2.3. Örgüt İçi İletişim

İletişim; bireyler arasında bilgi ve fikir paylaşımıdır. Karşı tarafı etkilemedeki en önemli güçtür. Örgütsel iletişim; örgüt içindeki çalışanlar arasındaki veya çalışanların işle ilgili olarak diğer paydaşlarla paylaşımıdır. Bir işin yapılabilmesi için mutlaka iletişim kurulması gerekir. Çalışanlar kendilerinden bekleneni, neler yapmaları gerektiğini öğrenmek ister. Etkili bir iletişim ağının olması örgütlerde karşılaşılabilecek birçok sorunun çözümünde etkili olurken, iletişim ağının etkisiz ve kopuk olması ise sorunların daha da büyümesine ve çatışmaların ortaya çıkmasına neden olmaktadır¹¹⁹.

Tınaztepe'nin farklı sektör ve bölümlerde çalışan kişilerle yapmış olduğu araştırmasında iletişim değerinin yüksek olması sonucunda örgütsel sinizm değerinin az olduğu görülmüştür. Ayrıca araştırmada, “örgütsel sinizm üzerinde en fazla negatif etkisi olan iletişim faktörünün dikey iletişim olduğu” bulunmuştur. Bundan dolayı özellikle üstlerin astlarına etkin bir şekilde bilgi akışı sağlamasının çalışanlarda örgüte bağlılık düzeyinin arttırmasına neden olmaktadır¹²⁰.

2.5.2.4. Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, “bir grubu birbirine bağlayan ve tüm grup üyeleri tarafından paylaşılan normlar, tutumlar, inançlar ve değerler” bütünüdür.

Literatürde, örgüt kültürü ve sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalardan elde edilen bazı sonuçlar aşağıda yer almaktadır.

¹¹⁹ Süleyman Karaçor ve Ali Şahin, “Örgütsel İletişim Kurma ve Yöntemleri ve Karşılaşılan İletişim Engellerine Yönelik Bir Araştırma”, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (2004), s.104

¹²⁰ Tınaztepe, s.60

Görmen, tarafından beş farklı örgütte yapılan çalışmada; Örgüt içinde, kuralcılık, hiyerarşi, klan, destekleyicilik, gelişme ve açıklık eğilimleri arttıkça, bilişsel sinizmin azaldığı görülmektedir¹²¹. Örgüt kültürü boyutlarının bilişsel sinizm boyutu ile anlamlı ve ters yönlü ilişkileri olduğu görülmektedir¹²². Elde edilen bulgular bağlamında örgüt kültürü boyutlarının duygusal boyut üzerinde etkisi vardır¹²³. Aynı şekilde davranışsal sinizm üzerinde de örgüt kültürünün etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır.

Balay ve arkadaşlarının, Şanlıurfa il merkezinde görev yapan 330 öğretmen ile yapmış oldukları çalışmada, “örgüt kültürüne ilişkin olumlu algının artması örgütsel sinizm algısını azalttığı” tespit edilmiştir¹²⁴.

Yapılan çalışmalarda örgüt kültürü ile sinik tutum arasındaki ilişkiye dair çeşitli sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Bununla birlikte genel eğilim, örgüt kültürüne ilişkin olumlu algının artması çalışanlarda sinik tutum ve davranışların azalttığı yönündedir.

2.6. ÖRGÜTSEL SİNİZM TÜRLERİ

Bu bölümde örgütsel sinizm türleri ele alınmaktadır. Literatürde konuyla ilgili birçok sınıflama mevcuttur. Genel olarak örgütsel sinizm türleri aşağıdaki gibi sınıflandırılmaktadır;

- Kişilik Sinizmi
- Toplumsal Sinizm
- Çalışan Sinizmi

¹²¹Görmen, s.229

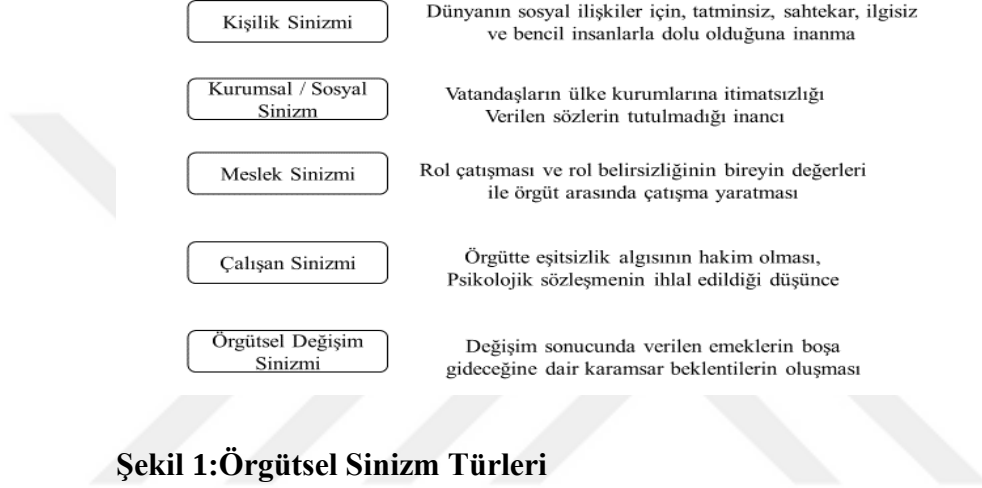
¹²² Görmen, s.248

¹²³ Görmen, s.249

¹²⁴ Refik Balay, Ahmet Kaya ve Ali Cülha, “Örgüt Kültürü ve Örgütsel Sinizm İlişkisi”, CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt.14, Sayı.2, (2013), s.140

- Örgütsel Değişim Sinizmi
- Meslek Sinizm

Örgütsel Sinizm Türleri



Şekil 1:Örgütsel Sinizm Türleri

Kaynak: Rebecca Abraham, Organizational Cynicism: Bases and Consequences. Genetic, Social and General Psychology Monographs, Cilt.126, Sayı.3 Aktaran: Müge Ersoy Kurt, Örgütsel Sinizm: Bağlamsal Performans ve Etik İdeolojisi, 2.Basım, Ankara: Nobel Yayıncılık, 2015, s.83

2.6.1. Kişilik Sinizm

Kişilik sinizmi “doğuştan gelen ve genellikle insan davranışlarını olumsuz algılayan bir sinizm” türüdür¹²⁵.

Kişilik sinizminde temel düşünce; “dünyanın, dürüst olmayan, başkalarını önemsemeyen, egoist insanlarla dolu olduğu” düşüncesidir¹²⁶.

¹²⁵ Gamze Kalağan, “Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki” (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi SBE,2009), s.55

¹²⁶ Kalağan, s.55

Kişilik sinizmine sahip olan bireyler, sahip oldukları olumsuz tutumdan dolayı karşısındaki kişiler gibi örgüt içerisindeki yöneticisi ve çalışma arkadaşlarına yönelik olumsuz inanç, duygu ve davranışa sahip olabilmektedir. Bir tür kişilik özelliği olan sinizm, kurum içerisinde veya örgütte kendisini gösterdiğinde örgütsel sinizm olarak ifade edilmektedir¹²⁷.

2.6.2. Toplumsal Sinizm

Toplumsal sinizm, “bireylerin ait oldukları ülkeye ve ülkenin kurumlarına yönelik olumsuz inanç, duygu ve davranışlar” olarak ifade edilmektedir¹²⁸. Toplumsal sinizm, kişilerin toplum ile arasındaki sözleşme ihlalinin bir sonucu olarak kişilerin kendilerini güvensiz ve mağdur şekilde hissetmeleri ve diğerlerine olan inançlarını sorgulamaları olarak da ifade edilmektedir¹²⁹.

2.6.3. Mesleki Sinizm

Mesleki sinizm, “yapılan mesleğin veya işin içeriğine duyulan sinizmi” anlatmaktadır¹³⁰. Kişide işe karşı bir ilgisizlik, boş vermişlik durumu vardır. İşten ayrılma, işi küçümseme tutumuyla kendini göstermektedir. İşin bunaltıcı olduğuna yönelik bir algı söz konusudur¹³¹. Mesleki sinizmin en önemli nedeni, kişi- rol çatışmasıdır¹³². Kişi- rol çatışmasının temelinde kişinin yaptığı işte sergilediği davranışları tam olarak benimseyerek

¹²⁷ Yasemin Torun, “Personel Güçlendirme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü: Örgütsel Sinizm Ölçeği Geliştirmeye Yönelik Bir Araştırma, (**Doktora Tezi**, Marmara Üniversitesi SBE, 2016), s.54

¹²⁸ Torun, s.54

¹²⁹ Feyza Gün ve Gülsün Atanur Başkan, “Öğretim Elemanlarının Algılarına Göre Örgütsel Sinizm ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt.32, Sayı.2, (Nisan 2017), s.363

¹³⁰ Rana Özen Kutaniş ve Ali Dikili, “Değişim Boyutuyla Örgütlerde Sinizm”, Derya Ergun Özler (Ed.). **Örgütsel Davranışta Güncel Konular** içinde (269-285) Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım, 2012, s.272

¹³¹ Lynne Andersson, “Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework”, **Human Relations**, Sayı. 49, (1996), s.1397

¹³² Rebecca Abraham, “Organizational Cynicism: Bases and Consequences” **Genetic, Social, and General Psychology Monographs**. Cilt.126, Sayı.3, (September 2000), s.273

ve istemeyerek yapması vardır¹³³. Düşük pozisyon ve saygınlığın az olduğu mesleklerde mesleki sinizm artmaktadır¹³⁴.

2.6.4. Çalışan Sinizmi

Çalışan sinizmi, “bir çalışanın işletmeye, yöneticilere ve çalışma arkadaşlarına yönelik güvensizlik ve hayal kırıklığı nedeniyle gösterdiği negatif tutum” olarak tanımlanmaktadır¹³⁵. Örgütte eşitsizlik algısı söz konusudur. Çalışan, bu eşitsizlik algısı nedeniyle çalışma arkadaşlarına ve yöneticilerine karşı negatif bir tutum içerisindedir.

2.6.5. Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütsel değişim sinizmi beklenti kuramıyla açıklanmaktadır. Vromm, beklenti kuramını “çalışanların gösterecekleri çabanın ödülle sonuçlanma ihtimalinin olması, bu çabanın performans üzerinde olumlu etki yaratabilmesi ve çalışanın ödülü değerli bulması halinde motivasyonun artacağını öngörür” şeklinde açıklamaktadır. James “çalışanların kuramda sözü edilen çıkarsamaları yaparken çevresel ipuçlarından etkilenererek algılarını oluşturacakları düşüncesiyle, sinik tutumların gösterecekleri performansı biçimlendireceğini” ifade etmektedir. Sinizm, geleceğe dair olumsuz beklentilere yol açmaktadır. Özellikle değişime yol açacak uygulamaların sonuçlarına dair ümitsizlik söz konusu olduğundan çaba gösterecekler bile nihai hedefe erişilemeyeceği kaygısı beklenti kuramının sinizmdeki rolünü simgelemektedir¹³⁶.

¹³³ İlker Çarıkçı, Meral Bektaş ve Berna Turak, “Örgüt Çalışanları, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık; Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Büro Çalışanlarına Yönelik Bir Alan Araştırması”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı.1, 2013, s.180

¹³⁴ Özgener, Ögüt ve Kaplan, s.60

¹³⁵ Susan Cartwright ve Nicola Holmes, “The Meaning of Work: The Challenge of Regaining Employee Engagement and Reducing Cynicism”, **Human Resource Management Review**, Cilt.16, Sayı.2, (June 2006), s.200

¹³⁶ Aktaran: Müge Ersoy Kart., **Örgütsel Sinizm Bağlamsal Performans ve Etik İdeoloji**, 2.Basım, Ankara: Nobel Yayıncılık, 2015, s. 85

Örgütsel değişim sinizmi, olumsuz sonuçlanacak değişim çabalarına bir tepkidir. Değişimin öncüllerinin beceriksiz olduğu düşünülmektedir. Beklenen durumun olmayacağına inanılmaktadır.

2.7. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN SONUÇLARI

Bu kısımda örgütsel sinizmin bireysel ve örgütsel sonuçları ele alınmaktadır.

2.7.1. Bireysel Sonuçları

Örgütsel sinizm, çalışanlarda psikolojik ve fizyolojik sorunlara yol açmaktadır. Psikolojik yönden; çalışanların, örgüt içerisinde beklentilerinin karşılanmaması sonucunda çalışanlarda mutsuzluk, depresyon, uyku bozukluğu ve duygusal çöküntü gibi rahatsızlıklar ortaya çıkmaktadır. Psikosomatik ve somatik şikayetlere de neden olmaktadır¹³⁷. Çalışanların; kaybolmuşluk, yorgunluk, çaresizlik ve ümitsizlik gibi negatif duygulara sahip olmasından dolayı tükenmişlik sendromuna yakalandıkları görülmektedir¹³⁸.

Fizyolojik yönden ise çalışanlarda kalp- damar hastalıklarının ortaya çıkmasına, alkol- sigara tüketiminin artmasına ve buna bağlı olarak kilolarında bir artış olmasına neden olmaktadır¹³⁹.

2.7.2. Örgütsel Sonuçları

Örgütsel sinizmin örgütlerdeki sonuçlarını incelediğimizde konuyla ilgili birçok araştırma yapıldığı görülmektedir. Literatür incelendiğinde örgütsel sinizmin örgütler üzerindeki olumsuz etkileri; örgüte bağlılığın azalması, üretkenlik karşıtı davranışların

¹³⁷ Kalağan, s.79

¹³⁸ Derya Ergun Özler ve Ceren Giderler Atalay, "A Research to Determine the Relationship Between Organizational Cynicism and Burnout Levels of Employees in Health Sector", **Business And Management Review**, Cilt.1. Sayı.4, (2011), s.26

¹³⁹ Kalağan ve Güzeller, s.80

artması, iş tatminsizliği, işten ayrılma oranının artması, kurallara uymama, itaatsizlik, örgüte güvensizliğin artması, motivasyonun azalması ve tükenmişlik düzeyinin artmasıdır¹⁴⁰.

Bu kısımda sinizmin, örgütsel bağlılığa, iş tatminine, tükenmişliğe, işe yabancılaşmaya, güvensizliğe ve örgütsel vatandaşlığa etkisi incelenecektir.

2.7.2.1. Örgütsel Bağlılığın Azalması

Örgütsel bağlılık, “kişinin örgütle özdeşleşmesinin ve örgüte katılımının gücüdür.” Bu bağlılığın unsurları; “örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir şekilde inanma ve onları kabullenme, örgüt yararına daha fazla çaba harcama isteği ve örgüt üyeliğini sürdürmek için güçlü bir istek duyma olarak” belirtilmektedir¹⁴¹.

Örgütsel bağlılık, sadece işverene bağlılık demek değil, örgütün başarısının sürmesi için örgüte dahil olanların düşüncelerini açıklayıp, çaba gösterdikleri bir süreçtir. Örgütün özüne, örgütün kendisi ve kendisi dışındaki diğer bütün üyelerine sadakattir¹⁴².

Abraham, kişilik sinizmine sahip olan çalışanların örgüte bağlılıklarının azalmasının nedenlerini; “sinik kişiler daha yüksek ahlaki değerlere sahip olduğundan dolayı yönetsel kararları daha fazla sorgulama eğilimindedirler. Sinikler, diğer insanlara karşı güvensizlik içinde olduklarından kendilerini izole eder ve sosyalleşmezler” şeklinde açıklamaktadır¹⁴³.

Literatürde, sinizm ve örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyen araştırmalardan elde edilen bazı sonuçlar aşağıda yer almaktadır;

¹⁴⁰ Kalağan, s.81

¹⁴¹ Mukaddes Örs ve Diğerler, “Hastanelerde Çalışan Hekimler ile Hemşirelerin Örgütlerine Bağlılıklarına ve Örgütlerinin Cazibesine İlişkin Görüşlerinin Değerlendirmesi”, **Sağlık ve Toplum Dergisi**, Cilt.14, Sayı.3, 2004, s.34-35

¹⁴² Öznur Yüksel, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 6. Basım, Ankara, Gazi Kitabevi, 2000, s.176

¹⁴³ Aktaran: Torun, s.89

Altınöz ve arkadaşları tarafından yapılan çalışmada; “örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında yüksek kuvvette negatif yönlü bir ilişki” tespit edilmiştir. Çalışmalarında, “işletmelerine bağlı olan çalışanların daha az sinik tutum içerisinde oldukları; sinik tutum gösterenlerinde daha az örgütsel bağlılık hissettikleri” tespit edilmiştir. Alt boyutlarda da “bağlılık ile sinizm arasında ters yönde genel olarak orta kuvvette bir ilişki” olduğu görülmüştür¹⁴⁴.

Kılıç’ın, Ankara Keçiören İlçesi’ndeki okullarda görev yapan 350 öğretmen ile gerçekleştirdiği araştırmasında; “örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki olduğu ($r=-.342$)” tespit edilmiştir¹⁴⁵.

Yavuz ve Bedük tarafından yapılan çalışmada yapılan analizler sonucunda “bankacılık sektöründe çalışanların örgütsel sinizm tutumları ve örgütsel bağlılıkları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki” bulunmuştur¹⁴⁶.

2.7.2.2. İş Tatminin Azalması

İş tatmini, işimize yaparken ne kadar haz aldığımızdır. İşi severek yapıp yapmama durumumuzdur. İş tatminin düşük olması hem çalışanı hem de örgütü olumsuz etkilemektedir.

İş tatminsizliğine, “kişilik, toplumsal (kurumsal), örgütsel değişim, çalışan ve mesleki sinizm” neden olmaktadır¹⁴⁷. Çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olması, iş tatminsizliğine neden olmaktadır¹⁴⁸. Çalışanların örgütle ilgili beklentilerinin karşılanmaması çalışanlarda hayal kırıklığına ve öfkelenmeye neden olmaktadır. Örgütlerine

¹⁴⁴ Altınöz, Çöp ve Sığındı, s.312

¹⁴⁵ Şerife Kılıç, “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki: Keçiören İlçesi Örneği”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi SBE, 2011), s.99

¹⁴⁶ Ayşe Yavuz ve Aykut Bedük “Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Kamu Bankasının Konya Şubelerinde Örnek Uygulama”, *Selçuk Üniversitesi SBE Dergisi*, Cilt.35, 2016, s.311-312

¹⁴⁷ Özgener, Ögüt ve Kaplan, s.60

¹⁴⁸ Kalağan, s.82

karşı olumsuz duygu ve düşüncenin oluşmasıyla beraber çalışanlarda iş tatminsizliği oluşmaktadır.

2.7.2.3. Tükenmişlik

Tükenmişlik, “çalışanların kendilerine hedef koyması daha sonra bu hedefi gerçekleştiremeyip hayal kırıklığına uğraması sonucunda yorulması ve enerjisinin bittiğini hissetmesi” şeklinde tanımlanmaktadır¹⁴⁹.

Alan ve Fidanboy 2012 yılında yaptıkları çalışmalarında örgütlerde, “çalışanların sinizmleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki” olduğunu ifade etmiştir¹⁵⁰.

Üçok, sinik tutumlar ile psikolojik sözleşme ihlali ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında “sinik tutumların tükenmişlik düzeyine anlamlı derecede etki ettiğini” tespit etmiştir¹⁵¹.

2.7.2.4. İşe Yabancılaşma

İşe yabancılaşma, “çalışanın işini anlamsız bulması, kendisini yalnız, yetersiz, güçsüz görmesi, örgütünde kurduğu ilişkilerden doyum sağlayamaması, geleceğe ilişkin umutlarını yitirmesi” şeklinde tanımlanmaktadır¹⁵².

¹⁴⁹ Samet Kavoğlu, Sinan Ünsar ve Adil Oğuzhan, “Örgüt Kültürünün Çalışanların Tükenmişlik Duygusuna Etkisi: Bir Alan Araştırması” **18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, Adana, 20 -22 Mayıs 2010, s.649

¹⁵⁰ Hale Alan ve Cemalettin Öcal Fidanboy, “Sinizm, Tükenmişlik ve Kişilik İlişkisi: Bilişim Sektörü Çalışanları Kapsamında Bir İnceleme”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, (2012), s.174

¹⁵¹ Üçok, s.95

¹⁵² Cevat Elma, İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması, (**Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Ankara Üniversitesi EBE, 2003), s.16

Yıldız ve arkadaşlarının ortaokullarda görev yapan öğretmenler ile gerçekleştirdikleri çalışmada “işe yabancılaşma ile örgütsel sinizm algıları arasında yüksek düzeyde pozitif yönde bir ilişki olduğu” tespit edilmiştir¹⁵³.

2.7.2.5. Örgüte Güvenin Azalması

Örgüte güven; örgütün eylemleri ile söylemlerinin örtüşüyor olması, çalışanın örgütünün olaylar karşısında nasıl hareket edeceğini bilmesi şeklinde tanımlanmaktadır.

Örgütsel güven ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara bakıldığında genel olarak; “örgütsel sinizm düzey arttıkça, örgütsel güven düzeyinin azaldığı” görülmüştür. Güner ve arkadaşlarının yapmış oldukları çalışmada “örgütsel güven ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde düşük bir ilişki” bulunmuştur¹⁵⁴.

2.7.2.6 Örgütsel Vatandaşlığın Azalması

Örgütsel vatandaşlık, “çalışanların gönüllük esasına dayanarak yaptığı, davranışları sonucunda herhangi bir ödül veya yaptırım beklemeden sergiledikleri örgüte yönelik olumlu davranışlar” şeklinde tanımlanmaktadır.

Örgütüne karşı olumsuz duygular besleyen bir çalışan örgütüne yönelik olumlu davranışlarda bulunmak istememektedir. Yapılan araştırmalarda, “örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık arasında negatif bir ilişki” olduğu görülmektedir. Yetim ve Ceylan’ın öğretmenler üzerinde gerçekleştirmiş olduğu çalışmada “örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm arasında düşük düzeyde, negatif yönlü anlamlı bir ilişki” bulunduğu görülmüştür¹⁵⁵. İçerli ve Yıldırım’ın sağlık sektöründe yapmış oldukları araştırmada

¹⁵³ Kaya Yıldız, Nuri Akgün ve Sevilay Yıldız, “İşe Yabancılaşma ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki”, **International Journal of Social Science**, Cilt.6, Sayı.6, (June 2013), s.1275

¹⁵⁴ Ebru Güner, Mehmet Halit Yıldırım ve Leyla İçerli, “Hizmet İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Davranışı Arasındaki İlişki”, **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt.4, Sayı.1, (Haziran 2012), s.75-84

¹⁵⁵ Serap Akduman Yetim ve Özden Ölmez Ceylan, “Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye İlişkin Bir Araştırma”, **E-Journal of New World Sciences Academy**, Cilt.6 Sayı.1, (2011), s.693

“örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu” tespit edilmiştir¹⁵⁶.

2.8. ÖRGÜTSEL SİNİZMİ ÖNLEMENİN YOLLARI

Kişi, çevresiyle sürekli etkileşim halinde olmasından dolayı bir kişinin örgütüne yönelik olumsuz duygu ve davranış göstermesi zamanla çevresindeki diğer kişileride etkilemektedir. Bu durum örgüt içerisinde yıkıcı sonuçlara neden olmakta ve örgütlerin, gelişimine ve değişimine engel önemli bir faktör haline gelmektedir.

Örgüt içerisinde gerçekleşen sinik davranışlar gözlemlenmeli ve bu tür davranışlara neden olan faktörler detaylı bir şekilde ortaya çıkarılmalıdır.

Sinizmin önlemesindeki en önemli sorumluluk kuşkusuz yöneticilere ve liderlere düşmektedir¹⁵⁷. Yöneticiler ve liderler çalışanlarına destek olmalı, onların sorunlarına yönelik yapıcı yaklaşımlar sergilemelidir.

Örgütsel sinizm hakkında yöneticilere ve çalışanlara seminerler verilmeli, yöneticinin ve çalışanın konuyla ilgili farkındalık düzeyi artırılmalıdır.

Örgütler; çalışanlarına değerli olduklarını hissettirmeli, alınacak örgüt içi uygulamalara yönelik kararlarda çalışanların fikirleri önemsenmeli ve örgüt içi iletişime önem verilmelidir. Örgüt içinde yer alan stres faktörlerini azaltacak önlemler alınmalı, çalışanlar maddi, manevi, sosyal ve kültürel anlamda desteklenmelidir. Çalışanların çalışma koşulları iyileştirilmelidir¹⁵⁸.

¹⁵⁶ Leyla İçerli ve Mehmet Halit Yıldırım, “Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma”, **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi** Cilt. 4, Sayı.1, 2012, s.167-176.

¹⁵⁷ Özler, Atalay ve Şahin, s.50

¹⁵⁸ Efilti, Gönen ve Öztürk, s.281

Örgütler, çalışanlarına yapamayacakları sözler vermemelidir. Örgütler, sözlerini tutmazsa bu durum çalışanların örgütlerine karşı güvenlerinin azalmasına, örgütlerine karşı öfkelenmesine ve olumsuz düşünceler beslemesine neden olmaktadır.

Yönetim, konuyla ilgili stratejiler oluşturmalıdır. Özgener ve arkadaşları, örgütsel sinizmi yönetme stratejilerini; “zamanı etkin kullanma, güvenilirliği arttırma, çalışanlara yeni fırsatlar sunma, geçmişte yaşanan olayların iyi analiz edilip dersler çıkarılması, örgüt içerisinde adaletli bir sistem oluşturulması, örgüt içerisinde rekabetin yönetilmesi, çalışanların kendileriyle ilgili kararlara katılımın sağlanması, çalışanlara danışmanlık yapılması” şeklinde açıklamaktadır¹⁵⁹.

¹⁵⁹ Torun, s. 96

3. ÖZNEL İYİ OLUŞ HALİ

Çalışma hayatında karşılaşılan olumlu-olumsuz durumlar çalışanların öznel iyi oluş halini etkileyebilmektedir. Bu nedenle bu bölümde öznel iyi oluş hali kavramı, bileşenleri, öznel iyi oluş halini etkileyen etmenler, sonuçları, örgütler için önemi ve öznel iyi oluş halini arttırmanın yolları konularına yönelik başlıklar yer almaktadır.

3.1. ÖZNEL İYİ OLUŞ HALİ KAVRAMI

Pozitif psikoloji, insanların nasıl mutlu, başarılı olabileceklerine ve insanların güçlü yönlerine odaklanan sosyal ve entelektüel bir harekettir¹⁶⁰.

Pozitif psikolojinin en önemli araştırma konularından biri olan öznel iyi oluş; mutluluğun ne olduğunu, insanları mutlu eden faktörleri, mutlu olmak için ne tür stratejiler kullanılmalı gibi konulara cevap bulmaya çalışmaktadır. Öznel iyi oluş, “bireyin yaşamına ilişkin değerlendirmelerinin ve olaylara verdiği duygusal tepkilerin bir sonucu olarak” kabul edilmektedir¹⁶¹. Öznel iyi oluş genellikle mutluluk olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin hayatından mutlu olması ve yaşamından istediği doyumunu alması öznel iyi oluşunun bir göstergesidir. Öznel iyi oluş, “bireylerin yaşamlarının bilişsel ve duygusal değerlendirmelerini analiz” eder¹⁶².

Öznel iyi oluş, bireylerin geçmişte yaşadıklarını, şu anki durumlarını ve gelecekte yaşayacakları yaşamlarını nasıl değerlendirdiklerini inceler. Bu değerlendirmeler sonucunda

¹⁶⁰Wayne Weiten, Elizabeth Yost Hammer, Dana S. Dunn, **Psikoloji ve Çağdaş Yaşam: İnsan Uyumu**, Doç. Dr. Ebru İkiz ve Diğerleri (çev.), 10.Basım, Ankara: Nobel Yayıncılık, 2016, s.511

¹⁶¹Tayfun Doğan, “Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Öznel İyi Oluş”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Cilt.14, Sayı.1, (Ocak 2013), s.56

¹⁶²Ed Diener, “Subjective Well-Being The Science of Happiness and a Proposal for a National Index”, **American Psychologist**, Cilt.55, Sayı.1, (February 2000), s.34

bireylerin yaşamlarından aldıkları doyum, iş hayatını ve özel hayatlarını şekillendirmektedir¹⁶³.

Diener, öznel iyi oluşu, “bireyin olumlu duyguları fazla, olumsuz duyguları az yaşaması ve yaşamdan daha yüksek doyum alması olarak” ifade etmektedir¹⁶⁴. Diener’in yapmış olduğu tanımdan yola çıkarsak öznel iyi oluşun, mutluluk ve yüksek yaşam doyumunun birleşiminden oluştuğunu söyleyebiliriz.

Bradburn, “mutluluğun olumlu duygu ve olumsuz duygudan oluştuğunu, mutluluğun bireylerin olumsuz duygularıyla olumlu duygularını kıyaslayarak elde ettikleri genel bir yargı olduğunu” ileri sürmüştür¹⁶⁵. Mutluluk, “insanın kendi potansiyel güçlerini gerçekleştirmesinin, görevlerini yapmasının, erdemli oluşunun, doğa yasalarına uygun yaşamasının, kendi kaderini özgürce belirlemesinin sonucu olan yetkinlik” hâlidir¹⁶⁶.

1961 yılında Neugarten, yaşam doyumunu “bir insanın istedikleri ile elde ettiklerinin karşılaştırılmasıyla oluşan sonuçtur. Kişinin beklentilerine ulaşmadaki bilişsel değerlendirmesinin ürünüdür” şeklinde ifade etmektedir¹⁶⁷. Bir bireyin yaşamını kendi seçtiği kriterlere göre değerlendirmesine yaşam doyumuna denilmektedir¹⁶⁸. Bu değerlendirmeler bireyin sahip olduğu yaşamdan ne kadar tatmin olduğunu göstermektedir¹⁶⁹.

¹⁶³ Ed Diener, Shigehiro Oishi ve Richard E. Lucas, “Personality, culture, and subjective well-being: emotional and cognitive evaluations of life”, *Annual Review Psychology*, Cilt.54, (June 2003), s.404

¹⁶⁴ Ed Diener, “Subjective well-being”, *Psychological Bulletin*, Cilt.95, Sayı.3, 1984, s.542

¹⁶⁵ Diener, Subjective well-beings, s.547

¹⁶⁶ Cevizci, s. 733.

¹⁶⁷ Nurgün Oktik, *Huzurevinde Yaşam ve Yaşam Kalitesi (Muğla Örneği)*, Muğla: Muğla Üniversitesi Yayınları, 2004, s.79

¹⁶⁸ Shigehiro Oishi ve Diğerler, “Culture, Personality, and Subjective Well-Being: Integrating Process Models of Life Satisfaction”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Cilt.82, No.4, (May 2002), s.582

¹⁶⁹ Durmuş Ümmet, “Üniversite Öğrencilerinde Özgecili Davranışının Transaksyonel Analiz Ego Durumları ve Yaşam Doyumu Bağlamında İncelenmesi”, (*Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Marmara Üniversitesi EBS, 2012), s.54

Öznel iyi oluş kavramının üç önemli özelliği bulunmaktadır¹⁷⁰.

- Herkesin hissettiği olumlu – olumsuz duygular, yaşama bakış açısı farklı olduğu için öznel iyi oluş bir bireye aittir. Kısacası kişiye özeldir.
- Kavram olumlu duygulara odaklanmaktadır. Bu durum olumsuz duyguların olmadığı anlamına gelmemektedir. Olumsuz duyguların oldukça az, olumlu duyguların ise daha fazla olduğuna işaret etmektedir.
- Öznel iyi oluş bireyin yaşamını tüm yönleriyle ölçmektedir. Aile, iş gibi yaşamını sürdürdüğü alanlarda yaşamıyla ilgili değerlendirmelerine odaklanmaktadır. Değerlendirmelerin öznelliğinden dolayı her birey için farklı anlamlar içermektedir.

3.2. ÖZNEL İYİ OLUŞ HALİNİN BİLEŞENLERİ

Öznel iyi oluş, duygusal ve bilişsel olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır.

Duygusal boyut, “olumlu ve olumsuz duygu durumunu ve bu durumlar arasındaki farkı, bilişsel boyut ise yaşam doyumunu” ifade etmektedir¹⁷¹.

Duygusal boyut, bireylerin olumlu ve olumsuz duygu durumu arasındaki dengeyi göstermektedir¹⁷².

Duygular; güçlü, fizyolojik değişikliklere eşlik eden ve genellikle kontrol edilmeyen hislerdir. Duyguları iki kategoriye ayırabiliriz: Olumlu ve Olumsuz¹⁷³.

¹⁷⁰ Meliha Tuzgöl Dost, “Üniversite Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeyleri”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, SBE, 2004), s.24

¹⁷¹ Ed Diener ve Eunkook M Suh, “Measuring Quality Of Life: Economic, Social And Subjective Indicators” **Social Indicators Research**, Cilt.40, Sayı.1, (January 1997), s.200

¹⁷² Ulrich Shimmack ve Diğerleri, “Culture, Personality, and Subjective Well-Being: Integrating Process Models of Life Satisfaction”, **Journal of Personality and Social Psychology**, Cilt.82, Sayı.4, (May 2002), s.582

¹⁷³ İkiz ve Diğerleri, s.516

Olumlu duygular; mutluluk, sevinç, minnettarlık ve memnuniyet gibi öznel yaşantıları içeren, diğerleri ile ilişkileri geliştiren olaylara yönelik memnun edici tepkilerden oluşur. Kişiler olumlu duygular yaşadığında, her ne yaparlarsa yapsınlar ya da ne düşünürlerse düşünsünler, diğer insanlar ve kendileri hakkında iyi hislere sahiptirler¹⁷⁴.

Olumsuz duygular; üzüntü, nefret, kırgınlık, suçluluk ve korku gibi öznel durumları içeren, potansiyel tehlikelere ya da tehditlere yönelik memnun edici olmayan tepkilerden oluşur. Olumsuz duygular, diğerleri ile ilişkilerin bozulmasına, ayrılmaya ya da insanlarda içe kapanmaya neden olmaktadır¹⁷⁵.

Öznel iyi oluş, kısa süreli duygular yerine uzun süreli duygu durumuyla (duygulanım) ilgilenmektedir¹⁷⁶.

Duygusal düzeyde, yüksek öznel iyi oluşa sahip kişiler, olayları büyük ölçüde olumlu değerlendirmelerinden dolayı keyifli duygular hissetmektedirler. Düşük öznel iyi oluşa sahip kişiler ise hayat şartlarını ve olayları istenmeyen olarak değerlendirdiklerinden dolayı endişe, depresyon ve kızgınlık gibi olumsuz duygular hissetmektedirler¹⁷⁷.

Genel olarak kişilerin mutluluk, sevinç, enerji, heves gibi olumlu duyguları fazla, sinirlilik, kaygı, üzüntü gibi olumsuz duyguları az yaşaması yüksek bir öznel iyi oluş durumunu işaret etmektedir.

Bilişsel boyut, bireylerin yaşam standartlarını değerlendirmesi sonucunda yaşamlarından aldıkları doyumunu ifade etmektedir¹⁷⁸.

¹⁷⁴ İkiz ve Diğerleri, s.516

¹⁷⁵ İkiz ve Diğerleri, s.517

¹⁷⁶ Ed Diener ve Diğerleri, "Subjective Well-Being: Three Decades of Progress", **Psychological Bulletin**, Cilt.125, Sayı.2, (March 1999), s. 277

¹⁷⁷ David G. Myers ve Ed Diener, "Who is Happy?", **Psychological Science**, Cilt.6, Sayı.1, (January 1995), s.11

¹⁷⁸ Shimmack ve Diğerleri, s.582

Yaşam doyumu, bireyin yaşamını iyiye ya da kötüye gittiği konusunda bilişsel sorgulamasıdır. Yaşam, “bireyin belirli bir zamandaki ya da doğumundan şimdiye kadar olan süredeki yaşam alanlarını ve boyutlarını” içerebilmektedir.¹⁷⁹

Bireyler, yaşamlarından aldıkları doyumu, iş, aile, arkadaş grubu gibi yaşam alanlarını değerlendirerek belirlemektedir¹⁸⁰. Bireylerin, iş, aile ve diğer alanlardan aldıkları doyum; geçmişteki duygu durumları, amaçları, standartların ve değerlendirmelerin karşılaştırılmasına dayanmaktadır. Bu karşılaştırmalardan elde edilen veriler bireyin yaşam doyumu hakkında bilgi sağlamaktadır¹⁸¹.

Genel olarak bilişsel düzeyde kişiler iş, evlilik, okul gibi yaşam alanlarında genel bir tatmin sağlamaktadır¹⁸².

Öznel iyi oluşta bilişsel boyut “realist veya entelektüel yönü” temsil etmekte, duygusal boyut ise “olumlu ve olumsuz duygulanım” olarak iki kısımda ele alınmaktadır¹⁸³.

3.3. ÖZNEL İYİ OLUŞ HALİNİ ETKİLEYEN ETMENLER

Mutlu bir kişinin hangi özelliklere sahip olması gerektiği konusunda literatürde çeşitli görüşler bulunmaktadır. Bu görüşler aşağıda yer almaktadır.

¹⁷⁹ Mustafa Türkmen, “Öznel İyi Oluşun Yapısı ve Anababa Tutumları, Özsaygı ve Sosyal Destekle İlişkisi: Bir Model Sınaması”, **Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt.5, Sayı.1, (2012), s.43-44

¹⁸⁰ David Watson ve James W. Pennebaker, “Health Complaints, Stress, and Distress: Exploring the Central Role of Negative Affectivity”, **Psychological Review**, Cilt. 96, Sayı. 2, (May 1989), s.234

¹⁸¹ Robert Biswas-Diener ve Diğerleri, “The Psychology of Subjective Well-Being”, **Daedalus**, Cilt. 133, Sayı. 2, (April 2004), s.19

¹⁸² Myers ve Diener, s.11

¹⁸³ Frank M. Andrews ve John P. Robinson, “Measures of Subjective Well-Being”, **Measures of Personality and Social Psychological Attitudes**, New York: Academic Pres, Cilt.1, 1991, s.62

Wilson, mutlu kişiyi “genç, sağlıklı, iyi eğitimli, iyi ücret alan, dışa dönük, iyimser, kaygısız, dindar, evli, iş ahlaki yüksek, makul isteklere sahip, her iki cinsiyetten ve zeki kişidir” şeklinde tanımlamaktadır¹⁸⁴.

Michalos, mutlu kişiyi; “düşük düzeyde korku, kin, gerilim, suçluluk ve öfke duyan, yüksek düzeyde enerjisi ve canlılığı olan, öz güven sahibi, duygusal olarak istikrarlı, yüksek sosyal uyumu olan; sağlıklı, tatminkâr, sıcak bir sevgiye ve sosyal ilişkiye sahip, aktif bir yaşam tarzı ve anlamlı bir işi olan, göreceli olarak iyimser, kaygısız, şimdiki zaman oryantasyonu olan kimsedir” şeklinde tanımlamaktadır¹⁸⁵.

Aristo’ya göre ise, mutluluk genel anlamda “iyiyi yapmak” ve “faydalı olmak” ile bağlantılıdır¹⁸⁶.

Descartes mutluluğu, “mutluluk, tam bir ruh memnunluğu ve iç hoşnutluğundan ibarettir. Mutluluk talih sonucu elde edilecek bir şey değil, aksine talihten yardım göremeyen bilgilerde bulunur. Mutluluk ruhu memnun ve hoşnut yaşatmaktan başka bir şey değildir. Ona göre mutluluğu elde etmenin ilk şartı doğru bilgiye sahip olmaktır” şeklinde tanımlamaktadır¹⁸⁷.

Yukarıda yer alan görüşlerden yola çıkarsak bir kişinin mutlu olarak tanımlanmasında birçok faktörün etkili olduğu görülmektedir. Bu faktörler, bireyde bireye farklılık gösterebileceği gibi, coğrafi bölgelerde, farklı değerlere sahip toplumlarda da değişiklik gösterebilir¹⁸⁸.

¹⁸⁴ Diener ve Diğerleri, “Subjective Well-Being: Three Decades of Progress”, s.276

¹⁸⁵ Alex C. Michalos, “Education, Happiness and Well-Being”, **Social Indicators Research**, Cilt.87, Sayı.3, (2008), s.351

¹⁸⁶ Ahmet Yılmaz, “Kötümserlik ve Mutsuzluk İzlekleri Çerçevesinde Guy De Maupassant’ın Romancılığı: Bir Hayat Örneği ve Flaubert Etkisi”, **Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt.35, No.2, (2011), s.49

¹⁸⁷ Yaşar Türkben, “Descartes’in Ahlâk ve Mutluluk Anlayışı”, **Hikmet Yurdu Düşünce-Yorum Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi**, 2010, Sayı. 5, s.242

¹⁸⁸ Murat Şeker, Mutluluk Ekonomisi, [Elektronik Versiyon], **Sosyoloji Konferansları Dergisi**, 2009, Sayı.39, (10.01.2019), s.117

Diener öznel iyi oluş halini etkileyen faktörleri üç grupta toplamıştır. Bu faktörler¹⁸⁹;

a) Cinsiyet ve yaş gibi demografik değişkenler

b) Kişilik değişkenleri

c) Sosyal destek değişkenleri

Öznel iyi oluşu etkileyen faktörler için başka bir sınıflandırma ise aşağıdaki şekilde yapılmıştır;

Faktörler üç grupta toplanmıştır. Bu gruplar; yaşam şartları, genetik faktörler ve amaçlı yaşam etkinlikleridir. *Yaşam şartları grubunda*; yaş, cinsiyet, medeni durum, yaşanılan yer gibi değişkenler yer almaktadır. *Amaçlı yaşam etkinliklerinde* ise; sosyal ilişkiler kurma, yardımseverlik, yaşam amaçlarını belirleme ve bunları gerçekleştirme gibi değişkenler yer almaktadır. *Genetik faktörlere*, kişilik özellikleri dahil edilmiştir. Yapılan çalışmalarda yaşam şartları kategorisinde yer alan değişkenlerin öznel iyi oluş üzerinde %10, amaçlı yaşam etkinliklerinin %40, genetik faktörlerin ise %50 oranında etkili olduğu görülmüştür¹⁹⁰.

Cinsiyetin öznel iyi oluş haline etkisini inceleyen araştırmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Kimi yazarlar cinsiyetin öznel iyi oluş düzeyinde bir etkisi olmadığını ileri sürerken kimi yazarlar ise cinsiyetin etkili bir faktör olduğunu ileri sürmüştür. Diener, 31 ülkeden, 49 farklı üniversitede, 17-25 yaş arası 13.118 öğrenci ile yapmış olduğu çalışmada “cinsiyet ile öznel iyi oluş arasında anlamlı bir ilişki olmadığını” tespit etmiştir. Diener, yapmış olduğu bir başka çalışmada “kadınların olumsuz duyguları erkeklere göre daha fazla yaşadığını” belirtmiştir¹⁹¹. Haring ve diğerleri ise yapmış olduğu meta analiz çalışmalarında

¹⁸⁹ Tuzgöl Dost, s.18

¹⁹⁰ Doğan, s.57

¹⁹¹ Diener, “Subjective well-being”, s.554

erkeklerin kadınlardan biraz daha mutlu olduğunu, bu farkın büyüklüğünün ise çok küçük olduğunu tespit etmiştir¹⁹². Wood ise yapmış olduğu meta analizinde kadınların erkeklerden daha mutlu olduğunu tespit etmiştir¹⁹³. Türkiye’de TÜİK tarafından yapılan yaşam memnuniyeti anketinde “kadınlarda mutluluk oranı, 2015 yılında %60,2 iken 2016 yılında %64,5’e, erkeklerde ise bu oran %52,9’dan %58,1’e yükseldiği” görülmüştür¹⁹⁴.

Yaşın öznel iyi oluş haline etkisini inceleyen çalışmalarda ise farklı sonuçlar elde edilmiştir. Selim, Türkiye örnekleminde gerçekleştirdiği çalışmasında “mutluluk üzerinde yaş grubunun olumsuz etki gösterdiğini, daha yaşlı olan grubun genç gruba göre daha az mutlu olduğunu” ifade etmiştir¹⁹⁵. Bazı yazarlar, yaşlıların gençlere göre yaşamdan daha fazla şey başardıklarından ve aynı zamanda düzenli bir gelirlerinin olmasından dolayı daha mutlu olduklarını ifade etmektedirler¹⁹⁶. Diener ve Suh, farklı ülkelerden yaşları 20 ile 80 arasında yaklaşık 60.000 kişi ile yaptıkları çalışmada “olumlu duygunun yaşla birlikte azalma gösterdiği, olumsuz duygunun tüm yaş grupları arasında çok az bir değişim sergilediği ve yaşam doyumunun ise 20’li yaşlardan 80’li yaşlara doğru az bir artış eğilimi gösterdiği” sonucuna ulaşmışlardır. Diener, öznel iyi oluş ile yaş arasında bir ilişki bulunmadığını belirtmiştir¹⁹⁷. Toker’in, akademisyenlerin yaşam doyumunu belirlemeye yönelik yapmış olduğu çalışmasında, “51 yaş ve üzeri akademisyenlerin yaşam doyumları, 31-40 ve 41-50 yaş arasındaki akademisyenlerin yaşam doyumlarından fazla olduğu” görülmüştür¹⁹⁸.

¹⁹² Marilyn J. Harring ve Diğerleri, “A Research Synthesis of Gender and Social Class as Correlates of Subjective Well-Being” **Human Relations**, Cilt.37, Sayı.8, (August 1984), s.649

¹⁹³ Wendy Wood ve Diğerleri, “Sex differences in positive well-being: A consideration of emotional style and marital status”, **Psychological Bulletin**, Cilt.106, Sayı.2, (September 1989), s.249-264

¹⁹⁴ TÜİK, Yaşam Memnuniyeti Araştırması 2016, 2017, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24641> (19 Ocak 2019)

¹⁹⁵ Sibel Selim, “Life Satisfaction and Happiness in Turkey”, *Social Indicators Research*, Cilt.88, Sayı.3, (September 2007), s. 531–562, Aktaran: Ayça Kangal, “Mutluluk Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme ve Türk Hanehalkı için Bazı Sonuçlar”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt.12, Sayı.44, (Winter 2013), s.228

¹⁹⁶ Soo Tan ve Diğerleri, “The Influence of Value Orientations and Demographics on Quality of Life Perceptions: Evidence from a National Survey of Singaporeans”, *Social Indicators Research*, Cilt.78, Sayı.1, (August 2006), s. 33–59, Aktaran: Ayça Kangal, “Mutluluk Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme ve Türk Hanehalkı için Bazı Sonuçlar”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt.12, Sayı.44, (Winter 2013), s.221

¹⁹⁷ Ed Diener, “Subjective well-being”, s.554

¹⁹⁸ Boran Toker, “Life Satisfaction Among Academicians: An Empirical Study on The Universities”, **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, Cilt.47, (December 2012), s.192

Tüik'in araştırmasında ise 2016 yılında en yüksek mutluluk oranı %65,1 ile 18-24 yaş grubunda, en düşük mutluluk oranı ise %58,2 ile 35-44 yaş grubunda olduğu görülmüştür¹⁹⁹.

Kişilik, öznel iyi oluşun en güçlü ve en tutarlı belirleyicilerinden biridir²⁰⁰. Kişilik özellikleri öznel iyi oluş halindeki değişime etkisi %39'a varan oranlarda açıklanmaktadır²⁰¹. Tayfun Doğan, kişilik özellikleri ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla 234 katılımcı ile gerçekleştirdiği araştırmasında aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir²⁰².

Öznel iyi oluş hali ile beş faktör kişilik özellikleri olan dışadönüklük, nevrotiklik, sorumluluk, yumuşak başlılık, deneyime açıklık arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Nevrotiklik kişilik özelliği ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin negatif yönde olduğu, dışadönüklük, sorumluluk, yumuşak başlılık ve deneyime açıklık kişilik özellikleri ile öznel iyi oluş arasında ise pozitif yönde ilişkide olduğu tespit edilmiştir.

Medeni durumun öznel iyi oluş haline etkisini inceleyen araştırmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Bülbül ve Giray yapmış oldukları çalışmada evli, ev hanımı ve genç bayanların daha yüksek oranda mutlu olduğunu tespit etmiştir²⁰³. Selim de yapmış olduğu çalışmada benzer bulgular elde etmiştir²⁰⁴. Soylu ve Kabasakal'ın yapmış oldukları araştırmalarında yaşam doyumu ile evlilik doyumu arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir²⁰⁵. Tüik'in 2016 yılında yapmış olduğu yaşam memnuniyeti araştırmasında ise "evli bireylerin, bekarlara göre daha mutlu olduğu" görülmektedir. "Evli bireylerin 2016 yılında %64,7'si mutlu iken bekarlarda bu oran %53,5

¹⁹⁹ <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24641> (19 Ocak 2019)

²⁰⁰ Ed Diener ve Diğerleri, "Subjective Well-Being: Three Decades of Progress", s.279

²⁰¹ Piers Steel ve Diğerleri, "Refining the Relationship between Personality and Subjective Well-Being", **Psychological Bulletin**, Cilt.134, Sayı.1, (January 2008), s.151.

²⁰² Doğan, s.60

²⁰³ Şahamet Bülbül ve Selay Giray, "Sosyodemografik Özellikler ile Mutluluk Algısı Arasındaki İlişki Yapısının Analizi", **Ege Akademik Bakış**, Cilt.11, (2011), s.122

²⁰⁴ Selim, Aktaran: Kangal, s.228

²⁰⁵ Yağmur Soylu ve Zekavet Kabasakal, "Evli Kadınların Yaşam Doyumunun Evlilik Doyumunu ve Çalışma Durumu ile İlişkilerinin İncelenmesi", **Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi**, Cilt.5, Sayı.4, (Kasım 2016), s.215

olarak” gerçekleşti. Mutluluk düzeyi cinsiyete göre incelendiğinde; “evli kadınların %68,3’ünün, evli erkeklerin ise %60,8’inin mutlu olduğu” grlmřtr²⁰⁶. Başka bir araştırmada ise bekar kadın ve erkeklerin yaşam doyumunu; evli olup evlilik kalitesi düşük kadın ve erkeklere göre yüksek olma eğiliminde olduğu grlmřtr²⁰⁷.

Eğitimin znel iyi oluş haline etkisini inceleyen araştırmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Plagnol ve Easterline, “daha eğitimli insanların isteklerini karşılama ve aile yaşamlarında mutlu olma becerilerinin daha yüksek olmasından dolayı daha mutlu olduklarını” ifade etmektedirler²⁰⁸. Selim, yapmış olduğu çalışmada “mutluluk oranı en düşük ilkokul mezunu olan grup iken mutluluk oranı en yüksek ise niversite mezunu olan grup olduğu” tespit edilmiřtir²⁰⁹. Tk’in yapmış olduğu çalışmada ise “bir okul bitirmeyenlerde mutluluk oranı %63,5 iken bunu sırasıyla; %62,9 ile ilkokul mezunu, %61,4 ile ilköğretim veya ortaokul mezunu, %60,2 ile yükseköğretim mezunu, %57,8 ile lise ve dengi okul mezunu” takip etmiřtir²¹⁰.

Gelir düzeyinin öznel iyi oluş haline etkisini inceleyen araştırmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Bülbül ve Giray tarafından yapılan bir araştırmada “gelir düzeyi 2500 TL şt olan kişilerin mutluluk düzeylerinin çok mutlu ile mutlu arasında olduğu” görülmektedir. “Mutsuzum ve çok mutsuzum kategorilerine en yakın konumda bulunan kategorilerin işsizliğe ilişkin olduğu” grlmektedir²¹¹. Veenhoven ve arkadaşları, “1911-1994 yılları arasında 69 ülkede gerçekleştirdikleri çalışmalarında, 603 çalışmayı ve 7838

²⁰⁶ <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24641> (19 Ocak 2019)

²⁰⁷ Huijun Liu ve Diğerleri, “Gender in Marriage and Life Satisfaction Under Gender Imbalance in China: The Role of Intergenerational Support and SES”, **Social Indicators Research**, Cilt.114, Sayı.3, (December 2013), s. 916

²⁰⁸ Eylem şimşek, rgtsel İletişim ve Kişilik zelliklerinin Yaşam Doyumuna Etkileri, (**Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Anadolu Üniversitesi SBE,2011), s.74

²⁰⁹ Selim, Aktaran: Kangal, s.228

²¹⁰ <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24641> (19 Ocak 2019)

²¹¹ Bülbül ve Giray, s.120

bulguyu incelemiş ve kişisel gelirin mutluluk ile küçük ama anlamlı bir korelasyonu olduğunu” bulmuşlardır²¹².

Sosyal destek, “bireyin çevresinden elde ettiği sosyal ve psikolojik destek olarak” tanımlanmaktadır²¹³. Sosyal destek; “kişinin, başka kişilerle olan iletişimi, ihtiyaç duyduğu duygusal yardımı alma ve verme isteğini taşıyan ilişkiler olarak” tanımlanmaktadır.²¹⁴ Sosyal destek, kişilerin fizyolojik ve psikolojik olarak daha iyi hissetmesini, olumsuz durumla karşılaştıklarında olumsuzlukla başa çıkmada daha başarılı olmalarını sağlamakla birlikte çalışan ile örgüt arasındaki ilişkileri geliştirmekte ve katılımlı yönetimi kolaylaştırmaktadır²¹⁵. Frish; “arkadaşların, akrabaların ve iş arkadaşlarının sosyal desteği ve bu kişilerle kurulan sosyal ilişkilerin yaşam doyumu üzerinde genellikle ekonomik yönden gelişmiş bölgelerde olumlu bir etkiye sahip olduğunu” belirtmiştir²¹⁶. Haller ve Hadler yapmış oldukları çalışmalarda “aile bireyleri, arkadaş, komşu gibi kişilerle olan olumlu ilişkilerin, yaşam doyumu ve mutluluğun en önemli kaynağı olduğu” görülmüştür²¹⁷. Kuvvetli sosyal ilişkilerin, arkadaşlık bağlarının, aile yapısının yaşam doyumunu arttırdığı bilinmektedir²¹⁸.

3.4.ÖZNEL İYİ OLUŞ HALİNİN SONUÇLARI

Öznel iyi oluş halinin hem bireyler hem de örgütler açısından olumlu sonuçları bulunmaktadır.

²¹² Diener, Subjective Well-Being Three Decades of Progress, s.287

²¹³İbrahim Yıldırım, “Algılanan Sosyal Destek Ölçeğinin Geliştirilmesi Güvenirliliği ve Geçerliliği”, **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt.13, (1997), s.81

²¹⁴ İsmail Bekçi, Vesile Ömürbek ve Ömer Tekşen, “Muhasebe Meslek Mensuplarında Stres Kaynağının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt.12, Sayı.1, (2007), s.149

²¹⁵ Enver Özkalp ve Çiğdem Kirel, **Örgütsel Davranış**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2001, s.355

²¹⁶ Michiel Frish, “Determinants of Life Satisfaction A Cross-Regional Comparison” (**Yüksek Lisans Tezi**, Maastricht University School of Business and Economics, 2010), s.17

²¹⁷Max Haller ve Markus Hadler, "How Social Relations and Structures can Produce Happiness and Unhappiness: An International Comparative Analysis", **Social Indicators Research**, Cilt. 75, (January 2006), s.178

²¹⁸ Erhan Eroğlu, “Örgütlerde İletişim Kalitesini Etkileyen Faktörlerin Değerlendirilmesi”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt.26, (2011), s.138

Pozitif duygu durumunun insanlara daha uzlaşmacı, yardımsever, daha az saldırgan ve daha iyi karar vermeyi içeren bazı yararlı etkileri vardır²¹⁹.

Pozitif duygu durumunda olma insanların yaratıcılığını arttırabilir. Örneğin, Isen ve meslektaşları pozitif duygu durumunun yaratıcı problem geliştirdiğini varsaymıştır²²⁰. Pozitif duygular, yeni yararlı düşünce – eylem eğilimleri geliştirerek insanların bilişsel tepkilerini genişletmektedir. Fredrickson ve Branigan yaptıkları çalışmalarında, neşeli olan insanların düşünce – eylem eğilimlerinin ciddi düzeyde genişlediği görülmüştür²²¹.

Öznel iyi oluş hali yüksek olan kişiler, genellikle daha sıhhatli, daha başarılı ve daha iyi sosyal ilişkilere sahiptir²²². Öznel iyi oluş hali yüksek olan kişilerin iyi gelir elde etme olasılıkları daha yüksektir²²³. Dotson ve Allenby yapmış oldukları çalışmalarında daha yüksek iş memnuniyeti olan banka çalışanlarının ortalamadan daha fazla gelir elde ettiklerini ve kötü bir ruh halindeki müşteri hizmetleri temsilcilerinin ise saat başına daha az çağrı yaptığını tespit etmişlerdir²²⁴.

Öznel iyi oluşu yüksek kişiler, daha güçlü bağışıklık sistemine sahip olmalarından dolayı daha uzun yaşamaya eğilimlidirler. Olumlu duygular hem kardiyovasküler hem de endokrin sistemi için faydalıdır. Araştırmalarda mutluluğun psikolojik rahatsızlıklara karşı koruyucu bir etkisi olduğu görülmüştür²²⁵.

²¹⁹ İkiz ve Diğerleri, s.514

²²⁰ İkiz ve Diğerleri, s.514

²²¹ İkiz ve Diğerleri, s.517

²²² Bob Sim ve Ed Diener, “Accounts of Psychological and Emotional Well-Being for Policy Purposes”, [Elektornik Versiyon], **nobascholar.com**, 2018, (22.01.2019), s.4

²²³ Sim ve Diener, s4

²²⁴ Sim ve Diener, s.4

²²⁵ Yalçın Özdemir ve Nermin Koruklu, “Üniversite Öğrencilerinde Değerler ve Mutluluk Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, **Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt.8, Sayı.1, (Aralık 2011), s.192

Öznel iyi oluş düzeyi yüksek olan kişilerin evlilikleri daha sağlıklıdır. Diğer kişilere göre daha çok sosyal ilişki kurar ve diğer insanlar tarafından sevilirler²²⁶.

Öznel iyi oluşu yüksek kişilerin, örgütsel vatandaşlık düzeyleri yüksek olup çalışma arkadaşlarına yardım etme eğilimleri vardır. Çatışmalarda daha işbirlikçi bir yapıya sahiplerdir. Örgütlerine karşı daha az yıkıcı olma eğilimindedirler²²⁷.

Öznel iyi oluşu yüksek kişiler liderlikte daha başarılıdır. Yargıya varmada ve karar almada daha hızlı ve daha iyidirler²²⁸.

Krause 2013 yılında yapmış olduğu çalışmada öznel iyi oluş hali yüksek olan bireylerin işsizlikten sonra istihdam edilmelerinin daha kolay olduğunu bulmuştur²²⁹. Öznel iyi oluşu yüksek kişiler zorlu durumlarla daha rahat mücadele ederler²³⁰.

Öznel iyi oluş, bireysel alanda olduğu kadar örgütsel alanda da olumlu çıktılarının üretilmesi açısından oldukça önemlidir²³¹.

Örneğin, sağlığı yerinde olan çalışanlar örgütlerinde daha etkin bir rol oynar²³². Öznel iyi oluşu yüksek çalışanların olması örgütlerde verimliliği artırır ve daha kaliteli ürünlerin ortaya çıkmasına olanak sağlar²³³.

Örgütlerde öznel iyi oluş hali yüksek çalışanların olması olumlu bir örgüt ikliminin oluşmasına neden olur. Öznel iyi oluş hali düşük çalışanlar ise örgütlerine yönelik daha

²²⁶Jan-Emmanuel De Neve ve Diğerleri, “The Objective Benefits of Subjective Well-Being”, **World Happiness Report 2013**, New York, 2013, s.56-57

²²⁷ De Neve ve Diğerleri, s.56-57

²²⁸ De Neve ve Diğerleri, s.56-57

²²⁹ Sim ve Diener, s.4

²³⁰ De Neve ve Diğerleri, s.56-57

²³¹ De Neve ve Diğerleri, s.56-57

²³² Kathryn May Page ve Dianne Anne Vella-Brodrick, “The ‘What’, ‘Why’ and ‘How’ of Employee Well-Being: A New Model”, **Social Indicators Research**, Cilt.90, (2009), s.451

²³³ De Neve ve Diğerleri, s.56-57

karamsar ve olumsuz bir davranış sergilemektedir. Bu durum örgüt içerisinde sinizm oluşmasına neden olmaktadır. Öznel iyi oluş hali düşük çalışanlar örgütlerine yönelik yıkıcı faaliyetlerde bulunabilir.

3.5. ÖRGÜTLERDE ÖZNEL İYİ OLUŞ HALİNİ ARTTIRMANIN YOLLARI

Çalışanların, öznel iyi oluş halinin yüksek olması örgütler için olumlu etkilere yol açmaktadır. Bu nedenle örgütler çalışanlarının öznel iyi oluş hallerini yükseltmek için bazı uygulamaları gerçekleştirmesi gerekmektedir.

Bu uygulamalardan bazıları aşağıda yer almaktadır²³⁴;

Çalışanlara, yol gösterecek prosedürler oluşturulmalıdır. Adil bir ödül sistemi olmalıdır. Örgütler çalışanlarından beklentilerini açık bir şekilde belirtmelidir. Çalışanların, performansları değerlendirmeli ve etkili geri bildirimlerde bulunulmalıdır. Çalışanların, kendilerini geliştirecek fırsatlar sunulmalıdır. Çalışanların, kariyer beklentilerine açık olunmalıdır. İşyeri güvenliği ve ekipmanların emniyeti sağlanmalı. Çalışanların, iş çevresinden memnuniyetleri sağlanmalıdır. Konforlu bir iş ortamı oluşturulmalıdır. Çalışanlar, yaptıkları işte kendilerini güvende hissetmelidir.

Çalışma ortamının fiziksel ve psikolojik açıdan çalışanlarda, rahatsızlık ve sıkıntıya yol açmayan, ısı, nem, havalandırma, aydınlatma, gürültü, titreşim gibi sorunlardan arındırılmış olması gerekmektedir²³⁵. Kötü çalışma koşulları ve uzun mesai saatleri nedeniyle çalışanlarda, motivasyon azalması ve yorgunluk sonucunda verimlilik düşüşleri görülmektedir²³⁶.

²³⁴Alex Bryson ve Diğerleri, “Does Worker WellBeing Affect Workplace Performance”, **Department for Business Innovation & Skills**, (October 2014), s.13

²³⁵ Ateş Bayazıt Hayta, “Çalışma Koşullarının İşletme Verimliliği Üzerine Etkisi”, **Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı.1, (2007), s.21

²³⁶ Hayta, s.22

Örgütlerde çalışan insanların, birbirlerinin düşüncelerini desteklemesi, hedefe ve birbirlerine bağlı olmaları, iş doyumunu pozitif yönde etkilenmektedir. Dolayısıyla iş doyumunun pozitif yönde etkilenmesi öznel iyi oluş düzeyini de yükseltmektedir²³⁷.

Çalışma arkadaşları, yöneticiler ve liderler ile kurulan ilişkilerin özellikleri ve çeşidi, işin analiz edilmesi öznel iyi oluş halini yükseltmek için önemle durulması gereken noktalardır.²³⁸



²³⁷Hülya Güzdüz Çekmecelioğlu, “Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma”, **C.U. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt.6, No.2, (2005), s.37

²³⁸ Micheal L. Shier ve John R. Graham, “Work-Related Factors That Impact Social Work Practitioners’ Subjective Well-Being: Well-Being in The Workplace”, **Journal of Social Work**, Cilt.11, No.4, (2010), s.416

4. İŞYERİ NEZAKETSİZLİĞİ İLE SINİZM ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖZNEL İYİ OLUŞ HALİNİN ROLÜ

“İşyeri Nezaketsizliği ile Sinizm Arasındaki İlişkide Öznel İyi Oluş Halinin Rolü” başlığı altında yer alan dördüncü bölümde araştırmanın amacına, yöntemine ve elde edilen bulgulara ilişkin değerlendirmelere yer verilmektedir.

4.1.ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Günümüzde örgütlerin önemle durması gereken sorunlardan biri haline gelen işyeri nezaketsizliği; işyerinde karşılıklı saygı kurallarının ihlali ile ortaya çıkan hafif yoğunluklu, niyeti net olarak belli olmayan ancak hedefe zarar veren sapkın bir davranış olarak tanımlanmaktadır. İşyeri nezaketsizliğine örnek olarak; aşağılamak, küçümsemek, kişiyi dinlememek, nazik ifadeler kullanmamak gibi davranışlar verilmektedir. İşyeri nezaketsizliğine gereken önem verilmediği takdirde örgütler için olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Örneğin; işyerinde nezaketsizliğe maruz kalan bir çalışan olumlu duygulardan ziyade olumsuz duyguları daha yoğun yaşamaktadır. Örgütlerinde mutsuz olan çalışanlar zamanla örgütlerine yönelik olumsuz; duygu, düşünce beslemekte ve davranışlar sergilemektedir²³⁹. Spector ve Fox, “iş ortamında negatif duyguları ortaya çıkaran bir durumun, bireylerin üretkenlik karşıtı iş davranışlarında bulunma olasılığını arttıracakını” belirtmiştir²⁴⁰. Chen ve Spector, tarafından yapılan çalışmada “öfke duygusu; sabotaj, kişilerarası saldırganlık, düşmanlık, şikayetler, hırsızlık ve madde bağımlılığı gibi bir takım üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilişkili” bulunmuştur²⁴¹.

²³⁹ Cortina ve Diğerleri, s.64

²⁴⁰ Ayşen Akbaş Tuna,” Algılana Örgütsel Destek ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Halinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerine Etkileri: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma”, (Yayınlanmış Doktora Tezi, Gazi üniversitesi EBS, 2015), s.63

²⁴¹ Akbaş Tuna, s.64

Nezaketsizliğin yol açtığı olumsuz davranışlardan yola çıkarak, işyeri nezaketsizliği ile sinizm arasında bir ilişkinin olabileceği varsayılmış ve iki değişken arasındaki ilişki incelenmiştir.

Literatür taraması sonucunda işyeri nezaketsizliği ve örgütsel sinizm ilişkisini belirlemeye yönelik çalışmaların kısıtlı olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, literatür taramasından elde edilen sonuçlara göre, işyerinde kaba davranışlara maruz kalan çalışanlar sinik tutum ve davranışlar gösterebileceği ve her iki değişkenin de birbiri ile pozitif yönde ilişki içinde olacağı değerlendirilmektedir²⁴².

Öznel iyi oluş hali ve işyeri nezaketsizliğini inceleyen araştırmalarında kısıtlı olduğu görülmüştür. Aynı zamanda öznel iyi oluş haliyle ilgili araştırmaların genellikle öğrenciler üzerinde yapıldığı görülmüştür.

Çalışma ortamı içinde hem mücadele hem de sevindirici olaylar mevcut olabilmektedir. Mücadeleye örnek olarak, üzerlerine düşen işleri yapmayan çalışma arkadaşları, yöneticilerden gelen çelişkili talimatlar ve aşırı zaman baskısı sayılabilir. Sevindirici olaylar ise bir çalışma arkadaşının desteği, bir hedefe ulaşmak veya bir başarı için ödüllendirilmek olabilir. İşyerinde gerçekleşen bu olaylar, kişilerin karakterlerine göre az veya çok yoğunlukta hissedecekleri olumlu veya olumsuz duygusal tepkileri tetikleyebilmektedir. Duygular, örgütsel vatandaşlık davranışları, örgüte bağlılık, performans, üretkenlik karşıtı iş davranışı gibi birçok olguyu etkilemektedir²⁴³.

İşyeri nezaketsizliği, sinizm ve öznel iyi oluş hali kavramlarının bir arada incelendiği ve özel sektör çalışanlarına yönelik bir çalışmanın yapılmamış olması araştırmanın önemini vurgulamaktadır.

²⁴² Ramazan Çoban ve Mehmet Deniz, “Çalışanların İşyeri Nezaketsizliği ve Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik İmalat Sektörü Üzerinde Bir Araştırma”, **6.Örgütsel Davranış Kongresi Bildiri Kitabı**, Isparta, 2-3 Kasım 2018, s.293

²⁴³ Akbaş Tuna, s.43

Bu kapsamda, araştırmanın amacı; çalışanlar işyerlerinde nezaketsiz davranışlara maruz kaldıklarında öznel iyi oluş hallerinin ne ölçüde etkilendiği ve bu durumun örgütsel sinizme sebep olup olmadığının belirlenmesidir. Ayrıca işyeri nezaketsizliği ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkide öznel iyi oluş halinin rolünün incelenmesidir. Araştırmanın amacı ve ilgili literatür incelemesi ışığında araştırmanın hipotezleri oluşturulmuştur.

4.2.ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ VE HİPOTEZİ

Araştırmanın problemi “İşyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalan kişinin iyi oluş hali etkilenecek şekilde sinik davranışların oluşmasına yol açar mı?” olarak belirlenmiştir. Araştırma problemi doğrultusunda araştırmanın temel hipotezi ise “İşyeri nezaketsizliği ile sinik davranışların sergilenmesi ilişkisinde iyi oluş halinin aracı etkisi vardır.” olarak geliştirilmiştir. Araştırmanın temel hipotezleri kapsamında oluşturulan alt hipotezlere aşağıda yer verilmiştir.

Hipotez 1

H₀: Çalışanların işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalmalarında sosyo-demografik özellikleri bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

H₁: Çalışanların işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalmalarında sosyo-demografik özellikleri bakımından anlamlı farklılık bulunmaktadır.

Hipotez 2

H₀: Çalışanların sinik tutumlarında sosyo-demografik özellikleri bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

H₁: Çalışanların sinik tutumlarında sosyo-demografik özellikleri bakımından anlamlı farklılık bulunmaktadır.

Hipotez 3

H₀: Çalışanların iyi oluş hallerine ilişkin algılarında sosyo-demografik özellikleri bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

H₁: Çalışanların iyi oluş hallerine ilişkin algılarında sosyo-demografik özellikleri bakımından anlamlı farklılık bulunmaktadır.

Hipotez 4:

H₀: İşyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma ile sinik tutum arasında pozitif ilişki yoktur.

4_{a1}.H₀: İşyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan bilişsel boyut arasında pozitif ilişki yoktur.

4_{a2}.H₀: İşyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan duygusal boyut arasında pozitif ilişki yoktur.

4_{a3}.H₀: İşyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan davranışsal boyut arasında pozitif ilişki yoktur.

H₁: İşyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma ile sinik tutum arasında pozitif ilişki vardır.

4_{b1}.H₁: İşyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan bilişsel boyut arasında pozitif ilişki vardır.

4_{b2}.H₁: İşyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan duygusal boyut arasında pozitif ilişki vardır.

4_{b3}.H₁: İşyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan davranışsal boyut arasında pozitif ilişki vardır.

Hipotez 5:

H₀: İşyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma ile kişinin iyi oluş hali arasında negatif ilişki yoktur.

H₁: İşyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma ile kişinin iyi oluş hali arasında negatif ilişki vardır.

Hipotez 6:

H₀: Kişinin iyi oluş hali ile örgütsel sinizmin arasında negatif ilişki yoktur.

6a₁.H₀: Kişinin iyi oluş hali ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan bilişsel boyut arasında negatif ilişki yoktur.

6a₂.H₀: Kişinin iyi oluş hali ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan duygusal boyut arasında negatif ilişki yoktur.

6a₃.H₀: Kişinin iyi oluş hali ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan davranışsal boyut arasında negatif ilişki yoktur.

H₁: Kişinin iyi oluş hali ile örgütsel sinizmin arasında negatif ilişki vardır.

6b₁.H₁: Kişinin iyi oluş hali ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan bilişsel boyut arasında negatif ilişki vardır.

6b₂.H₁: Kişinin iyi oluş hali ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan duygusal boyut arasında negatif ilişki vardır.

6b₃.H₁: Kişinin iyi oluş hali ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan davranışsal boyut arasında negatif ilişki vardır.

Hipotez 7:

H₀: İşyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalmanın sinik tutum üzerinde etkisi yoktur.

H₁: İşyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalmanın sinik tutum üzerinde etkisi vardır.

Hipotez 8:

H₀: İşyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalmanın kişinin iyi oluş hali üzerinde etkisi yoktur.

H₁: İşyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalmanın kişinin iyi oluş hali üzerinde etkisi vardır.

Hipotez 9:

H₀: Kişinin iyi oluş halinin sinik tutum üzerinde etkisi yoktur.

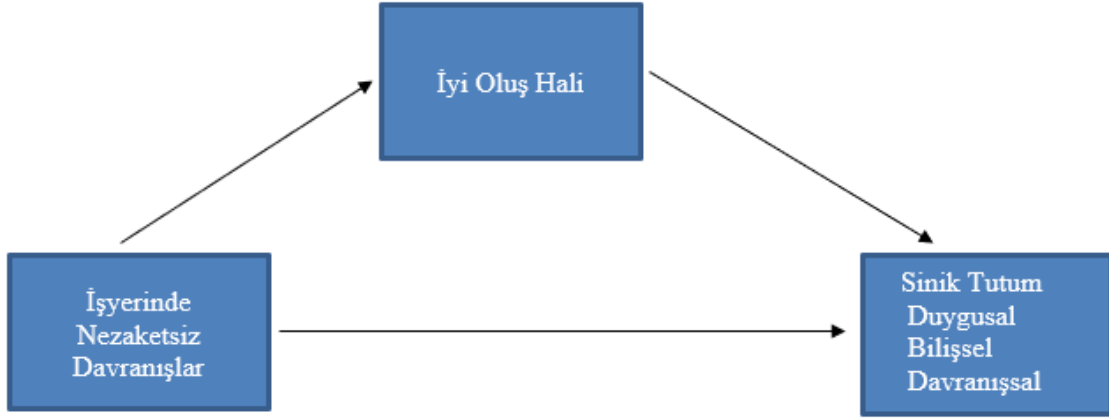
H₁: Kişinin iyi oluş halinin sinik tutum üzerinde etkisi vardır.

Hipotez 10:

H₀: İşyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma ile sinik tutum ilişkisinde kişinin iyi oluş halinin aracı etkisi yoktur.

H₁: İşyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma ile sinik tutum ilişkisinde kişinin iyi oluş halinin aracı etkisi vardır.

Çalışmanın modeli araştırmanın temel hipotezi kapsamında aşağıda sunulmaktadır.



Şekil 2: Araştırmanın Modeli

4.3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evreni, İstanbul’da hizmet sektöründe faaliyet gösteren özel sektör firmalarında, görev alan beyaz yakalı ofis çalışanlarından oluşmaktadır. T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Türkiye İş Kurumu tarafından yapılan 2018 İstanbul İşgücü Piyasası Araştırması Türkiye Raporuna göre İstanbul ilinde hizmet sektöründe faaliyet gösteren çalışan sayısı, 20+ istihdamlı işyerleri için 2 milyon 3 bin 321 olarak tespit edilmiştir. Cinsiyet bağlamında ele alındığında ise çalışanların 1 milyon 389 bin 356 erkek, 613 bin 965 çalışan ise kadındır²⁴⁴.

Aşağıdaki tabloda ise İstanbul ilinde faaliyet alanlarına göre kadın ve erkek çalışan sayıları yer almaktadır.

²⁴⁴ <https://media.iskur.gov.tr/22088/istanbul.pdf> Erişim Tarihi 12.02.2019

Tablo 1: Faaliyet Alanı ve Cinsiyete Göre Çalışan Sayısı

Faaliyet Alanı	Kadın	Erkek	Toplam
Bilgi ve iletişim	22.650	40.507	63.157
Diğer hizmet faaliyetleri	7.627	13.460	21.087
Eğitim	34.559	23.004	57.563
Finans ve sigorta faaliyetleri	39.135	42.344	81.479
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	71.806	140.301	212.107
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	37.585	19.978	57.563
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	28.598	78.832	107.430
Kültür, sanat eğlence, dinlence ve spor	3.225	7.081	10.306
Ulaştırma ve depolama	21.556	92.630	114.186
Genel Toplam	266.741	458.137	724.878

Bu araştırmada yukarıdaki tablodan yararlanılarak örneklem hacmi belirlenmiştir. 300.000’den büyük evrenler için, %95 güven düzeyi ve %5 hata seviyesine göre 384 örneklem biriminin alınması gerektiği görüşü dikkate alınmıştır²⁴⁵. Eksik veya hatalı verilerin olabileceği göz önünde bulundurularak örneklem hacmi 450 olarak belirlenmiştir.

Örneklem, yargısal örnekleme yöntemi kullanılarak oluşturulmuştur. Yargısal örnekleme yönteminde örneklem, araştırmacının araştırma problemlerine cevap bulabileceği kişilerden oluşur. Katılımcılara LinkedIn aracılığıyla ulaşılmıştır. LinkedIn, iş dünyasındaki profesyonellerin ilişkilerini geliştirmek ve devam ettirmek için kullandıkları sosyal bir ağıdır. Kişilerin LinkedIn profilleri incelenip araştırmanın evreni olan İstanbul’da hizmet sektöründe faaliyet gösteren özel sektör firmalarında görev alan beyaz yakalı ofis çalışanlarına ulaşılmıştır.

²⁴⁵ Sibel Gök, **Ekonomik Krizin Çalışanlar Üzerindeki Etkisi**, İstanbul: Beta Basım, 1.Basım, 2010, s.55

Araştırmada anket formlarının tamamı e-posta yoluyla dağıtılmıştır. Dağıtılan 450 anketten 416 tanesine geri dönüş olmuştur. Bu bağlamda geri dönüş oranı %92,4'tür.

Anket formları incelenmiş ve hatalı, eksik doldurulmuş 25 anket formu tespit edildiğinden söz konusu anket formları analize dahil edilmemiştir. Bu kapsamda 391 katılımcı araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

4.4. ARAŞTIRMANIN VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ VE ARACI

Bu araştırma, olgular arasındaki neden – sonuç ilişkilerini ortaya çıkarmaya çalışan açıklayıcı ve niceliksel bir çalışmadır. Nicel araştırma, “belirlenen bir problemin teorilerle test edilmesi, sayılarla ölçülmesi ve istatistiksel tekniklerle analiz edilmesi olarak” tanımlanmaktadır. Genel olarak sayısal araştırmalar olarak ifade edilmekte olup, birtakım metotlar kullanılarak veri toplanmakta ve bu veriler istatistiki teknikler kullanılarak ölçülmekte ve değerlendirilmektedir²⁴⁶.

Çalışmada literatürde de yaygın bir şekilde kullanılan ve en önemli veri toplama tekniklerinden biri olan anket yöntemi kullanılmıştır²⁴⁷. Anket, cevaplandırıcının daha önce belirlenmiş bir sıralamada ve yapıda oluşturulan sorulara karşılık vermesiyle veri elde etme tekniği olarak tanımlanmaktadır²⁴⁸.

Veri toplamada aracı olarak kullanılan anket formu dört kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda işyeri nezaketsizliği, ikinci kısımda örgütsel sinizm, üçüncü kısımda yaşam doyumu ve pozitif/negatif duygu ölçeği ve son kısımda ise sosyo – demografik sorular yer almaktadır. (EK – 1)

²⁴⁶ Hüseyin Padem ve Diğerleri, **Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı**, Sarajevo: IBU Publications, 2012, s.58

²⁴⁷ Halil Seyidoğlu, **Bilimsel Araştırma ve Yazma El Kitabı**, Geliştirilmiş 10. Baskı, İstanbul: Güzem Can Yayın, 2009, s.39

²⁴⁸ Remzi Altunışık ve Diğerleri, **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı**, 5. Baskı, Sakarya: Sakarya Yayıncılık, 2007, s.68

Aşağıda kullanılan ölçekler hakkında bilgi verilmektedir.

1) İşyeri Nezaketsizliği Ölçeği

Anketin birinci kısmında, Cortina ve arkadaşları tarafından geliştirilen “İşyeri Nezaketsizliği Ölçeği”nin yedi maddelik formunun Türkçe’ye uyarlama çalışması Sibel Gök ve arkadaşları tarafından yapılmıştır. Cronbach’s Alpha değeri .92 olarak hesaplanmıştır²⁴⁹.

2) Örgütsel Sinizm Ölçeği

Anketin ikinci kısımda, Brandes ve arkadaşlarının, 1999 yılında geliştirmiş oldukları 13 maddelik “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır²⁵⁰. Ölçeğin Türkçe’ye çevirimi 2009 yılında Gamze Kalağan tarafından yapılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğinde bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç boyut yer almaktadır. Bilişsel boyutta beş madde, duygusal boyutta dört madde ve davranışsal boyutta dört madde bulunmaktadır. Brandes ve diğerleri (1999) bilişsel boyuttaki maddelerin faktör yüklerini 0,63 ile 0,81; duygusal boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0,75 ile 0,80 ve davranışsal boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0,54 ile 0,80 arasında değiştiğini hesaplamıştır. Ayrıca, boyutların Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayıları sırasıyla 0,86, 0,80 ve 0,78 olarak hesaplanmıştır²⁵¹. Ölçekte, “Tamamen Katılıyorum” (5), “Katılıyorum” (4), “Kısmen Katılıyorum” (3), “Katılmıyorum” (2), “Hiç Katılmıyorum” (1) şeklinde sıralanan beşli likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır²⁵².

Aşağıda örgütsel sinizmin boyutları ve boyutlara ilişkin soru maddeleri yer almaktadır.

²⁴⁹ Sibel Gök, Işıl Karatuna ve Oğuz Başol, “İşyeri Nezaketsizliği Ölçeği’nin Türkçe’ye Uyarlanması,” **Türk Psikoloji Yazıları**, Cilt.22, Sayı.44, (Aralık 2019), s.110

²⁵⁰ Kalağan, s.107

²⁵¹ Kalağan, s.121

²⁵² Kalağan, s.121

Tablo 2: Örgütsel Sinizmin Alt Boyutları ve İlgili Maddeler

Örgütsel Sinizmin Alt Boyutları	Madde
Bilişsel Boyut	1 – 5
Duygusal Boyut	6 – 9
Davranışsal Boyut	10– 13

3) Anketin üçüncü kısmında öznel iyi oluş halini ölçmek için “Yaşam Doyumu” ve “Pozitif – Negatif Duygu” ölçeği kullanılmıştır.

- Yaşam Doyumu Ölçeği

Yaşam Doyumu Ölçeği, 1985 yılında Diener ve arkadaşları tarafından bireylerin yaşam doyumunu ölçmek için kullanılmıştır. Ölçekte, “Hiç Uygun Değil” (1), “Uygun Değil” (2), “Biraz Uygun Değil” (3), “Ne Uygun Ne Uygun Değil” (4), “Biraz uygun” (5), “Uygun” (6), “Çok Uygun” (7) şeklinde sıralanan yedili likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlanması 1993 yılında Yetim tarafından yapılmıştır. Ölçeğin, test tekrar test güvenirliğini 0,85 olarak, iç tutarlığı ise 0,76 olarak hesaplanmıştır²⁵³.

- Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği

1988 yılında Watson ve arkadaşlarının geliştirmiş oldukları ölçek 2000 yılında Gençöz tarafından Türkçe’ye çevrilmiştir. Ölçekte 10’u olumlu, 10’u olumsuz olmak üzere 20 ifade bulunmaktadır. Türkçe uyarlama çalışmasında ölçeğin iç tutarlığını olumlu duygulanım alt boyutu için 0.83, olumsuz duygulanım alt boyutu için 0,86 olarak hesaplanmıştır²⁵⁴. Ölçekte, “Kesinlikle Katılıyorum” (5), “Katılıyorum” (4), “Ne

²⁵³ Tayfun Doğan, Ali Eryılmaz ve Leyla Ercan, “İşe Bağlılığın Öznel İyi Oluş Üzerindeki Yordayıcı Rolü: Akademisyenler Üzerinde Bir Çalışma”, **Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı.33, (2014), s.51

²⁵⁴ Doğan, Eryılmaz ve Ercan, s.51

Katılıyorum Ne Katılıyorum” (3), “Katılmıyorum” (2), “Kesinlikle Katılmıyorum” (1) şeklinde sıralanan beşli likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır.

4) Sosyo-Demografik Özellikler

Çalışanların demografik bilgilerinin belirlenmesine yönelik sekiz adet soru sorulmuştur. Çalışanlara; yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, toplam çalışma süreleri, şu an çalışmakta oldukları kurumlarındaki çalışma süresi, yöneticilik görevlerinin olup olmadığı ve aylık gelirlerine ilişkin sorular sorulmuştur.

Anket uygulaması, Aralık 2018- Ocak 2019 tarihleri arasında gerçekleşmiştir. 450 anket formunun tamamı e-posta aracılığıyla çalışanlara iletilmiştir. Anketin gizliliği ve bilimsel amaçlar için kullanılacağı konusunda çalışanlara bilgi verilmiştir. Ayrıca kimliklerini ortaya çıkaracak herhangi bir işaret belirtmemeleri konusunda uyarı yapılmıştır. Çalışanlar tarafından 416 anket formu cevaplanmıştır (geri dönüş oranı %92,4’tür).

Çalışanlar tarafından doldurulan anket formları incelenmiş ve hatalı, eksik doldurulmuş 25 anket formu tespit edildiğinden söz konusu anket formları analize dahil edilmemiştir. Bu kapsamda araştırmanın örneklemi 391 katılımcıdan oluşmaktadır.

Anket formlarının bilgisayar ortamına aktarılması Mayıs 2019 tarihinde gerçekleşmiştir. Veriler SPSS 25 ve LISREL istatistik paket programı ile analiz edilmiş ve değerlendirilmiştir.

4.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırmanın evreni, İstanbul’da hizmet sektöründe faaliyet gösteren özel sektör firmalarında görev alan beyaz yakalı ofis çalışanlarından oluşmaktadır. 2018 İstanbul İşgücü Piyasası Araştırması Türkiye Raporuna göre İstanbul ilinde hizmet sektöründe faaliyet gösteren çalışan sayısı, 20+ istihdamlı işyerleri için 2 milyon 3 bin 321 olarak tespit edilmiştir.

Çalışmada ankete katılımın gönüllük esasına dayalı olması çalışmanın sınırlı olmasına yol açarken yargısal örnekleme yöntemiyle bu sınırlılık azaltılmıştır.

Çalışmada kullanılan ankette doğrudan çalışanların kendileri ve örgütleriyle ilgili sorular yer aldığından dolayı çalışanlar kendileri ve örgütleri hakkında dürüst ve tarafsız yanıtlar vermeme olasılığı araştırmanın sınırlı olmasına yol açmaktadır.

Katılımcılara LinkedIn sosyal iş ağı üzerinden ulaşıldığı için katılımcıların hesaplarının silinmesi, iletilen mesajları görememe ihtimalleri ve LinkedInin profil görüntülemeye günlük bir limitinin olması gibi durumlar araştırmanın sınırlı olmasına yol açmaktadır.

4.6. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu kısımda, araştırmada kullanılan ölçeklerden elde edilen verilerin istatistiksel analizlerine ve bulgularına yer verilmiştir.

4.6.1 Araştırmaya Katılan Kişilerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Çalışanların demografik özelliklerine ilişkin verilerin incelenmesi için frekans analizinden yararlanılmıştır. Araştırmaya katılan çalışanların yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, toplam çalışma süreleri, çalıştıkları kurumdaki çalışma süreleri ve aylık gelirlerine ve yöneticilik görevlerinin olup olmadığına ilişkin istatistiksel dağılımlar aşağıda yer almaktadır.

Tablo 3: Araştırmaya Katılan Kişilerin Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Sayı	Yüzde (%)
Kadın	200	51,2
Erkek	191	48,8
Toplam	391	100
Yaş	Sayı	Yüzde (%)
20-25 yaş	70	17,9
26-30 yaş	157	40,1
31-35 yaş	100	25,6
36 yaş veya üzeri	64	16,4
Toplam	391	100
Medeni Durum	Sayı	Yüzde (%)
Bekar	207	52,9
Evli	184	47,1
Toplam	391	100
Eğitim Durumu	Sayı	Yüzde (%)
Ön Lisans	32	8,2
Lisans	231	59,1
Yüksek Lisans	128	32,7
Toplam	391	100
Toplam Çalışma Süresi	Sayı	Yüzde (%)
1-5 yıl	164	41,9
6-10 yıl	120	30,7
11 yıl veya üzeri	107	27,4
Toplam	391	100
Kurumdaki Çalışma Süresi	Sayı	Yüzde (%)
0-1 yıl	108	27,6
2-3 yıl	114	29,2
4-5 yıl	82	21
6 yıl veya üzeri	87	22,2
Toplam	391	100
Gelir Durumu	Sayı	Yüzde (%)
0-2000 TL	21	5,4
2001-3000 TL	67	17,1
3001-4000 TL	90	23
4001 TL ve üzeri	213	54,5
Toplam	391	100
Yöneticilik Görevi	Sayı	Yüzde (%)
Evet	166	42,45
Hayır	225	57,5
Toplam		

Araştırmaya katılan katılımcıların; cinsiyetlerine göre dağılımları incelendiğinde, %51,2'sinin kadın, %48,8'inin erkek, yaşlarına göre %17,9'unun 20-25 yaş, %40,1'nin 26-30 yaş, %25,6'sının 31-35 yaş, %16,4'ünün 36 yaş veya üzeri olduğu belirlenmiştir. Medeni durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, %52,9'unun bekar, %47,1'inin evli, eğitim durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, %8,2'sinin ön lisans, %59,1'inin lisans, %32,7'sinin yüksek lisans olduğu belirlenmiştir. Toplam çalışma sürelerine göre dağılımları incelendiğinde, %41,9'unun 1-5 yıl, %30,7'sinin 6-10 yıl, %27,4'ünün 11 yıl ve üzeri, kurumda çalışma sürelerine göre dağılımları incelendiğinde, %27,6'sının 0-1 yıl %29,2'sinin 2-3 yıl, %21,0'ının 4-5 yıl, %22,2'sinin 6 yıl veya üzeri olduğu belirlenmiştir. Gelir durumuna göre dağılımları incelendiğinde, %5,4'ünün 0- 2000 TL, %17,1'inin 2001-3000 TL, %23,0'ünün 3001-4000 TL, %54,5'inin 4001 TL ve üzeri olduğu belirlenmiştir. Yöneticilik görevlerinin olup olmama durumlarına göre incelendiğinde %42,45'inin yönetici olduğu, %57,5'inin ise yönetici olmadığı belirlenmiştir.

4.6.2. Güvenilirlik Analizi

Bu kısımda araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizlerine yer verilmiştir. Elde edilen sonuçlar aşağıda yer almaktadır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizinde Alfa (Cronbach) güvenilirlik yöntemi kullanılmıştır.

4.6.2.1. İşyeri Nezaketsizliği Ölçeği Güvenirlik Analizi

Alfa (Cronbach) güvenilirlik yöntemine göre ölçeğin Cronbach α katsayısı 0,765 olarak hesaplanmış olup, bu değer yeterli bir güvenilirlik değeridir. (Cronbach's Alpha>0,70)

Tablo 4: İşyeri Nezaketsizliği Ölçeğine Ait Güvenirlik Analizi Düzeyleri

	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
İşyeri Nezaketsizliği	0,765	7

4.6.2.2. Sinizm Ölçeği Güvenirlik Analizi

Alfa (Cronbach) güvenirlik yöntemine göre sinizm ölçeği ve boyutlarının Cronbach α katsayıları; bilişsel sinizm boyutunda 0,884, duygusal sinizm boyutunda 0,920, davranışsal sinizm boyutunda 0,758 ve genel sinizm 0,920 olarak hesaplanmıştır. Bu değer yeterli bir güvenirlik değeridir. (Cronbach's Alpha>0,70)

Tablo 5: Sinizm Ölçeğine Ait Güvenirlik Analizi Düzeyleri

Ölçek/Boyutlar	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Bilişsel Sinizm	0,884	5
Duygusal Sinizm	0,920	4
Davranışsal Sinizm	0,758	4
Genel Sinizm	0,920	13

4.6.2.3. Öznel İyi Oluş Ölçeği Güvenirlik Analizi

Alfa (Cronbach) güvenirlik yöntemine göre yaşam doyumu ve pozitif negatif duygu ölçeklerinin Cronbach α katsayıları; yaşam doyumu ölçeğinde, 0,874, pozitif duygu ölçeğinde, 0,791, negatif duygu ölçeğinde ise 0,861 olarak hesaplanmıştır. Bu değer yeterli bir güvenirlik değeridir. (Cronbach's Alpha>0,70)

Tablo 6: Öznel İyi Oluş Ölçeğine Ait Güvenirlilik Analizi Düzeyleri

Ölçek/Boyutlar	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Yaşam Doyumu	0,874	5
Pozitif Duygu	0,791	10
Negatif Duygu	0,861	10

4.6.3. Frekans Analizi

Çalışanların, işyeri nezaketsizliği ile karşılaşma sıklıkları, örgütsel sinizm, yaşam doyumu ve pozitif negatif duygu düzeylerine ilişkin frekans analizleri aşağıda yer almaktadır.

4.6.3.1. İşyeri Nezaketsizliği Ölçeğinin Frekans Analizi Sonuçları

İşyeri Nezaketsizliği ölçeğinde yer alan maddelere verilen cevapların yüzdesel değerlerini belirlemeye ve en sık karşılaşılan davranışları tespit etmeye yönelik olarak frekans analizinden yararlanılmıştır.

Tabloyu incelediğimizde çalışanların işyeri nezaketsizliği ile karşılaşma ortalama puanlarının düşük düzeyde olduğu görülmüştür. ($\bar{x} = 1,79$) “Hakkınızda küçük düşürücü ya da onur kırıcı yorumlar yaptı mı?” maddesi 1,54 ortalama ile en düşük, “Söylediklerinizi az önemseyen ya da fikirlerinize az ilgi gösterdiği oldu mu?” maddesi ise 2,32 ortalama ile en yüksek ortalamalara sahip maddeler olduğu belirlenmiştir.

Tablo 7: İşyeri Nezaketsizliği Ölçeğinin Frekans Analizi Sonuçları

Ölçek Maddeleri	$\bar{x}$	s.s
Sizi aşağıladı mı ya da küçümsedi mi?	1,62	0,8
Söylediklerinizi az önemseydi ya da fikirlerinize az ilgi gösterdiği oldu mu?	2,32	0,89
Hakkınızda küçük düşürücü ya da onur kırıcı yorumlar yaptı mı?	1,54	0,85
Yalnızken ya da başkalarının yanında size profesyonel olmayan bir şekilde hitap etti mi?	1,71	0,89
İşyerindeki ilişkilerde sizi yok saydı mı ya da dışladı mı?	1,67	0,84
Sorumluluk alanınıza giren bir konuda yaptığınız bir değerlendirmeyi şüphe ile karşıladı mı?	1,98	0,86
İstemediğiniz halde sizi kişisel konularda bir tartışmaya sürüklemeye çalıştı mı?	1,66	0,82
İşyeri Nezaketsizliği	1,79	0,55

4.6.3.2. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Frekans Analizi Sonuçları

Örgütsel sinizm ölçeğinde yer alan maddelere verilen cevapların yüzdesel değerlerini belirlemeye ve en sık sergilenen davranışları alt boyutlarına göre tespit etmeye yönelik olarak frekans analizinden yararlanılmıştır.

Tabloyu incelediğimizde çalışanların sinik davranışları orta düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. ($\bar{x} = 2,69$)

Sinizm ölçeği alt boyutları incelendiğinde bilişsel sinizm alt boyutu ortalamasının orta seviyede ($\bar{x} = 2,95$) olduğu belirlenmiştir. Bilişsel sinizm maddeleri incelendiğinde “Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir” maddesi 2,71 ortalama ile en düşük, “Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum” maddesi 3,31 ortalama ile en yüksek ortalamalara sahip maddeler olduğu belirlenmiştir.

Sinizm ölçeđi alt boyutları incelendiđinde duygusal sinizm alt boyutu ortalamasının orta seviyede ($\bar{x}$ = 2,12) olduđu belirlenmiřtir. Duygusal sinizm maddeleri incelendiđinde “Çalıřtıđım kurumu dűřündűkçe hiddetlenirim” maddesi 1,94 ortalama ile en dűřűk, “Çalıřtıđım kurumu dűřündűkçe içimi bir endiře duygusu kaplar” maddesi 2,31 ortalama ile en yüksek ortalamalara sahip maddeler olduđu belirlenmiřtir.

Sinizm ölçeđi alt boyutları incelendiđinde davranıřsal sinizm alt boyutu ortalamasının orta seviyede ($\bar{x}$ = 2,92) olduđu belirlenmiřtir. Davranıřsal sinizm maddeleri incelendiđinde “Çalıřtıđım kurum dıřındaki arkadaşlarıma, iřte olup bitenler konusunda yakınıırım” maddesi 2,75 ortalama ile en dűřűk, “Bařkalarıyla, çalıřtıđım kurumdaki iřlerin nasıl yürütűldűđű hakkında konuřurum” maddesi 3,15 ortalama ile en yüksek ortalamalara sahip maddeler olduđu belirlenmiřtir.

Tablo 8: Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Frekans Analizi Sonuçları

Ölçek Maddeleri	$\bar{x}$	s.s
Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum	3,31	1,22
Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır	2,87	1,27
Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım	2,93	1,3
Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir	2,71	1,25
Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum	2,94	1,24
Bilişsel Sinizm	2,95	1,04
Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim	2,17	1,23
Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim	1,94	1,11
Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşarım	2,07	1,19
Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar	2,31	1,27
Duygusal Sinizm	2,12	1,08
Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım	2,75	1,35
Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız	2,86	1,29
Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum	3,15	1,21
Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm	2,9	1,27
Davranışsal Sinizm	2,92	0,98
Genel Sinizm	2,69	0,89

4.6.3.3. Öznel İyi Oluş Ölçeğinin Frekans Analizi Sonuçları

Tabloyu incelediğimizde çalışanların öznel iyi oluş hallerinin orta düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. ($\bar{x}$ =6,05)

Tablo 9: Öznel İyi Oluş Ölçeğinin Frekans Analizi Sonuçları

	$\bar{x}$	ss
Öznel İyi Oluş	6,05	1,92

Yaşam doyumu maddeleri incelendiğinde “Hayatımdan hoşnutum” maddesi 5,07 ortalama ile en yüksek, “Yeniden dünyaya gelseydim yaşamımda hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim” maddesi 3,66 ortalama ile en düşük ortalamalara sahip maddeler olduğu belirlenmiştir.

Tablo 10: Yaşam Doyumu Ölçeğinin Frekans Analizi Sonuçları

Ölçek Maddeleri	$\bar{x}$	s.s
1. Yaşamım birçok yönüyle ideallerime yakın.	4,71	1,427
2. Yaşam koşullarım çok iyi.	4,65	1,458
3. Hayatımdan hoşnutum.	5,07	1,333
4. Şu ana kadar istediğim şeyleri elde edebildim.	5,01	1,407
5. Yeniden dünyaya gelseydim yaşamımda hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	3,66	1,686
Genel Yaşam Doyumu	4,62	1,4622

Olumlu- Olumsuz Duygu ölçeği maddeleri incelendiğinde “Gururlu ve İlgili hissediyorum” maddeleri 3,86 ortalama ile en yüksek, “Düşmanca hissediyorum” maddesi 1,58 ortalama ile en düşük ortalamalara sahip maddeler olduğu belirlenmiştir.

Tablo 11: Olumlu – Olumsuz Duygu Ölçeğinin Frekans Analizi Sonuçları

Olumlu- Olumsuz Duygu Ölçeği	$\bar{x}$	s.s
1. İlgili hissediyorum.	3,86	0,737
2. Sıkıntılı hissediyorum.	2,7	0,898
3. Heyecanlı hissediyorum.	3,41	0,87
4. Mutsuz hissediyorum.	2,45	0,91
5. Güçlü hissediyorum.	3,83	0,797
6. Suçlu hissediyorum.	1,82	0,826
7. Ürkmüş hissediyorum.	1,84	0,856
8. Düşmanca hissediyorum.	1,58	0,777
9. Hevesli hissediyorum.	3,72	0,821
10. Gururlu hissediyorum.	3,86	0,781
11. Asabi hissediyorum.	2,36	0,96
12. Uyanık hissediyorum.	3,17	0,996
13. Utanmış hissediyorum.	1,88	0,866
14. İlham almış hissediyorum.	3,24	1,043
15. Sinirli hissediyorum.	2,37	1,011
16. Kararlı hissediyorum.	3,73	0,856
17. Dikkatli hissediyorum.	3,83	0,758
18. Tedirgin hissediyorum.	2,4	0,995
19. Aktif hissediyorum.	3,81	0,846
20. Korkmuş hissediyorum.	1,93	0,88

4.6.4. Anlamlılık Analizi

Verilerin analizinde parametrik ve parametrik olmayan testlerden faydalanır. Parametrik testlerden faydalanabilmek için verilerin normal dağılım göstermesi ve varyansların homojen olması gerekmektedir. Verilerin hangi dağılıma sahip olduğunu belirlemek için; aritmetik ortalama, medyan, çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiştir.

Tablo 12: Çalışanların İşyerindeki Nezaketsiz Davranışlara Maruz Kalmalarına Ait Verilerin Dağılımına Ait Normallik Testi Sonuçları

	İstatistik	Sd	p	$\bar{x}$	Medyan	Çarpıklık	Basıklık
İşyeri Nezaketsizliği	0,124	391	0,000	1,788	1,714	0,734	-0,075

Verilerin normal dağılım olup olmadığını belirlemek için; aritmetik ortalama, medyan, çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiş ve aritmetik ortalama ve medyanın eşit ya da yakın olması, çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1 sınırları içinde bulunması nedeniyle, verilerin normal dağılım olduğu kabul edilmiştir.

Tablo 13: Çalışanların Öznel İyi Oluş Hallerine İlişkin Algılarına Ait Verilerin Dağılımına Ait Normallik Testi Sonuçları

	İstatistik	Sd	p	$\bar{x}$	Medyan	Çarpıklık	Basıklık
Öznel İyi Oluş	0,058	391	0,003	6,05	6,23	-0,346	-0,194

Verilerin normal dağılım olup olmadığını belirlemek için; aritmetik ortalama, medyan, çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiş ve aritmetik ortalama ve medyanın eşit ya da yakın olması, çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1 sınırları içinde bulunması nedeniyle, verilerin normal dağılım olduğu kabul edilmiştir.

Tablo 14: Sinizm Tutumlarına Ait Verilerin Dağılımına Ait Normallik Testi Sonuçları

	İstatistik	Sd	p	$\bar{x}$	Medyan	Çarpıklık	Basıklık
Bilişsel Sinizm	0,122	391	0,000	2,95	3	-0,216	-0,94
Duygusal Sinizm	0,182	391	0,000	2,12	2	0,671	-0,712
Davranışsal Sinizm	0,133	391	0,000	2,91	3	-0,322	-0,876
Genel Sinizm	0,059	391	0,003	2,68	2,69	-0,005	-0,824

Verilerin normal dağılım olup olmadığını belirlemek için; aritmetik ortalama, medyan, çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiş ve aritmetik ortalama ve medyanın eşit ya da yakın olması, çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1 sınırları içinde bulunması nedeniyle, verilerin normal dağılım olduğu kabul edilmiştir.

4.6.5. Sosyo-Demografik Değişkenler Bakımından Analiz ve Bulgular

4.6.5.1. İşyeri Nezaketsizliğine İlişkin Analiz ve Bulgular

Bu kısımda hipotez 1'e yönelik bulgulara yer verilmiştir.

Hipotez 1

H₀: Çalışanların işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalmalarında sosyo-demografik özellikleri bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

H₁: Çalışanların işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalmalarında sosyo-demografik özellikleri bakımından anlamlı farklılık bulunmaktadır.

Çalışanların işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalmalarının kadın veya erkek olmalarından dolayı anlamlı bir farklılığa yol açıp açmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda; Tablo 15'te görüldüğü gibi çalışanların işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalmalarının cinsiyetlerine göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($p>0.05$) belirlenmiştir.

Tablo 15: Çalışanların İşyerinde Nezaketsiz Davranışlara Maruz Kalmalarının Cinsiyetlerine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	ss	t	sd	p
İşyeri Nezaketsizliği	Kadın	200	1,8	0,55	0,518	389	0,605
	Erkek	191	1,77	0,55			

Çalışanların işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalmalarının bekar veya evli olmalarından dolayı anlamlı bir farklılığa yol açıp açmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda; Tablo 16’da görüldüğü gibi çalışanların işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalmalarının bekar veya evli olma durumlarına göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($p>0.05$) belirlenmiştir.

Tablo 16: Çalışanların İşyerinde Nezaketsiz Davranışlara Maruz Kalmalarının Medeni Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

	Medeni Durum	n	$\bar{x}$	ss	t	sd	p
İşyeri Nezaketsizliği	Bekar	207	1,8	0,56	0,476	389	0,634
	Evli	184	1,77	0,54			

Çalışanların işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalmalarının yöneticilik görevlerine göre anlamlı bir farklılığa yol açıp açmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda; Tablo 17’de görüldüğü gibi çalışanların işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalmalarının yöneticilik görevlerine göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($p>0.05$) belirlenmiştir.

Tablo 17: Çalışanların İşyerinde Nezaketsiz Davranışlara Maruz Kalmalarının Yöneticilik Görevine Sahip Olmalarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

	Yöneticilik Görevi	n	$\bar{x}$	ss	t	sd	p
İşyeri Nezaketsizliği	Evet	166	1,75	0,52	0,281	389	0,244
	Hayır	225	1,82	0,57			

Çalışanların işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalmalarının yaşlarına göre anlamlı bir farklılığa yol açıp açmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova

testinin sonucunda; Tablo 18’de görüldüğü gibi çalışanların işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalmalarının yaşlarına göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($p>0.05$) belirlenmiştir.

Tablo 18: Çalışanların İşyerinde Nezaketsiz Davranışlara Maruz Kalmalarının Yaşlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

	Yaş	n	$\bar{x}$	ss	Sd	F	p
İşyeri Nezaketsizliği	20-25	70	1,81	0,61	2	0,523	0,593
	26-30	157	1,83	0,58			
	31-35	100	1,77	0,48			
	36 veya üzeri	64	1,69	0,48			

Çalışanların işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalmalarının eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılığa yol açıp açmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova testinin sonucunda; Tablo 19’da görüldüğü gibi çalışanların işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalmalarının eğitim durumlarına göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($p>0.05$) belirlenmiştir.

Tablo 19: Çalışanların İşyerinde Nezaketsiz Davranışlara Maruz Kalmalarının Eğitim Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

	Eğitim Durumu	n	$\bar{x}$	ss	Sd	F	p
İşyeri Nezaketsizliği	Ön Lisans	32	1,84	0,65	2	0,744	0,476
	Lisans	231	1,76	0,53			
	Yüksek Lisans	128	1,83	0,55			

Çalışanların işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalmalarının toplam çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılığa yol açıp açmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova testinin sonucunda; Tablo 20’de görüldüğü gibi çalışanların işyerinde nezaketsiz

davranışlara maruz kalmalarının toplam çalışma sürelerine göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($p>0.05$) belirlenmiştir.

Tablo 20: Çalışanların İşyerinde Nezaketsiz Davranışlara Maruz Kalmalarının Toplam Çalışma Sürelerine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

	Toplam Çalışma Süresi	n	$\bar{x}$	ss	Sd	F	p
İşyeri Nezaketsizliği	1-5 yıl	164	1,82	0,58	2	0,523	0,593
	6-10 yıl	120	1,78	0,56			
	11 yıl veya üzeri	107	1,75	0,48			

Çalışanların işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalmalarının kurumdaki çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılığa yol açıp açmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova testinin sonucunda; Tablo 21’de görüldüğü gibi çalışanların işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalmalarının kurumdaki çalışma sürelerine göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($p>0.05$) belirlenmiştir.

Tablo 21: Çalışanların İşyerinde Nezaketsiz Davranışlara Maruz Kalmalarının Kurumdaki Çalışma Sürelerine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

	Kurumdaki Çalışma Süresi	n	$\bar{x}$	ss	Sd	F	p
İşyeri Nezaketsizliği	0-1 yıl	108	1,85	0,55	3	0,638	0,591
	2-3 yıl	114	1,75	0,55			
	4-5 yıl	82	1,75	0,58			
	6 yıl veya üzeri	87	1,79	0,51			

Çalışanların işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalmalarının gelir durumlarına göre anlamlı bir farklılığa yol açıp açmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova testi sonucunda; Tablo 22’de görüldüğü gibi çalışanların işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalmalarının gelir durumlarına göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($F=4,248$; $P= 0,006$; $p<0.01$) belirlenmiştir. Gelir durumu 4001 TL ve üzeri ($\bar{x} = 1,71$)

olanların işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma düzeyleri gelir durumu 2001-3000 TL ($\bar{x} = 1,96$) olanlara göre daha az olduğu belirlenmiştir.

Tablo 22: Çalışanların İşyerinde Nezaketsiz Davranışlara Maruz Kalmalarının Gelir Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

	Gelir Durumu	n	$\bar{x}$	ss	Sd	F	p	Scheffe
İşyeri Nezaketsizliği	0-2000 TL	21	1,93	0,73	3	4,248	0,006**	(2-4)
	2001-3000 TL	67	1,96	0,58				
	3001-4000 TL	90	1,81	0,55				
	4001 TL ve üzeri	213	1,71	0,5				
**p<0.01; 1.Grup= 0-2000 TL; 2.Grup= 2001-3000 TL; 3.Grup= 3001-4000 TL, 4.Grup= 4001 TL ve üzeri								

Yapılan analiz sonucunda katılımcıların işyeri nezaketsizliğine ilişkin algılarında; cinsiyet, medeni durum, yöneticilik görevi olması, yaş, eğitim durumu, çalışma süresi, kurumdaki çalışma süresi değişkenleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığından “H₀:Çalışanların işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalmalarında sosyo-demografik özellikleri bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır.” hipotezi kabul edilirken; gelir durumu değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık saptandığından “H₁: Çalışanların işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalmalarında sosyo-demografik özellikleri bakımından anlamlı farklılık bulunmaktadır.” hipotezi kabul edilmektedir. Buna göre Hipotez 1 kısmen desteklenmektedir.

4.6.5.2. Örgütsel Sinizme İlişkin Analiz ve Bulgular

Bu kısımda hipotez 2’ye yönelik bulgulara yer verilmiştir.

Hipotez 2

H₀: Çalışanların sinik tutumlarında sosyo-demografik özellikleri bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

H₁: Çalışanların sinik tutumlarında sosyo-demografik özellikleri bakımından anlamlı farklılık bulunmaktadır.

Çalışanların sinizm tutumlarının kadın veya erkek olmalarından dolayı anlamlı bir farklılığa yol açıp açmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda; Tablo 23’de görüldüğü gibi sinizm ölçeği alt boyutlarından davranışsal sinizm tutumlarının cinsiyetlerine göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu (t=2,638; sd=389; p=0,009; p<0.01) belirlenmiştir. Cinsiyeti kadın ($\bar{x}$ = 3,04) olanların davranışsal sinizm tutumları erkeklere ($\bar{x}$ = 2,78) göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Sinizm genel tutumlarının cinsiyetlerine göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu (t=2,058; sd=389; p=0,040; p<0.05) belirlenmiştir. Cinsiyeti kadın ($\bar{x}$ = 2,78) olanların sinizm genel tutumları erkeklere ($\bar{x}$ = 2,59) göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 23: Çalışanların Sinizm Tutumlarının Cinsiyetlerine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	ss	t	sd	p
Bilişsel Sinizm	Kadın	200	3,02	1,01	1,35	389	0,178
	Erkek	191	2,88	1,06			
Duygusal Sinizm	Kadın	200	2,2	1,07	1,51	389	0,132
	Erkek	191	2,04	1,08			
Davranışsal Sinizm	Kadın	200	3,04	0,95	2,64	389	0,009**
	Erkek	191	2,78	0,99			
Genel Sinizm	Kadın	200	2,78	0,86	2,06	389	0,040*
	Erkek	191	2,59	0,91			

Çalışanların sinizm tutumlarının bekar veya evli olmalarından dolayı anlamlı bir farklılığa yol açıp açmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda; Tablo 24’de görüldüğü gibi çalışanların sinizm tutumlarının medeni durumlarına göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($p>0.05$) belirlenmiştir.

Tablo 24: Çalışanların Sinizm Tutumlarının Medeni Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

	Medeni Durum	n	$\bar{x}$	ss	t	sd	p
Bilişsel Sinizm	Bekar	207	2,92	1,03	-0,69	389	0,491
	Evli	184	2,99	1,05			
Duygusal Sinizm	Bekar	207	2,16	1,09	0,72	389	0,47
	Evli	184	2,08	1,06			
Davranışsal Sinizm	Bekar	207	2,98	0,95	1,36	389	0,174
	Evli	184	2,84	1			
Genel Sinizm	Bekar	207	2,7	0,89	0,42	389	0,675
	Evli	184	2,67	0,9			

Çalışanların sinizm tutumlarının yöneticilik görevine göre anlamlı bir farklılığa yol açıp açmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda; Tablo 25’de görüldüğü gibi sinizm ölçeği alt boyutlarından duygusal sinizm tutumlarının yöneticilik görevine göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($t=-2,095$; $sd=389$; $p=0,037$; $p<0.05$) belirlenmiştir. Yöneticilik görevine sahip olmayanların ($\bar{x} = 2,22$) duygusal sinizm tutumları sahip olanlara ($\bar{x} = 1,99$) göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Davranışsal sinizm tutumlarının yöneticilik görevine göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($t=-3,387$; $sd=389$; $p=0,001$; $p<0.01$) belirlenmiştir. Yöneticilik görevine sahip olmayanların ($\bar{x} = 3,06$) davranışsal sinizm tutumları sahip olanlara ($\bar{x} = 2,72$) göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Sinizm genel tutumlarının yöneticilik görevine göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($t=-2,678$; $sd=389$; $p=0,008$; $p<0.01$) belirlenmiştir.

Yöneticilik görevine sahip olmayanların ($\bar{x} = 2,79$) sinizm genel tutumları sahip olanlara ($\bar{x} = 2,55$) göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 25: Çalışanların Sinizm Tutumlarının Yöneticilik Görevine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

Ölçekler	Yöneticilik Görevi	n	$\bar{x}$	ss	t	sd	p
Bilişsel Sinizm	Evet	166	2,85	1,05	-1,68	389	0,094
	Hayır	225	3,03	1,03			
Duygusal Sinizm	Evet	166	1,99	1,03	-2,1	389	0,037*
	Hayır	225	2,22	1,11			
Davranışsal Sinizm	Evet	166	2,72	1	-3,39	389	0,001**
	Hayır	225	3,06	0,94			
Genel Sinizm	Evet	166	2,55	0,88	-2,68	389	0,008***
	Hayır	225	2,79	0,89			

Çalışanların sinizm tutumlarının yaşlarına göre anlamlı bir farklılığa yol açıp açmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova testi sonucunda; Tablo 26'da görüldüğü gibi sinizm ölçeği alt boyutlarından davranışsal sinizm tutumlarının yaşlarına göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($F=4,014$; $P= 0,008$; $p<0.01$) belirlenmiştir. Yaşları 36 veya üzeri ($\bar{x} = 2,57$) olanların davranışsal sinizm tutumlarının yaşı 20-25 ($\bar{x} = 3,05$) ve 26-30 ($\bar{x} = 3,03$) olanlara göre daha az olduğu belirlenmiştir.

Tablo 26: Çalışanların Sinizm Tutumlarının Yaşlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Ölçek	Yaş	n	$\bar{x}$	ss	Sd	F	p	Scheffe
Bilişsel Sinizm	20-25	70	2,97	1,16	3	0,114	0,952	
	26-30	157	2,97	1,03				
	31-35	100	2,96	1				
	36 veya üzeri	64	2,88	1				
Duygusal Sinizm	20-25	70	2,21	1,18	3	0,614	0,606	
	26-30	157	2,17	1,08				
	31-35	100	2,07	1,07				
	36 veya üzeri	64	2	0,98				
Davranışsal Sinizm	20-25	70	3,05	0,92	3	4,014	0,008**	(1-4)
	26-30	157	3,03	0,96				(2-4)
	31-35	100	2,86	1,01				
	36 veya üzeri	64	2,57	0,94				
Genel Sinizm	20-25	70	2,76	1	3	1,202	0,309	
	26-30	157	2,74	0,87				
	31-35	100	2,65	0,87				
	36 veya üzeri	64	2,52	0,82				

**p<0.01; 1.Grup= 20-25; 2.Grup= 26-30; 3.Grup= 31-35, 4.Grup= 36 veya üzeri

Çalışanların sinizm tutumlarının eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılığa yol açıp açmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova testi sonucunda; Tablo 27’de görüldüğü gibi çalışanların sinizm tutumlarının eğitim durumlarına göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($p>0.05$) belirlenmiştir.

Tablo 27: Çalışanların Sinizm Tutumlarının Eğitim Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Ölçekler	Eğitim Durumu	n	$\bar{x}$	ss	Sd	F	p
Bilişsel Sinizm	Ön Lisans	32	3,15	1,09	2	0,659	0,518
	Lisans	231	2,95	1,01			
	Yüksek Lisans	128	2,92	1,08			
Duygusal Sinizm	Ön Lisans	32	2,4	1,13	2	1,145	0,319
	Lisans	231	2,11	1,08			
	Yüksek Lisans	128	2,09	1,06			
Davranışsal Sinizm	Ön Lisans	32	2,84	0,98	2	0,889	0,412
	Lisans	231	2,97	0,95			
	Yüksek Lisans	128	2,83	1,02			
Genel Sinizm	Ön Lisans	32	2,82	0,93	2	0,595	0,552
	Lisans	231	2,69	0,87			
	Yüksek Lisans	128	2,64	0,92			

Çalışanların sinizm tutumlarının toplam çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılığa yol açıp açmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü Anova testi sonucunda; Tablo 28’de görüldüğü gibi sinizm ölçeği alt boyutlarından davranışsal sinizm tutumlarının toplam çalışma sürelerine göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($F=3,294$; $P=0,038$; $p<0.05$) belirlenmiştir. Çalışma süresi 1-5 yıl ($\bar{x} = 3,01$) olanların davranışsal sinizm tutumlarının çalışma süresi 11 yıl veya üzeri ($\bar{x} = 2,71$) olanlara göre daha fazla olduğu belirlenmiştir.

Tablo 28: Çalışanların Sinizm Tutumlarının Toplam Çalışma Sürelerine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Ölçek	Toplam Çalışma Süresi	n	$\bar{x}$	ss	Sd	F	p	Scheffe
Bilişsel Sinizm	1-5 yıl	164	2,91	1,09	2	0,218	0,804	
	6-10 yıl	120	2,98	1,01				
	11 yıl veya üzeri	107	2,99	0,99				
Duygusal Sinizm	1-5 yıl	164	2,11	1,08	2	0,312	0,732	
	6-10 yıl	120	2,18	1,13				
	11 yıl veya üzeri	107	2,07	1,02				
Davranışsal Sinizm	1-5 yıl	164	3,01	1	2	3,294	0,038*	(1-3)
	6-10 yıl	120	2,96	0,93				
	11 yıl veya üzeri	107	2,71	0,97				
Genel Sinizm	1-5 yıl	164	2,7	0,92	2	0,445	0,641	
	6-10 yıl	120	2,73	0,89				
	11 yıl veya üzeri	107	2,62	0,85				

*p<0.05; 1.Grup= 1-5 yıl; 2.Grup= 6-10 yıl; 3.Grup= 11 yıl veya üzeri

Çalışanların sinizm tutumlarının, kurumdaki çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılığa yol açıp açmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü Anova testi sonucunda; Tablo 29’da görüldüğü gibi sinizm ölçeği alt boyutlarından bilişsel sinizm tutumlarının kurumdaki çalışma sürelerine göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($F=3,871$; $P=0,009$; $p<0.01$) belirlenmiştir. Kurumda çalışma süresi 0-1 yıl ($\bar{x} = 3,16$) olanların bilişsel sinizm tutumlarının kurumda çalışma süresi 2-3 yıl ($\bar{x} = 2,70$) olanlara göre daha fazla olduğu belirlenmiştir. Duygusal sinizm tutumlarının kurumdaki çalışma sürelerine göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($F=2,891$; $P= 0,035$; $p<0.05$) belirlenmiştir. Kurumda çalışma süresi 0-1 yıl ($\bar{x} = 2,28$) olanların duygusal sinizm tutumlarının kurumda çalışma süresi 2-3 yıl ($\bar{x} = 1,93$) olanlara göre daha fazla olduğu belirlenmiştir. Davranışsal sinizm tutumlarının kurumdaki çalışma sürelerine göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($F=3,868$; $P= 0,010$; $p<0.01$) belirlenmiştir. Kurumda çalışma süresi 0-1 yıl ($\bar{x} = 3,14$) olanların davranışsal sinizm tutumlarının kurumda çalışma süresi 6 yıl veya üzeri ($\bar{x} = 2,70$) olanlara göre daha fazla olduğu belirlenmiştir. Genel sinizm tutumlarının kurumdaki çalışma

sürelerine göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($F=3,048$; $P= 0,029$; $p<0.05$) belirlenmiştir. Kurumda çalışma süresi 0-1 yıl ($\bar{x} = 2,88$) olanların genel sinizm tutumlarının kurumda çalışma süresi 2-3 yıl veya üzeri ($\bar{x} = 2,54$) olanlara göre daha fazla olduğu belirlenmiştir.

Tablo 29: Çalışanların Sinizm Tutumlarının Kurumdaki Çalışma Sürelerine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Ölçekler	Kurumdaki Çalışma Süresi	n	$\bar{x}$	ss	Sd	F	p	Scheffe
Bilişsel Sinizm	0-1 yıl	108	3,16	1,02	3	3,871	0,009**	(1-2)
	2-3 yıl	114	2,7	0,96				
	4-5 yıl	82	2,96	1,12				
	6 yıl veya üzeri	87	3,01	1,02				
Duygusal Sinizm	0-1 yıl	108	2,28	1,1	3	2,891	0,035*	(1-2)
	2-3 yıl	114	1,93	0,97				
	4-5 yıl	82	2,29	1,18				
	6 yıl veya üzeri	87	2,03	1,06				
Davranışsal Sinizm	0-1 yıl	108	3,14	0,91	3	3,868	0,010*	(1-4)
	2-3 yıl	114	2,95	0,96				
	4-5 yıl	82	2,8	1,05				
	6 yıl veya üzeri	87	2,7	0,95				
Genel Sinizm	0-1 yıl	108	2,88	0,87	3	3,048	0,029*	(1-2)
	2-3 yıl	114	2,54	0,83				
	4-5 yıl	82	2,71	0,98				
	6 yıl veya üzeri	87	2,61	0,86				

**p<0.05, *p<0.05; 1.Grup= 0-1 yıl; 2.Grup= 2-3 yıl; 3.Grup= 4-5 yıl; 4.Grup= 6 yıl veya üzeri

Çalışanların sinizm tutumlarının, gelir durumlarına göre anlamlı bir farklılığa yol açıp açmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü Anova testi sonucunda; Tablo 30’da görüldüğü gibi sinizm ölçeği alt boyutlarından bilişsel sinizm tutumlarının gelir durumlarına göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($F=2,755$; $P= 0,042$; $p<0.05$) belirlenmiştir. Gelir durumu 2001-3000 TL ($\bar{x} = 3,26$) olanların bilişsel sinizm tutumlarının gelir durumu 3001-4000 TL ($\bar{x} = 2,90$) olanlara göre daha fazla olduğu belirlenmiştir. Duygusal sinizm

tutumlarının gelir durumlarına göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu (F=4,460; P= 0,004; p<0.01) belirlenmiştir. Gelir durumu 2001-3000 TL ($\bar{x}$ = 2,47) olanların duygusal sinizm tutumlarının gelir durumu 4001 TL ve üzeri ($\bar{x}$ = 1,98) olanlara göre daha fazla olduğu belirlenmiştir. Davranışsal sinizm tutumlarının gelir durumlarına göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu (F=2,931; P= 0,033; p<0.05) belirlenmiştir. Gelir durumu 2001-3000 TL ($\bar{x}$ = 3,05) olanların davranışsal sinizm tutumlarının gelir durumu 3001-4000 TL ($\bar{x}$ = 2,80) olanlara göre daha fazla olduğu belirlenmiştir. Genel sinizm tutumlarının gelir durumlarına göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu (F=4,017; P= 0,008; p<0.01) belirlenmiştir. Gelir durumu 2001-3000 TL ($\bar{x}$ = 2,95) olanların genel sinizm tutumlarının gelir durumu 4001 TL ve üzeri ($\bar{x}$ = 2,57) olanlara göre daha fazla olduğu belirlenmiştir.

Tablo 30: Çalışanların Sinizm Tutumlarının Gelir Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Ölçek	Gelir Durumlarına	n	$\bar{x}$	ss	Sd	F	p	Scheffe
Bilişsel Sinizm	0-2000 TL	21	3,1	1,13	3	2,755	0,042*	(2-3)
	2001-3000 TL	67	3,26	1,02				
	3001-4000 TL	90	2,9	0,99				
	4001 TL ve üzeri	213	2,87	1,04				
Duygusal Sinizm	0-2000 TL	21	2,49	1,26	3	4,46	0,004**	(2-4)
	2001-3000 TL	67	2,47	1,09				
	3001-4000 TL	90	2,12	1,06				
	4001 TL ve üzeri	213	1,98	1,04				
Davranışsal Sinizm	0-2000 TL	21	3,31	0,95	3	2,931	0,033*	(2-3)
	2001-3000 TL	67	3,05	0,91				
	3001-4000 TL	90	3	0,92				
	4001 TL ve üzeri	213	2,8	1,01				
Genel Sinizm	0-2000 TL	21	2,97	0,97	3	4,017	0,008**	(2-4)
	2001-3000 TL	67	2,95	0,87				
	3001-4000 TL	90	2,69	0,84				
	4001 TL ve üzeri	213	2,57	0,89				

*p<0,05, **p<0.01; 1.Grup= 0-2000 TL; 2.Grup= 2001-3000 TL; 3.Grup= 3001-4000 TL, 4.Grup= 4001 TL ve üzeri

Yapılan analiz sonucunda katılımcıların sinizm tutumlarına ilişkin algılarında; medeni durum, eğitim durumu değişkenleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığından “H₀: Çalışanların sinik tutumlarında sosyo-demografik özellikleri bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır.” hipotezi kabul edilirken; cinsiyet, yöneticilik görevi olması, yaş, çalışma süresi, kurumdaki çalışma süresi, gelir durumu değişkenleri bakımından anlamlı bir farklılık saptandığından “H₁: Çalışanların sinik tutumlarında sosyo-demografik özellikleri bakımından anlamlı farklılık bulunmaktadır.” hipotezi kabul edilmektedir. Buna göre Hipotez 2 kısmen desteklenmektedir.

4.6.5.3. Öznel İyi Oluş Haline İlişkin Analiz ve Bulgular

Bu kısımda aşağıdaki hipoteze yönelik bulgulara yer verilmiştir.

Hipotez 3

H₀: Çalışanların iyi oluş hallerine ilişkin algılarında sosyo-demografik özellikleri bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

H₁: Çalışanların iyi oluş hallerine ilişkin algılarında sosyo-demografik özellikleri bakımından anlamlı farklılık bulunmaktadır.

Çalışanların öznel iyi oluş hallerine ilişkin algılarının, cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılığa yol açıp açmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda; Tablo 31’de görüldüğü gibi çalışanların öznel iyi oluş hallerine ilişkin algılarının cinsiyetlerine göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($t=-2,328$; $sd=389$; $p=0,020$; $p<0.05$) belirlenmiştir. Cinsiyeti erkek ($\bar{x} = 6,29$) olanların öznel iyi oluş düzeyleri kadınlara ($\bar{x} = 5,84$) göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 31: Çalışanların Öznel İyi Oluş Hallerine İlişkin Algılarının Cinsiyetlerine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	ss	t	sd	p
Öznel İyi Oluş	Kadın	200	5,84	1,92	-2,33	389	0,020*
	Erkek	191	6,29	1,9			

Çalışanların öznel iyi oluş hallerine ilişkin algılarının, medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılığa yol açıp açmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda; Tablo 32’de görüldüğü gibi çalışanların öznel iyi oluş hallerine ilişkin algılarının medeni durumlarına göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($t=-3,855$; $sd=389$; $p=0,000$; $p<0.01$) belirlenmiştir. Medeni durumu evli ($\bar{x} = 6,45$) olanların öznel iyi oluş düzeyleri bekar ($\bar{x} = 5,71$) göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 32: Çalışanların Öznel İyi Oluş Hallerine İlişkin Algılarının Medeni Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

Ölçek	Medeni Durum	n	$\bar{x}$	ss	t	sd	p
Öznel İyi Oluş	Bekar	207	5,71	1,98	-3,86	389	0,000**
	Evli	184	6,45	1,77			

Çalışanların öznel iyi oluş hallerine ilişkin algılarının yöneticilik görevine sahip olmalarına göre anlamlı bir farklılığa yol açıp açmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda; Tablo 33’de görüldüğü gibi çalışanların öznel iyi oluş hallerine ilişkin algılarının yöneticilik görevine göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($t=5,257$; $sd=379$; $p=0,000$; $p<0.01$) belirlenmiştir. Yöneticilik görevine sahip olanların ($\bar{x} = 6,62$) öznel iyi oluş düzeyleri sahip olmayanlara ($\bar{x} = 5,64$) göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 33: Çalışanların Öznel İyi Oluş Hallerine İlişkin Algılarının Yöneticilik Görevine Sahip Olmalarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

Ölçek	Yöneticilik Görevi	n	$\bar{x}$	ss	t	sd	p
Öznel İyi Oluş	Evet	166	6,62	1,71	5,26	379	0,000**
	Hayır	225	5,64	1,97			

Çalışanların öznel iyi oluş hallerine ilişkin algılarının yaşlarına göre anlamlı bir farklılığa yol açıp açmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü Anova testi sonucunda; Tablo 34’de görüldüğü gibi çalışanların öznel iyi oluş hallerine ilişkin algılarının yaşlarına göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($F=4,409$; $P= 0,005$; $p<0.01$) belirlenmiştir. Yaşı 20-25 ($\bar{x} = 5,56$) olanların öznel iyi oluş düzeylerinin yaşı 36 veya üzeri ($\bar{x} = 6,65$) olanlara göre daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Tablo 34: Çalışanların Öznel İyi Oluş Hallerine İlişkin Algılarının Yaşlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Ölçek	Yaş	n	$\bar{x}$	ss	Sd	F	p	Scheffe
Öznel İyi Oluş	20-25	70	5,56	2,18	3	4,409	0,005**	(1-4)
	26-30	157	5,9	1,86				
	31-35	100	6,26	1,83				
	36 veya üzeri	64	6,65	1,76				

**p<0.01; 1.Grup= 20-25; 2.Grup= 26-30; 3.Grup= 31-35, 4.Grup= 36 veya üzeri

Çalışanların öznel iyi oluş hallerine ilişkin algılarının eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılığa yol açıp açmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova testi sonucunda; Tablo 35’de görüldüğü gibi çalışanların öznel iyi oluş hallerine ilişkin algılarının eğitim durumlarına göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($F=4,747$; $P= 0,009$; $p<0.01$) belirlenmiştir. Eğitim durumu lisans ($\bar{x} = 5,82$) olanların öznel iyi oluş düzeylerinin eğitim durumu yüksek lisans ($\bar{x} = 6,47$) olanlara göre daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Tablo 35: Çalışanların İyi Oluş Hallerine İlişkin Algılarının Eğitim Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Ölçek	Eğitim Durumu	n	$\bar{x}$	ss	Sd	F	p	Scheffe
Öznel İyi Oluş	Ön Lisans	32	6,1	1,87	2	4,747	0,009**	(2-3)
	Lisans	231	5,82	1,98				
	Yüksek Lisans	128	6,47	1,77				

**p<0.01; 1.Grup= Ön Lisans; 2.Grup= Lisans; 3.Grup= Yüksek Lisans

Çalışanların öznel iyi oluş hallerine ilişkin algılarının çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılığa yol açıp açmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova testi sonucunda; Tablo 36’da görüldüğü gibi çalışanların öznel iyi oluş hallerine ilişkin algılarının çalışma sürelerine göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($F=3,029$; $P= 0,049$; $p<0.05$) belirlenmiştir. Toplam çalışma süresi 11 yıl veya üzeri ($\bar{x} = 6,41$) olanların öznel iyi

oluş düzeylerinin çalışma süresi 1-5 yıl ($\bar{x} = 5,83$) olanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 36: Çalışanların Öznel İyi Oluş Hallerine İlişkin Algılarının Toplam Çalışma Sürelerine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Ölçek	Çalışma Süresi	n	$\bar{x}$	ss	Sd	F	p	Scheffe
Öznel İyi Oluş	1-5 yıl	164	5,83	2,14	2	3,029	0,049*	(1-3)
	6-10 yıl	120	6,06	1,77				
	11 yıl veya üzeri	107	6,41	1,68				

*p<0.05; 1.Grup= 1-5 yıl; 2.Grup= 6-10 yıl; 3.Grup= 11 yıl veya üzeri

Çalışanların öznel iyi oluş hallerine ilişkin algılarının kurumdaki çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılığa yol açıp açmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü anova testi sonucunda; Tablo 37’de görüldüğü gibi çalışanların öznel iyi oluş hallerine ilişkin algılarının kurumdaki çalışma sürelerine göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($p>0.05$) belirlenmiştir.

Tablo 37: Çalışanların Öznel İyi Oluş Hallerine İlişkin Algılarının Kurumdaki Çalışma Sürelerine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Ölçek	Kurumdaki Çalışma Süresi	n	$\bar{x}$	ss	Sd	F	p
Öznel İyi Oluş	0-1 yıl	108	5,74	2,13	3	1,576	0,195
	2-3 yıl	114	6,24	1,76			
	4-5 yıl	82	6,04	2,11			
	6 yıl veya üzeri	87	6,23	1,62			

Çalışanların öznel iyi oluş hallerine ilişkin algılarının gelir durumlarına göre anlamlı bir farklılığa yol açıp açmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü Anova testi sonucunda; Tablo 38’de görüldüğü gibi çalışanların öznel iyi oluş hallerine ilişkin algılarının

gelir durumlarına göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($F=14,492$; $P= 0,000$; $p<0.01$) belirlenmiştir. Gelir durumu 4001 TL ve üzeri ($\bar{x} = 6,53$) olanların öznel iyi oluş hallerine ilişkin algılarının gelir durumu 2001-3000 TL ($\bar{x} = 5,37$) ve 0-2000 TL ($\bar{x} = 4,33$) olanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca gelir durumu 3001 TL – 4000 TL ($\bar{x} = 5,86$) olanların öznel iyi oluş hallerine ilişkin algılarının gelir durumu 0-2000 TL ($\bar{x} = 4,33$) olanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 38: Çalışanların Öznel İyi Oluş Hallerine İlişkin Algılarının Gelir Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Ölçek	Gelir Durumları	n	$\bar{x}$	ss	Sd	F	p	Scheffe
Öznel İyi Oluş	0-2000 TL	21	4,33	2,33	3	14,49	0,000**	(1-3)
	2001-3000 TL	67	5,37	1,92				(1-4)
	3001-4000 TL	90	5,86	1,91				(2-4)
	4001 TL ve üzeri	213	6,53	1,71				

**p<0.01; 1.Grup= 0-2000 TL; 2.Grup= 2001-3000 TL; 3.Grup= 3001-4000 TL, 4.Grup= 4001 TL ve üzeri

Yapılan analiz sonucunda katılımcıların öznel iyi oluş hallerine ilişkin algılarında; kurumdaki çalışma süresi değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir bulunmadığından “ H_0 : Çalışanların iyi oluş hallerine ilişkin algılarında sosyo-demografik özellikleri bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır.” hipotezi kabul edilirken; cinsiyet, medeni durum, yöneticilik görevi olması, yaş, eğitim durumu, çalışma süresi, gelir durumu değişkenleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptandığından “ H_1 : Çalışanların iyi oluş hallerine ilişkin algılarında sosyo-demografik özellikleri bakımından anlamlı farklılık bulunmaktadır.” hipotezi kabul edilmektedir. Buna göre Hipotez 3 kısmen desteklenmektedir.

4.6.6. Korelasyon Analizi

İşyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma, sinik davranışlar sergileme ve öznel iyi oluş düzeyi arasındaki ilişkinin düzeyini ve yönünü belirlemek amacıyla korelasyon

analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizinde iki değişken arasındaki ilişkinin yönü ve şiddeti hesaplanır. Korelasyon, neden-sonuç ilişkisinin göstergesi değildir²⁵⁵. Veriler normal dağılım gösterdiği için Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Analizden elde edilen sonuçlar aşağıda yer almaktadır.

İşyerinde Nezaketsiz Davranışlara Maruz Kalma ile Sinizm Tutumları Arasındaki İlişkiye Dair Korelasyon Analizi Bulguları:

İşyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma ile sinizm tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi için Pearson Korelasyon Analizi yapılmış olup, yapılan korelasyon analizi sonucuna göre Tablo 39’da da görüldüğü gibi işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma ile genel sinizm arasında pozitif yönlü orta seviyede bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($p=0,000$; $r= 0,574$). H4 hipotezi olarak “H1: İşyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma ile sinik tutum arasında pozitif ilişki vardır” hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma düzeyinde bir artış olması durumunda katılımcıların genel sinizm tutumlarında artış olacağı anlamına gelmektedir.

Tablo 39: İşyerinde Nezaketsiz Davranışlara Maruz Kalma ile Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki

Değişkenler	İşyeri Nezaketsizliği	Bilişsel Sinizm	Duygusal Sinizm	Davranışsal Sinizm	Genel Sinizm
İşyeri Nezaketsizliği	1	,535**	,507**	,429**	,574**
Bilişsel Sinizm	,535**	1	,691**	,579**	,901**
Duygusal Sinizm	,507**	,691**	1	,557**	,871**
Davranışsal Sinizm	,429**	,579**	,557**	1	,804**
Genel Sinizm	,574**	,901**	,871**	,804**	1

²⁵⁵ U. Erman Eymen, *SPSS 15.0 Veri Analiz Yöntemleri*, 1. Basım, İstanbul: İstatistik Merkezi, 2007, s.92

İşyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma ile sinizmin alt boyutu olan bilişsel sinizmin arasında pozitif yönlü orta seviyede bir ilişki olduğu belirlendiğinden ($p=0,000$; $r=0,535$) “ $4_{b1}H_1$: İşyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan bilişsel boyut arasında pozitif ilişki vardır” hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma düzeyinde bir artış olması durumunda katılımcıların bilişsel sinizm tutumlarında artış olacağı anlamına gelmektedir.

İşyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma ile sinizmin alt boyutu olan duygusal sinizm arasında pozitif yönlü orta seviyede bir ilişki olduğu belirlendiğinden ($p=0,000$; $r=0,507$) “ $4_{b2}H_1$: İşyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan duygusal boyut arasında pozitif ilişki vardır” hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma düzeyinde bir artış olması durumunda katılımcıların duygusal sinizm tutumlarında artış olacağı anlamına gelmektedir.

İşyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma ile davranışsal sinizmin alt boyutları arasında pozitif yönlü orta seviyede bir ilişki olduğu belirlendiğinden ($p=0,000$; $r=0,429$) “ $4_{b3}H_1$: İşyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan davranışsal boyut arasında pozitif ilişki vardır” hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma düzeyinde bir artış olması durumunda katılımcıların davranışsal sinizm tutumlarında artış olacağı anlamına gelmektedir.

Öznel İyi Oluş ile İşyeri Nezaketsizliği Arasındaki İlişkiye Dair Korelasyon Analizi Bulguları:

Öznel iyi oluş ile işyeri nezaketsizliği değişkenleri arasındaki ilişkinin incelenmesi için Pearson Korelasyon Analizi yapılmış olup, yapılan korelasyon analizi sonucuna göre Tablo 40’da görüldüğü gibi işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma ile öznel iyi oluş arasında negatif yönlü orta seviyede bir ilişki olduğu belirlenmiştir. ($p=0,000$; $r=-0,416$) H_5 hipotezi olarak “ H_1 : İşyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma ile kişinin iyi oluş hali arasında negatif ilişki vardır.” hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç işyerinde nezaketsiz

davranışlara maruz kalma düzeyinde bir azalma olması durumunda katılımcıların öznel iyi oluş halinde artış olacağı anlamına gelmektedir.

Tablo 40: Öznel İyi Oluş ile İşyeri Nezaketsizliği Arasındaki İlişki

Değişkenler	İşyeri Nezaketsizliği	Öznel İyi Oluş
İşyeri Nezaketsizliği	1	-,416**
Öznel İyi Oluş	-,416**	1

Öznel İyi Oluş Sinizm Tutumları Arasındaki İlişkiye Dair Korelasyon Analizi Bulguları:

Değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi için Pearson Korelasyon Analizi yapılmış olup, yapılan korelasyon analizi sonucuna göre Tablo 41’de görüldüğü gibi öznel iyi oluş ile bilişsel sinizmin alt boyutları arasında negatif yönlü orta seviyede bir ilişki olduğu belirlenmiştir. ($p=0,000$; $r=-0,448$) Bu sonuç öznel iyi oluş düzeyinde bir azalma olması durumunda katılımcıların bilişsel sinizm tutumlarında artış olacağı anlamına gelmektedir. Öznel iyi oluş ile duygusal sinizmin alt boyutları arasında negatif yönlü orta seviyede bir ilişki olduğu belirlenmiştir. ($p=0,000$; $r=-0,474$) Bu sonuç öznel iyi oluş düzeyinde bir azalma olması durumunda katılımcıların duygusal sinizm tutumlarında artış olacağı anlamına gelmektedir. Öznel iyi oluş ile davranışsal sinizmin alt boyutları arasında negatif yönlü düşük seviyede bir ilişki olduğu belirlenmiştir. ($p=0,000$; $r=-0,386$) Bu sonuç öznel iyi oluş düzeyinde bir azalma olması durumunda katılımcıların davranışsal sinizm tutumlarında artış olacağı anlamına gelmektedir. Öznel iyi oluş ile genel sinizmin alt boyutları arasında negatif yönlü orta seviyede bir ilişki olduğu belirlenmiştir. ($p=0,000$; $r=-0,507$) H6 hipotezi olarak “H₁: İşyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma ile kişinin iyi oluş hali arasında negatif ilişki vardır.” hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç öznel iyi oluş düzeyinde bir azalma olması durumunda katılımcıların genel sinizm tutumlarında artış olacağı anlamına gelmektedir.

Tablo 41: Öznel İyi Oluş ile Sinizm Tutumları ve Alt Boyutları Arasındaki İlişki

Değişkenler	Öznel İyi Oluş	Bilişsel Sinizm	Duygusal Sinizm	Davranışsal Sinizm	Genel Sinizm
Öznel İyi Oluş	1	-,448**	-,474**	-,386**	-,507**
Bilişsel Sinizm	-,448**	1	,691**	,579**	,901**
Duygusal Sinizm	-,474**	,691**	1	,557**	,871**
Davranışsal Sinizm	-,386**	,579**	,557**	1	,804**
Genel Sinizm	-,507**	,901**	,871**	,804**	1

4.6.7. Regresyon Analizi

Regresyon analizi iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi ölçmek için kullanılır.

İşyerinde Nezaketsiz Davranışlara Maruz Kalma ile Sinizm Tutumları Arasındaki İlişkiye Dair Regresyon Analizi Bulguları:

Regresyon analizi varsayımları incelendiğinde Tablo 42’de görüldüğü gibi bağımsız değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ilişkinin anlamlı ($F=190,850$ $p=0,000$ $p<0.01$) olduğu belirlenirken, Durbin Watson değerinin 2’ye yakın olması oto korelasyonun olmadığına işaretler.

İşyeri nezaketsizliğinin ($t= 13,815$; $p=0,000$ $p<0.01$) sinik tutum üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Analiz sonucuna göre Hipotez 7 olarak “ H_1 : İşyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalmanın sinik tutum üzerinde etkisi vardır” hipotezi kabul edilmiştir. İşyeri nezaketsizliğinin sinik tutum düzeyinin 0,327’sini açıkladığı belirlenmiştir ($R^2=0,327$). Katılımcıların sinik tutum düzeylerinin %32,7’si işyeri nezaketsizliği ile açıklanabilirken %67,3’ü modele dahil edilmeyen değişkenler tarafından açıklandığı belirlenmiştir.

Regresyon analizi sonucuna regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir.

$$\text{Sinik Tutum} = 1,022 + 0,931 * \text{İşyeri nezaketsizliği}$$

Regresyon eşitliği incelendiğinde, işyeri nezaketsizliğinde bir birimlik artışın sinik tutum düzeyinde 0,931’lik artış belirlenmiştir.

Tablo 42: İşyerinde Nezaketsiz Davranışlara Maruz Kalmanın Sinik Tutum Üzerinde Etkisine Ait Doğrusal Regresyon Analiz Sonuçları

Değişkenler	β	Std. Hata	t	p	F	F anlamlılık
Sabit	1,022	0,126	8,107	0,000**	190,85	0,000**
İşyeri Nezaketsizliği	0,931	0,067	13,815	0,000**		

**p<0.01,
R²=0,327, Durbin Watson= 1,839
Bağımsız Değişken: İşyeri Nezaketsizliği
Bağımlı Değişken: Sinik Tutum

Öznel İyi Oluş ile İşyeri Nezaketsizliği Arasındaki İlişkiye Dair Regresyon Analizi Bulguları:

Regresyon analizi varsayımları incelendiğinde Tablo 43’te görüldüğü gibi bağımsız değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ilişkinin anlamlı (F=81,294 p=0,000 p<0.01) olduğu belirlenirken, Durbin Watson değerinin 2’ye yakın olması oto korelasyonun olmadığına işaretler.

İşyeri nezaketsizliğinin (t=-9,016; p=0,000 p<0.01) öznel iyi oluş düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Analiz sonucuna göre Hipotez 8 olarak “H₁: İşyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalmanın kişinin iyi oluş hali üzerinde etkisi vardır” hipotezi kabul edilmiştir. İşyeri nezaketsizliğinin öznel iyi oluş düzeyinin 0,171 açıkladığı belirlenmiştir (R²=0,171). Katılımcıların öznel iyi oluş düzeylerinin %17,1’i işyeri

nezaketsizliği ile açıklanabilirken %82,9'unun modele dahil edilmeyen değişkenler tarafından açıklandığı belirlenmiştir.

Regresyon analizi sonucuna regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir.

$$\text{Öznel İyi Oluş} = 8,660 - 0,456 * \text{İşyeri nezaketsizliği}$$

Regresyon eşitliği incelendiğinde, işyeri nezaketsizliğinde bir birimlik artışın öznel iyi oluş düzeyinde 0,456'lık azalış olacağı belirlenmiştir.

Tablo 43: İşyerinde Nezaketsiz Davranışlara Maruz Kalmanın Kişinin İyi Oluş Hali Üzerinde Etkisi Ait Doğrusal Regresyon Analiz Sonuçları

Değişkenler	β	Std. Hata	t	p	F	F anlamlılık
Sabit	8,66	0,302	28,682	0,000**	81,294	0,000**
İş Yeri Nezaketsizliği	-0,456	0,161	-9,016	0,000**		

**p<0.01,

R²=0,171, Durbin Watson= 1,574

Bağımsız Değişken: İşyeri Nezaketsizliği

Bağımlı Değişken: Öznel İyi Oluş

Öznel İyi Oluş Sinizm Tutumları Arasındaki İlişkiye Dair Regresyon Analizi Bulguları:

Regresyon analizi varsayımları incelendiğinde Tablo 44'de görüldüğü gibi bağımsız değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ilişkinin anlamlı (F=81,294 p=0,000 p<0.01) olduğu belirlenirken, Durbin Watson değerinin 2'ye yakın olması oto korelasyonun olmadığına işarettir.

Öznel iyi oluş düzeyinin ($t=-11,613$; $p=0,000$ $p<0.01$) sinik tutum üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Analiz sonucuna göre Hipotez 9 olarak “H₁: Kişinin iyi oluş halinin sinik tutum üzerinde etkisi vardır” hipotezi kabul edilmiştir. Öznel iyi oluş düzeyinin sinik tutum düzeyinin 0,256’sını açıkladığı belirlenmiştir ($R^2=0,256$). Katılımcıların sinik tutum düzeylerinin %25,6’sı öznel iyi oluş ile açıklanabilirken %74,4’ünün modele dahil edilmeyen değişkenler tarafından açıklandığı belirlenmiştir.

Regresyon analizi sonucuna regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir.

$$\text{Sinik Tutum} = 4,110 - 235 \cdot \text{öznel iyi oluş}$$

Regresyon eşitliği incelendiğinde, öznel iyi oluşta bir birimlik artışın sinik tutum düzeyinde 0,235’lik azalış olacağı belirlenmiştir.

Tablo 44: Kişinin İyi Oluş Halinin Sinik Tutum Üzerinde Etkisine Ait Doğrusal Regresyon Analiz Sonuçları

Değişkenler	β	Std. Hata	t	p	F	F anlamlılık
Sabit	4,11	0,129	31,951	0,000**	134,854	0,000**
Öznel İyi Oluş	-0,235	0,02	-11,613	0,000**		

** $p<0.01$,

$R^2=0,256$, Durbin Watson= 1,560

Bağımsız Değişken: Öznel İyi Oluş

Bağımlı Değişken: Sinik Tutum

4.6.8. Yapısal Eşitlik Modellemesi Analizi

Araştırma modeli olan “İşyerinde Nezaketsiz Davranışlara Maruz Kalma İle Sinik Tutum İlişkisinde Kişinin İyi Oluş Halinin Aracı Rolü” modeli LISREL ile test edilmektedir.

Yapısal modellerde bir değişkenin aracılık rolü farklı yöntemlerle test edilebilir. Araştırmada 2 farklı yöntemle modellerde iyi oluş halinin aracılık rolü incelenmiştir. “İlk yöntem değişkenler arasındaki regresyon katsayıların karşılaştırılmasıdır. Bu analizde

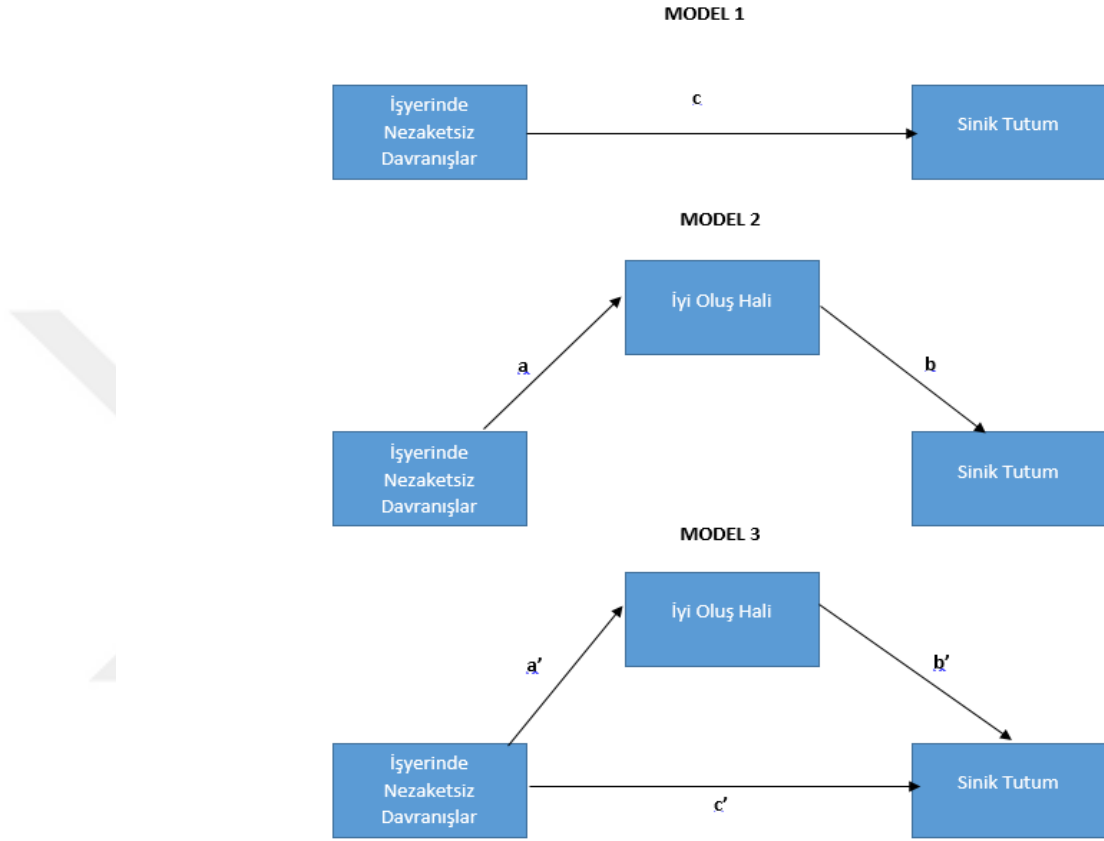
değişkenin aracılık rolü üç basamakta test edilir. Birinci basamakta II. Modelde gösterilen a ve b regresyon katsayılarının anlamlı olması gerekmektedir. İkinci basamakta III. modelde yer alan b' regresyon katsayısının anlamlı olup olmadığı incelenir. Son basamakta ise III modelde yer alan bağımsız değişkenin sonuç değişkeniyle direkt ilişkisinin I. Modelde belirlenen ilişkiden daha az önemli olması” gerekmektedir²⁵⁶. Bu durumda Şekil 3’de görülen c regresyon katsayısının c’ değerinden daha yüksek olması gerekmektedir. Bu koşullar sağlandığında iyi oluş halinin işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma ile sinik tutum arasındaki ilişkide aracı değişken olduğu belirlenir.

“İkinci yöntem model uyumlarının karşılaştırılmasıdır. Model uyumlarının karşılaştırılmasıyla yapılan analizde III. Modelin model uyumunun II. Modelden daha düşük (daha çok kabul edilebilir uyum değerleri içerisinde olması) olması aracılılığı sağlandığını göstermektedir²⁵⁷.”

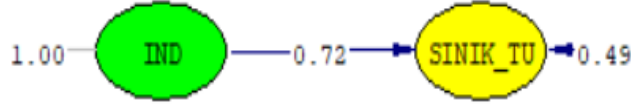
Kurulan modellere ait yollar Şekil 3’de verilmiştir.

²⁵⁶ Reuben M. Baron ve David A. Kenny. “The Moderator-Mediator Variable Distinction In Social Psychological Research: Conceptual”, **Strategic and Statistical Considerations. Journal of Personality and Social Psychology**, Cilt.51, Sayı.6, 1986, s.1177.

²⁵⁷ Ömer Faruk Şimşek, **Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş- Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları**, 1 Baskı, Ankara: Ekinoks, 2007, s.70



Şekil 3: Araştırmanın Birinci Modeline İlişkin Yol Diyagramları

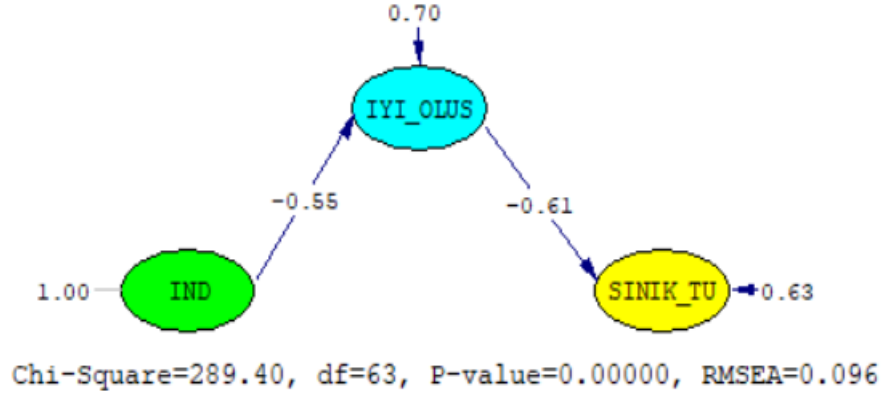


Chi-Square=83.39, df=34, P-value=0.00000, RMSEA=0.061

IND= İşyerinde Nezaketsiz Davranışlar, SINIK_TU = Sinik Tutum

Şekil 4: İşyerinde Nezaketsiz Davranışlara Maruz Kalma İle Sinik Tutum Arasındaki İlişkiye Ait Yol Diyagramı

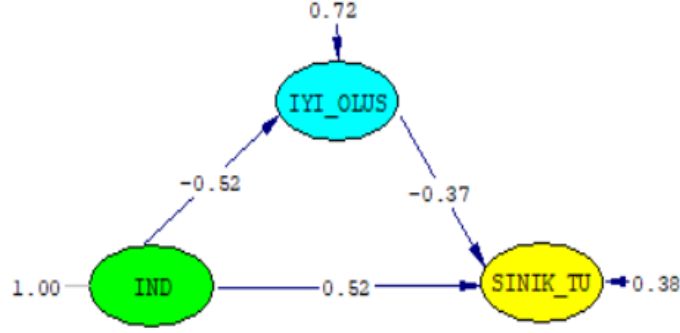
I. Model olan, işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma ile sinik tutum değişkeninin oluşturduğu model test edildiğinde işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma ile sinik tutum ($t=12,50$, $p<0.01$), arasındaki, ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Modele ilişkin Ki-kare $X^2=83,39$, $sd = 34$, $p = 0.00000<0,01$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranı incelendiğinde ($\chi^2/sd = 2,45$) 3 değerinin altında olması iyi uyuma işaret etmektedir. Yapısal modele ait uyum iyiliği indeksleri incelendiğinde $RMSEA = 0.061$, $RMR = 0.034$, $SRMR = 0.030$, $GFI = 0.96$, $AGFI = 0.93$ ve $CFI = 0.98$ değerlerini aldığı görülmektedir. Bu değerler kurulan yapısal modelin iyi uyuma sahip olduğunu göstermektedir.



IND= İşyerinde Nezaketsiz Davranışlar, SINIK_TU = Sinik Tutum, IYI_OLUS= İyi Oluş Hali

Şekil 5: İşyerinde Nezaketsiz Davranışlara Maruz Kalma, İyi Oluş Hali ve Sinik Tutum Değişkenlerini Oluşturduğu Yol Diyagramı

II. Model olan, iş yerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma, iyi oluş hali ve sinik tutum değişkeninin oluşturduğu model test edildiğinde işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma ile iyi oluş hali ($t=-9,20$, $p<.01$) arasındaki ve iyi oluş hali ile sinik tutum ($t=-10,42$, $p<.01$) arasındaki, ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Modele ilişkin Ki-kare $X^2=289,40$, $sd = 63$, $p = 0.00000<0,01$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranı incelendiğinde ($\chi^2/sd = 4,59$) 5 değerinin altında olması kabul edilebilir uyuma işaret etmektedir. Yapısal modele ait uyum iyiliği indeksleri incelendiğinde RMSEA = 0.096, RMR = 0.085, SRMR = 0.080, GFI = 0.94, AGFI = 0.90 ve CFI = 0.94 değerlerini aldığı görülmektedir. Bu değerler kurulan yapısal modelin kabul edilebilir uyuma sahip olduğunu göstermektedir.



Chi-Square=152.91, df=62, P-value=0.00000, RMSEA=0.064

IND= İşyerinde Nezaketsiz Davranışlar, SINIK_TU = Sinik Tutum, IYI_OLUS= İyi Oluş

Şekil 6: İşyerinde Nezaketsiz Davranışlara Maruz Kalma İle Sinik Tutum İlişkisinde Kişinin İyi Oluş Halinin Aracı Rolüne Ait Yol Diyagramı

III. Model olan, işyerinde nezaketsiz davranışlar ile sinik tutum arasındaki ilişkide iyi oluş halinin aracılık rolü test edildiğinde, işyerinde nezaketsiz davranışlardan iyi oluş haline giden yolun istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($t = -5,60$; $p < 0,01$) öznel iyi oluş hali ile sinik tutum ($t = -4,98$; $p < 0,01$) yolunun istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüş ve işyerinde nezaketsiz davranışlar ile sinik tutum arasındaki ilişkide öznel iyi oluş halinin rolü ($t = 8,28$; $p < 0,01$) yolunun istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür.

Modele ilişkin Ki-kare değeri $X^2=152,91$. sd = 62, $p = 0.00000$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranı incelendiğinde ($\chi^2/sd = 2,46$) 3 değerinin altında olması iyi uyuma işaret etmektedir. Yapısal modele ait uyum iyiliği indeksleri incelendiğinde RMSEA=0.064, RMR=0.026, SRMR=0.017, GFI= 0.97, AGFI = 0.94 ve CFI=0.98 değerlerini aldığı görülmektedir. Bu değerler kurulan yapısal modelinin iyi uyuma sahip olduğunu göstermektedir.

İyi oluş halinin aracı değişken olup olmadığını belirlemeye yönelik ilk yöntem göz önüne alındığında Model II için hesaplanan beta kat sayılarının da anlamlı olduğu görülmektedir. Üçüncü aşamada Model I için belirlenen bağımsız değişken ile sonuç

değişkeni arasındaki ilişkinin değişim miktarı incelendiğinde işyerinde nezaketsiz davranışlar ile sinik tutum arasındaki Model I de gözlenen regresyon katsayısı $\beta = 0,72$ iken Model III de aynı katsayı 0,52'ye düşmüştür ve anlamlılığına devam etmektedir ($t=8,28$; $p<0.01$). Bu sonuç işyerinde nezaketsiz davranışlar ile sinik tutum arasındaki ilişkide iyi oluş halinin yarı aracılık gösterdiği anlamına gelmektedir.

Schermelleh-Engel & Moosbrugger göre kabul edilebilir ve mükemmel uyum kriterleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 45: Uyum İndeksi Kriterlerine Ait Değerler

Uyum Kriterleri	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/sd	≤ 3	≤ 5
RMSEA	$0 < RMSEA < 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.10$
RMR	$0 \leq SRMR < 0.05$	$0.05 \leq SRMR \leq 0.10$
SRMR	$0 \leq SRMR < 0.05$	$0.05 \leq SRMR \leq 0.10$
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$
NNFI	$0.95 \leq NNFI \leq 1$	$0.90 \leq NNFI \leq 0.95$
CFI	$0.95 \leq CFI \leq 1$	$0.90 \leq CFI \leq 0.95$
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$

TARTIşMA

Bu araştırmada; çalışanlar işyerlerinde nezaketsiz davranışlara maruz kaldıklarında öznel iyi oluş hallerinin ne ölçüde etkilendiği ve bu durumun örgütsel sinizme neden olup olmadığı, aynı zaman da işyeri nezaketsizliği ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkide öznel iyi oluş halinin rolü incelenmiştir. İşstanbul'da hizmet sektöründe faaliyet gösteren özel sektör firmalarında görev alan beyaz yakalı ofis çalışanlarından anket yöntemi ile edilen veriler, frekans analizi, güvenirlik analizi, korelasyon analizi, doğrusal ve üç basamaklı çoklu regresyon analizi, t- testi, tek yönlü anova testi yöntemleri ile değerlendirilmiştir.

Çalışmada, işyeri nezaketsizliğine maruz kalmanın sinik tutum oluşmasındaki etkisi, işyeri nezaketsizliğine maruz kalmanın öznel iyi oluş haline etkisi, kişinin iyi oluş halinin sinik tutum üzerine etkisi ve işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma ile sinik tutum ilişkisinde kişinin iyi oluş halinin aracı rolü araştırılmıştır. Ayrıca alışanların işyeri nezaketsizliğine maruz kalması, öznel iyi oluş halleri ve sinik davranışlar sergilemelerinin sosyo- demografik özellikler olarak sınıflandırılan cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, toplam çalışma süresi, mevcut iş yerinde çalışma süresi, yöneticilik görevlerinin var olup olmadığı gibi özelliklerinden nasıl etkilendiği incelenmiştir.

Araştırmaya katılan katılımcıların; cinsiyetlerine göre dağılımları incelendiğinde, %51,2'sinin kadın, %48,8'inin erkek, yaşlarına göre %17,9'unun 20-25 yaş, %40,1'nin 26-30 yaş, %25,6'sının 31-35 yaş, %16,4'ünün 36 yaş veya üzeri olduğu belirlenmiştir. Medeni durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, %52,9'unun bekar, %47,1'inin evli, eğitim durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, %8,2'sinin ön lisans, %59,1'inin lisans, %32,7'sinin yüksek lisans olduğu belirlenmiştir. Toplam alışma sürelerine göre dağılımları incelendiğinde, %41,9'unun 1-5 yıl, %30,7'sinin 6-10 yıl, %27,4'ünün 11 yıl ve üzeri, kurumda çalışma sürelerine göre dağılımları incelendiğinde, %27,6'sının 0-1 yıl %29,2'sinin 2-3 yıl, %21,0'ının 4-5 yıl, %22,2'sinin 6 yıl veya üzeri olduğu belirlenmiştir. Gelir

durumuna göre dağılımları incelendiğinde, %5,4'ünün 0 - 2000 TL, %17,1'inin 2001-3000 TL, %23,0'ının 3001-4000 TL, %54,5'inin 4001 TL ve üzeri olduğu belirlenmiştir. Yöneticilik görevlerinin olup olmama durumlarına göre incelendiğinde %42,45'inin yönetici olduğu, %57,5'inin ise yönetici olmadığı belirlenmiştir(Tablo 3).

Çalışanların işyeri nezaketsizliğine karşılaşma sıklıklarının düşük, sinik davranışlar sergileme düzeylerinin orta, öznel iyi oluş hallerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir (Tablo 7, 8, 9).

Çalışanların işyeri nezaketsizliğine karşılaşma sıklıklarının cinsiyet, medeni durum, yöneticilik durumları, yaş, öğrenim durumu, toplam çalışma süreleri ve kurumlarındaki çalışma sürelerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan analizlerden elde edilen sonuçlar aşağıda yer almaktadır.

Analiz sonucunda cinsiyet değişkeni bakımından çalışanların işyerinden nezaketsiz davranışlara maruz kalma düzeylerinde bir farklılık saptanmamıştır (Tablo 15). Yapılan çalışmalarda ise farklılık olduğuna ilişkin sonuçlar elde edilmiştir. Cortina ve arkadaşları tarafından gerçekleştirilen araştırmada kadınların erkeklerden daha fazla nezaketsizliğe maruz kaldığını tespit etmiştir²⁵⁸. Zurbrügg ve Miner tarafından gerçekleştirilen; Cinsiyet, Cinsel Yönelim ve İşyeri Nezaketsizliği: En Çok Kimler Hedefdir ve En Çok Zarar Gören Kişidir? isimli çalışmada da kadınların erkeklere kıyasla daha fazla işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kaldıkları tespit edilmiştir²⁵⁹. Genel olarak yapılan çalışmalarda kadınların erkeklere kıyasla daha fazla işyeri nezaketsizliğine maruz kaldıkları gözlemlenmiştir. Kadınların erkeklerden daha fazla nezaketsizliğe uğramalarının sebebi olarak ise toplumların basmakalıp ve modası geçmiş önyargıları gösterilmiştir²⁶⁰.

²⁵⁸ Cortina, s.64

²⁵⁹ Lauren Elders Zurbrügg ve Kathi N. Miner, "Gender, Sexual Orientation, and Workplace Incivility: Who Is Most Targeted and Who Is Most Harmed?", **Frontiers In Psychology**, Cilt.7, Sayı.1, (2016), s.10

²⁶⁰ Esra Kızıloğlu, "İşyeri Nezaketsizliğinin Bilgi Paylaşma Tutumu ve İş Çıktıları Üzerindeki Etkisi: Algılanan Etik İklimin Aracı Rolü", (**Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Selçuk Üniversitesi SBE, 2019), s.34

Analiz sonucunda medeni durum değişkeni bakımından çalışanların işyerinden nezaketsiz davranışlara maruz kalma düzeylerinde bir farklılık saptanmamıştır (Tablo 16). Aynı şekilde Işıkey tarafından hemşireler üzerinde yapılan çalışmada da nezaketsizliğin medeni duruma göre değişmediği bulunmuştur.²⁶¹

Analiz sonucunda yaş değişkeni bakımından çalışanların işyerinden nezaketsiz davranışlara maruz kalma düzeylerinde bir farklılık saptanmamıştır (Tablo 18). Yapılan çalışmalarda ise farklı sonuçlar elde edilmiştir. Işıkey tarafından hemşireler üzerinde gerçekleştirilen çalışmada da nezaketsizlik davranışlarının yaşa göre farklılık göstermediği saptanmıştır²⁶². Ancak Clark ile Springer yapmış oldukları çalışmada, işyeri nezaketsizliğine maruz kalma sıklıkları ile yaş değişkeninin arasında anlamlı bir farklılık olmadığını saptamışlardır²⁶³.

Analiz sonucunda öğrenim değişkeni bakımından çalışanların işyerinden nezaketsiz davranışlara maruz kalma düzeylerinde bir farklılık saptanmamıştır (Tablo 19). Yapılan çalışmalarda ise farklı sonuçlar elde edilmiştir. Kumral'ın yapmış olduğu araştırmaya göre işyeri nezaketsizliğine maruz kalma sıklığının eğitim düzeyine göre farklılık göstermediği tespit etmiştir²⁶⁴. Ancak Kutlu ve Bilgin tarafından 120 hemşire üzerinde yapılan çalışmada hemşirelerin eğitim düzeyi arttıkça nezaketsizliğin azaldığı tespit edilmiştir²⁶⁵.

Analiz sonucunda yöneticilik durumu değişkeni bakımından çalışanların işyerinden nezaketsiz davranışlara maruz kalma düzeylerinde bir farklılık saptanmamıştır (Tablo 17).

²⁶¹ Çağdaş Işıkey, "İşyeri Nezaketsizliği, Tükenmişlik ve İş Doyumu İlişkisinde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü: Muğla İli Kamu Hastaneleri Birliğinde Görev Yapan Hemşireler Üzerine Bir Araştırma", (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi SBE, 2018), s.216

²⁶² Işıkey, s.266

²⁶³ Cynthia M. Clark ve Pamela J. Springer, "Incivility in nursing education: A Descriptive Study of Definitions and Prevalence", **Journal of Nursing Education**, Cilt.46, Sayı.1, (2005), s.12.

²⁶⁴ Tuğçe Kumral, "İşyeri Nezaketsizliği ve Örgütsel Sessizlik İlişkisinde Örgütsel Dışlanmanın Aracı Rolü", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2017), s.89

²⁶⁵ Adalet Kutlu ve Nurcan Bilgin, "İşyeri Nezaketsizlik Ölçeğinin Hemşireler Üzerinde Türkçe Geçerlik ve Güvenirliği Çalışması", **Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi**, Cilt.4, Sayı.2, (2017), s.60

Cortina ve arkadaşlarının çalışmasında ise yöneticilik pozisyonuna sahip olmayan bireylerin daha fazla nezaketsizliğe maruz kaldığı görülmüştür²⁶⁶.

Analiz sonucunda toplam çalışma süreleri değişkeni bakımından çalışanların işyerinden nezaketsiz davranışlara maruz kalma düzeylerinde bir farklılık saptanmamıştır (Tablo 20). Işı kay'da yapmış olduğu çalışmasında benzer sonucu elde etmiştir²⁶⁷.

Analiz sonucunda kurumlarındaki çalışma süreleri değişkeni bakımından çalışanların işyerinden nezaketsiz davranışlara maruz kalma düzeylerinde bir farklılık saptanmamıştır (Tablo 21).

Ancak çalışanların işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalmalarının gelir durumlarına göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir (Tablo 22). Gelir durumu 4001 TL ve üzeri olanların işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma düzeyleri gelir durumu 2001-3000 TL olanlara göre daha az olduğu belirlenmiştir.

Çalışanların sinik davranış sergilemelerinin cinsiyet, medeni durum, yöneticilik durumlarına yaş, öğrenim durumu, toplam çalışma süresi, kurumdaki çalışma süresine ve aylık gelirlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan analizlerden aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

Yapılan analiz sonucunda cinsiyet değişkeni bakımından çalışanların örgütsel sinizmin alt boyutları arasındaki ilişkide anlamlı bir fark bulunmuştur (Tablo 23). Cinsiyeti kadın olanların sinizm genel tutumları erkeklere göre daha fazla olduğu belirlenmiştir. Yapılan araştırmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Altınöz ve arkadaşlarının Ankara'da konaklama işletmelerinde yapmış oldukları araştırmada kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla daha fazla sinik davranışlar sergilediği gözlemlenmiştir²⁶⁸. Kanter ve

²⁶⁶ Cortina, s.64-80

²⁶⁷ Işı kay, s.221

²⁶⁸ Altınöz, Çöp ve Sığındı, s.310

Mirvis'in yapmış oldukları çalışmada ise tam tersi bir sonuç ortaya çıkmıştır. Erkek çalışanların kadın çalışanlara kıyasla örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Bazı araştırmalarda ise anlamlı bir fark bulunmadığına ilişkin sonuçlar elde edilmiştir.

Yapılan analiz sonucunda medeni durum değişkeni bakımından değişkeni bakımından çalışanların örgütsel sinizmin alt boyutları arasındaki ilişkide anlamlı bir fark bulunmamıştır (Tablo 24). Alan yazında da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Sur ve arkadaşlarının yapmış oldukları araştırmada medeni durum ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır²⁶⁹. Erdost ve arkadaşlarının yapmış oldukları araştırmada da medeni durum ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır²⁷⁰. Mirvis ve Kanter'in çalışmasında ise anlamlı bir fark bulunmuştur. Çalışmada boşanmış çalışanların evli veya bekar çalışanlara göre sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür²⁷¹. Delken'in yapmış olduğu çalışmada ise bekar çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür²⁷². Yapılan çalışmalarda da görüldüğü üzere medeni durum ve sinizm arasında bir ilişkinin olduğun dair kesin sonuçlara ulaşılamamaktadır.

Yapılan analiz sonucunda yöneticilik görevleri ile örgütsel sinizmin alt boyutları arasındaki ilişkide anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Tablo 25). Yöneticilik görevi olmayan çalışanlar, yöneticilik görevi olan çalışanlara kıyasla daha fazla bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutta örgütlerine yönelik sinik davranışlar sergilediği tespit edilmiştir. Öğüt ve arkadaşlarının Kapadokya bölgesindeki otellerde çalışan 132 orta düzey yönetici ve çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada yöneticilerin çalışanlara göre daha az sinik davranış gösterdiklerini tespit etmişleridir²⁷³. Bunun nedeni, “yüksek düzeyde sorumluluk sahibi

²⁶⁹ Yalçınkaya, s.113

²⁷⁰ Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, s. 522

²⁷¹ Görmen, s.114

²⁷² Görmen, s.114

²⁷³ Yalçınkaya, s.111

olmanın yüksek düzeydeki memnuniyetle bağlantılı olmasıdır. Bundan dolayı, fazla sorumluluk sahibi olan işgörenler daha az örgütsel sinizm” yaşamaktadırlar²⁷⁴.

Yapılan analiz sonucunda çalışanların yaşları ile örgütsel sinizmin bilişsel ve duygusal boyutta anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (Tablo 26). Yaş değişkeni ile davranışsal boyutta ise anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Yaşları 36 veya üzeri olanların davranışsal sinizm tutumlarının yaşı, 20-25 ve 26-30 olanlara göre daha az olduğu belirlenmiştir. Alan yazında ise farklı sonuçlar elde edilmiştir. Erdost ve arkadaşlarının yapmış oldukları araştırmada yaş ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır²⁷⁵. Şahin ve arkadaşlarının yapmış oldukları araştırmada ise yaş arttıkça örgütsel sinizm düzeyinin arttığı tespit edilmiştir²⁷⁶. Öğüt ve arkadaşları Kapadokya bölgesindeki otellerde çalışan kişilerle yapmış oldukları araştırmada yaşları küçük olan çalışanların daha yaşlı çalışanlara kıyasla sinik davranışlar göstermeye meyilli olduğu tespit edilmiştir²⁷⁷. Altınöz ve arkadaşlarının Ankara’da konaklama işletmelerinde yapmış oldukları araştırmada yaş ile sinizm arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yaş değeri arttıkça sinik tutumların azaldığı tespit edilmiştir²⁷⁸. Bunun nedeni genç bireylerin beklentilerinin özellikle paraya ve mali başarıya dayalı olmasıdır.²⁷⁹

Yapılan analiz sonucunda eğitim durumu ve örgütsel sinizmin alt boyutları arasındaki ilişkide anlamlı bir fark bulunmamıştır (Tablo 27). Eğitim düzeyi ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkide anlamlı bir farklılığın bulunduğu çalışmalar da mevcuttur. Altınöz ve arkadaşlarının yapmış oldukları çalışmada, eğitim düzeyi ile sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. İlköğretim seviyesinde eğitim düzeyi bulunan çalışanların daha fazla sinik davranışlar sergilediği gözlenirken daha üst seviyelere çıkıldıkça bu oranın

²⁷⁴ Görmen, s.115

²⁷⁵ Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, s.517

²⁷⁶ Şahin, Erkiş ve Taşpınar, s.475

²⁷⁷ Yalçınkaya, s. 112

²⁷⁸ Altınöz, Çöp ve Sığındı, s.310

²⁷⁹ Görmen, s.112

azaldığı gözlemlenmiştir. Bunun sebebi ise eğitim seviyesi düşük olan çalışanların işletmelerde gerek terfiler gerekse adaletsiz ücret dağılımı gibi nedenlerle sinik tutum sergiledikleri düşünülmektedir²⁸⁰. Kalağan ve Güzeller'in çalışmasında da anlamlı bir farklılık bulunmuştur. "Lisansüstü mezunlarının örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu" hesaplanmıştır²⁸¹. Tokgöz ve Yılmaz tarafından yapılan çalışmada "ilköğretim mezunu olan çalışanların, lisans-lisansüstü eğitime sahip çalışanlardan daha az sinik davranışlar sergilediği" gözlemlenmiştir²⁸². Erdost ve arkadaşlarının yapmış oldukları araştırmada "meslek yüksek okulu mezunu çalışanların lisans düzeyinde olanlara göre daha sinik bakış açısına sahip olduğu" görülmüştür²⁸³.

Çalışanların toplam deneyimleri ile örgütsel sinizmin alt boyutları arasındaki ilişkiyi incelediğimizde; bilişsel ve duygusal boyutla anlamlı bir fark bulunmamaktadır (Tablo 28). Davranışsal boyutta ise anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Toplam çalışma süresi 1-5 yıl olanların davranışsal sinizm tutumlarının toplam çalışma süresi 11 yıl veya üzeri olanlara göre daha fazla olduğu belirlenmiştir. Alan yazını incelediğimizde Altınöz ve arkadaşlarının yapmış oldukları çalışmada "en fazla sinik davranışın 11-15 yıl aralığında çalışanlarda görülmüştür. Bunun en önemli nedeni de çalışma süresi arttıkça monotonluğun verdiği bıkmışlık ve meydana gelen tükenmişlik duygusu olduğu" düşünülmektedir²⁸⁴. Elfiti ve arkadaşları yapmış oldukları çalışma da ise anlamlı bir ilişki bulunmamıştır²⁸⁵. Kalağan ve Güzeller ise yapmış oldukları çalışmada "mesleki kıdemleri az olan öğretmenlerin örgütsel sinik bakış açılarının daha yüksek olduğu" görülmüştür²⁸⁶. Yeni göreve başlamış ya da öğretmenliğinin ilk yıllarında olan bir öğretmenin çalıştığı kuruma ilişkin değişim ve yenilikleri daha kolay gerçekleştirebileceği inancı ve idealist olma düşüncesi çok yoğundur.

²⁸⁰ Altınöz, Çöp ve Sığındı, s.311

²⁸¹ Kalağan ve Güzeller, s.91

²⁸² Tokgöz ve Yılmaz, s.300

²⁸³ Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, s.522

²⁸⁴ Altınöz, Çöp ve Sığındı, s.311

²⁸⁵ Elfiti, Gönen ve Ünal, s.289

²⁸⁶ Kalağan ve Güzeller, s.90

Yalnız mevcut bu düşüncelerine rağmen, kuruma özgü politika, işleyiş ve uygulamaları tanıdıkça öğretmenlerin örgütlerine ilişkin olumsuz tutumlar sergileyemeye başlayabileceği ve örgütsel sinizm düzeylerinin artacağı düşünülmektedir. Mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenler ise, çalıştıkları kurumları iyi tanıdıkları için örgütsel sinizm etkisi az olacağı şeklinde” yorumlanabilmektedir²⁸⁷.

Çalışanların kurumdaki çalışma süresi ve örgütsel sinizmin alt boyutları arasındaki ilişkide anlamlı bir fark bulunmuştur (Tablo 29). Kurumdaki çalışma süresi 0-1 yıl olanların bilişsel sinizm tutumlarının kurumdaki çalışma süresi 2-3 yıl olanlara göre daha fazla olduğu belirlenmiştir. Kurumdaki çalışma süresi 0-1 yıl olanların duygusal sinizm tutumlarının kurumdaki çalışma süresi 2-3 yıl olanlara göre daha fazla olduğu belirlenmiştir. Kurumdaki çalışma süresi 0-1 yıl olanların davranışsal sinizm tutumlarının kurumdaki çalışma süresi 6 yıl veya üzeri olanlara göre daha fazla olduğu belirlenmiştir. Kurumdaki çalışma süresi 0-1 yıl olanların genel sinizm tutumlarının kurumdaki çalışma süresi 2-3 yıl veya üzeri olanlara göre daha fazla olduğu belirlenmiştir. Alan yazında da anlamlı bir farklılık olduğuna ilişkin sonuçlar bulunmaktadır. Tokgöz ve Yılmaz ise, otel işletmelerinde yaptıkları çalışmada, “aynı örgütte sekiz yıl ve üzerinde hizmet süresi olan çalışanların genel sinizm düzeyleri yüksek” bulunmuştur²⁸⁸. Sur ve arkadaşlarının yapmış oldukları araştırmada “hizmet süresi arttıkça örgütsel sinizm seviyesinin düştüğü” tespit edilmiştir²⁸⁹. Delken, “kurumdaki çalışma süresi ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında önemli bir ilişki olduğunu” tespit etmiştir. Çalışma süresinin arttıkça örgütsel sinizm düzeyinde de arttığı görülmüştür²⁹⁰. Tayfun ve Çatır’ın “Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi” adlı çalışmalarında “kurumunda 21-30 yıl arası kıdeme sahip çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek oldukları” tespit edilmiştir. “Aynı hastanede geçirilen süre arttıkça, hemşireler hastaneleri hakkında daha fazla olumsuz düşünceye sahip oldukları” tespit

²⁸⁷ Kalağan ve Güzeller, s.93

²⁸⁸ Tokgöz ve Yılmaz, s.302

²⁸⁹ Yalçinkaya, s.113

²⁹⁰ Menno Delken, “Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers”. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, University of Maastricht, 2004), s.25

edilmiştir²⁹¹. Çalışanlar işyerlerindeki çalışma süresi arttıkça işyerlerine alışmakta ve yaşanan durumlara daha hazırlıklı oldukları için, çalışma süresi daha az olan çalışanlara göre daha fazla sinik tutum içinde oldukları söylenebilir²⁹².

Çalışanların aylık gelirleri ile örgütsel sinizmin alt boyutları arasında anlamlı bir fark bulunduğu tespit edilmiştir (Tablo 30). Gelir durumu 2001-3000 TL olanların bilişsel sinizm tutumlarının gelir durumu 3001-4000 TL olanlara göre daha fazla olduğu belirlenmiştir. Gelir durumu 2001-3000 TL olanların duygusal sinizm tutumlarının gelir durumu 4001 TL ve üzeri olanlara göre daha fazla olduğu belirlenmiştir. Gelir durumu 2001-3000 TL olanların duygusal sinizm tutumlarının gelir durumu 4001 TL ve üzeri olanlara göre daha fazla olduğu belirlenmiştir. Alan yazında da farklılık bulunduğu dair sonuçlar yer almaktadır. Fero, gelir ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ilişkiler bulmuştur. Geliri düşük olan bireylerin örgütsel sinizm tutum düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir²⁹³. Efilti ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada ise “gelir seviyesi ile örgütsel sinizm arasında kesin bir ilişkinin olmadığı” tespit edilmiştir²⁹⁴. Balıkçıoğlu, “çalışanların gelirleri arttıkça örgütsel sinizm tutumlarında azalma olduğunu ve çalışanlara ek gelir sağlayacak ödüllendirmenin sinik tutumların azaltılmasında bir araç olarak kullanabileceğini” öne sürmüştür²⁹⁵.

Çalışanların öznel iyi oluş hali düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, yöneticilik durumlarına göre, yaş, öğrenim durumu, toplam çalışma süresi, kurumdaki çalışma süresine ve aylık gelirine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla analizler yapılmıştır.

²⁹¹ Ozan Çatır ve Ahmet Tayfun, “Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, Cilt.6, Sayı.1, (2014), s.358

²⁹² Özlem Sur, “Örgütsel sinizm: Eskişehir İli Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması”, (*Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi*, Gazi Üniversitesi EBS, 2010), s.72

²⁹³ Howard Craig Fero, “Flow and Cynicism in the Workplace” (*Dissertation of Doctor of Philosophy*, Claremont Graduate University, Claremont, California, 2005), s.34

²⁹⁴ Efilti, Gönen ve Öztürk, s.289

²⁹⁵ Sevgi Balıkçıoğlu, “Antalya Bölgesi Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Tutumları ile Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, (*Yüksek Lisans Tezi*, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013), s.144

Çalışanların öznel iyi oluş düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı olduğu görülmüştür (Tablo 31). Cinsiyeti erkek olanların öznel iyi oluş düzeyleri kadınlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Alan yazında da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Haring ve diğerleri ise yapmış olduğu meta analiz çalışmalarında erkeklerin kadınlardan biraz daha mutlu olduğunu, bu farkın büyüklüğünün ise çok küçük olduğunu tespit etmiştir²⁹⁶. Diener, çalışmasında “kadınların olumsuz duyguları erkeklere kıyasla çok daha fazla yaşadığını” tespit etmişlerdir²⁹⁷. Ancak farkın olmadığına dair sonuçlarda bulunmaktadır. Shmotkin’de yapmış olduğu çalışmasında benzer sonucu elde etmiştir. 21 ile 87 arasında yaşları değişen 447 kişilik bir örneklem üzerinden gerçekleştirdiği araştırmasında iyi oluş ölçeğinden alınan puanlarda anlamlı bir cinsiyet ayrımının olmadığını tespit etmiştir²⁹⁸. Diener ve diğerlerine göre, “kadınların erkeklere oranla duyguları aşırı ve uçlarda yaşamalarının nedeni sosyal çevrenin kadınlara yüklediği rol ile” açıklanabilmektedir²⁹⁹. Fujita ve diğerlerine göre “kadınlar erkeklere kıyasla hem olumlu hem de olumsuz duyguları daha uçlarda ve daha yoğun olarak yaşama potansiyeline sahiptirler. Bu onları pek çok olumsuz ve kontrol edilemeyen durumlar karşısında daha savunmasız bir hale getirmekle beraber yaşamları yolunda gittiğinde, yoğun bir mutluluk yaşamalarına da imkân” sağlamaktadır³⁰⁰.

Çalışanların medeni durumları ile öznel iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (Tablo 32). Medeni durumu evli olanların öznel iyi oluş düzeyleri bekar olanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Alan yazında da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Bülbül ve Giray yapmış oldukları çalışmada “evli, ev hanımı ve genç bayanların daha yüksek oranda mutlu olduğunu” tespit etmiştir³⁰¹. Selim de yapmış olduğu çalışmada

²⁹⁶ Marilyn J. Haring ve Diğerleri, s.649

²⁹⁷ Diener, s.554

²⁹⁸ Dov Shmotkin, “Subjective well-being as a function of age and gender: A multivariate look for differentiated trends” **Social Indicators Research**, Cilt.23, Sayı.3, (November 1990), s.201

²⁹⁹ Diener ve Diğerleri, s.293

³⁰⁰ Frank Fujita ve Diğerleri, “Gender Differences in Negative Affect and Well-Being: The Case for Emotional Intensity,” **Journal of Personality and Social Psychology**, Cilt.61, Sayı.3, (1991), s.427

³⁰¹ Şahamet Bülbül ve Selay Giray, “Sosyodemografik Özellikler ile Mutluluk Algısı Arasındaki İlişki Yapısının Analizi”, **Ege Akademik Bakış**, Cilt.11, (2011), s.122

benzer bulgular elde etmiştir³⁰². Almanya ‘da ise 235 kadın turist üzerinde yapılan çalışmada yaşam memnuniyeti temel olarak nişandan sonra, evlenmeden önceki yıl ve evliliğin ilk yılında yükselir, ancak kısa bir balayı döneminden sonra önceki düzeyine geri döndüğü görülmüştür³⁰³. Diener ve diğerlerine göre, “evli bireylerin daha önce hiç evlenmemiş bireylere kıyasla öznel iyi oluş düzeylerinin daha yüksek olmasının sebebini evliliğin temel ve evrensel insani ihtiyaçları karşılmasını, arkadaşlık sağlamasını ve kişiyi yalnızlıktan kurtarması gibi çeşitli faydaları” şeklinde açıklamışlardır. Bir eşe güvenmek, yaşamda karşılaşılan zorlukları azaltmakta ve bu tür zorluklarla baş etmeyi de artırmaktadır³⁰⁴.

Çalışanların yöneticilik durumları ile öznel iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (Tablo 33). Yöneticilik görevine sahip olanların öznel iyi oluş düzeyleri sahip olmayanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. İş hayatında istediği konuma kavuşan bir bireyin, bir isteğinin karşılanmasından dolayı olumlu duyguları daha fazla yaşayabileceğini söylemek mümkündür.

Çalışanların yaşı ile öznel iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (Tablo 34). Yaşı 20-25 olanların öznel iyi oluş düzeylerinin yaşı 36 veya üzeri olanlara göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. Özdevecioğlu, yapmış olduğu birçok çalışmadan, yaşam doyumu ile yaş arasında U biçiminde bir ilişkinin var olduğunu belirtmektedir. Buna göre, gençler ile yaşlıların yaşam doyumları orta yaşta bulunan insanlara göre daha yüksek durumdadır³⁰⁵. Diener, çalışmalarında genç insanların yaşlı insanlardan daha mutlu olduklarını belirtmesine rağmen sonraki çalışmalarında yaş değişkeninin öznel iyi oluş üzerinde önemli bir etkisinin olmadığı” bulunmuştur³⁰⁶.

³⁰² Selim, Aktaran: Kangel, s.228

³⁰³ Mag. Claudia Eschbacher, “Subjective Well-Being of Tourists” (**Master Thesis**, Vienna 2010), s.16

³⁰⁴ Ed Diener ve Diğerleri, “Similarity of the relations between marital status and subjective well-being across cultures”, **Journal of Cross-Cultural Psychology**, Cilt.31, Sayı.4, (2000), s.419

³⁰⁵ Mahmut Özdevecioğlu, “İş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma”, **11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, Afyon, 2003, s.702

³⁰⁶ Diener, s.554

Çalışanların eğitim durumları ile öznel iyi oluş düzeylerinin arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (Tablo 35). Eğitim durumu lisans olanların öznel iyi oluş düzeylerinin eğitim durumu yüksek lisans olanlara göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. Selim, yapmış olduğu çalışmada “mutluluk oranı en düşük ilkokul mezunu olan grup iken mutluluk oranı en yüksek ise üniversite mezunu olan grup olduğu” tespit edilmiştir³⁰⁷.

Çalışanların toplam çalışma süreleri ile öznel iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (Tablo 36). Çalışma süresi 11 yıl veya üzeri olanların öznel iyi oluş düzeylerinin çalışma süresi 1-5 yıl olanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışanların öznel iyi oluş düzeyleri ile mevcut kurumlarındaki kıdemleri arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır (Tablo 37).

Çalışanların aylık gelir düzeyleri ile öznel iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (Tablo 38). Gelir durumu 4001 TL ve üzeri olanların öznel iyi oluş hallerine ilişkin algılarının gelir durumu 2001-3000 TL ve 0-2000 TL olanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca gelir durumu 3001 TL – 4000 TL olanların öznel iyi oluş hallerine ilişkin algılarının gelir durumu 0-2000 TL olanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bülbül ve Giray’ın yapmış olduğu çalışmada, “gelir düzeyi 2500 TL üstü olan, yüksek lisans doktora mezunlarının mutluluk düzeylerinin çok mutlu ile mutlu arasında olduğu” görülmektedir. "Mutsuzum ve çok mutsuzum kategorilerine en yakın konumda bulunan kategorilerin işsizliğe ilişkin olduğu” görülmektedir³⁰⁸.

İşyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma ile bilişsel sinizmin alt boyutları arasında pozitif yönlü orta seviyede bir ilişki olduğu görülmüştür (Tablo 39). Bu sonuç işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma düzeyinde bir artış olması durumunda katılımcıların bilişsel sinizm tutumlarında artış olacağı anlamına gelmektedir. İşyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma ile duygusal sinizmin alt boyutları arasında pozitif

³⁰⁷ Selim, Aktaran: Kangal, s.228

³⁰⁸ Bülbül ve Giray, s.120

yönlü orta seviyede bir ilişki olduğu görülmüştür (Tablo 39). Bu sonuç işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma düzeyinde bir artış olması durumunda katılımcıların duygusal sinizm tutumlarında artış olacağı anlamına gelmektedir. İşyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma ile davranışsal sinizmin alt boyutları arasında pozitif yönlü orta seviyede bir ilişki olduğu görülmüştür (Tablo 39). Bu sonuç işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma düzeyinde bir artış olması durumunda katılımcıların davranışsal sinizm tutumlarında artış olacağı anlamına gelmektedir. İşyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma ile genel sinizmin alt boyutları arasında pozitif yönlü orta seviyede bir ilişki olduğu görülmüştür (Tablo 39). Bu sonuç işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma düzeyinde bir artış olması durumunda katılımcıların genel sinizm tutumlarında artış olacağı anlamına gelmektedir.

İşyeri nezaketsizliğinin sinik tutum üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir (Tablo 42). İşyeri nezaketsizliğinin sinik tutum düzeyinin 0,327'sini açıkladığı belirlenmiştir. Katılımcıların sinik tutum düzeylerinin %32,7'si işyeri nezaketsizliği ile açıklanabilirken %67,3'ü modele dahil edilmeyen değişkenler tarafından açıklandığı belirlenmiştir.

İşyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma ile öznel iyi oluş arasında negatif yönlü orta seviyede bir ilişki olduğu görülmüştür (Tablo 40). Bu sonuç işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma düzeyinde bir azalma olması durumunda katılımcıların öznel iyi oluş düzeylerinde artış olacağı anlamına gelmektedir.

İşyeri nezaketsizliği öznel iyi oluş düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir (Tablo 43). İşyeri nezaketsizliğinin öznel iyi oluş düzeyinin 0,171'ini açıkladığı belirlenmiştir. Katılımcıların öznel iyi oluş düzeylerinin %17,1'i işyeri nezaketsizliği ile açıklanabilirken %82,9'unun modele dahil edilmeyen değişkenler tarafından açıklandığı belirlenmiştir.

Öznel iyi oluş ile bilişsel sinizmin alt boyutları arasında negatif yönlü orta seviyede bir ilişki olduğu görülmüştür (Tablo 41). Bu sonuç öznel iyi oluş düzeyinde bir azalma olması

durumunda katılımcıların bilişsel sinizm tutumlarında artış olacağı anlamına gelmektedir. Öznel iyi oluş ile duygusal sinizmin alt boyutları arasında negatif yönlü orta seviyede bir ilişki olduğu görülmüştür (Tablo 41). Bu sonuç öznel iyi oluş düzeyinde bir azalma olması durumunda katılımcıların duygusal sinizm tutumlarında artış olacağı anlamına gelmektedir. Öznel iyi oluş ile davranışsal sinizmin alt boyutları arasında negatif yönlü düşük seviyede bir ilişki olduğu görülmüştür (Tablo 41). Bu sonuç öznel iyi oluş düzeyinde bir azalma olması durumunda katılımcıların davranışsal sinizm tutumlarında artış olacağı anlamına gelmektedir. Öznel iyi oluş ile genel sinizmin alt boyutları arasında negatif yönlü orta seviyede bir ilişki olduğu görülmüştür (Tablo 41). Bu sonuç öznel iyi oluş düzeyinde bir azalma olması durumunda katılımcıların genel sinizm tutumlarında artış olacağı anlamına gelmektedir.

Öznel iyi oluş sinik tutum üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir (Tablo 44). Öznel iyi oluşun sinik tutum düzeyinin 0,256'sını açıkladığı belirlenmiştir. Katılımcıların sinik tutum düzeylerinin %25,6'sı öznel iyi oluş ile açıklanabilirken %74,4'ünün modele dahil edilmeyen değişkenler tarafından açıklandığı belirlenmiştir.

İşyeri nezaketsizliği ile sinik tutum arasındaki ilişkide öznel iyi oluşun yarı aracılık etkisi olduğu belirlenmiştir (Şekil 6). Modelde işyeri nezaketsizliğinin sinizm üzerindeki etkisi 0,72 iken modele iyi oluş değişkenini eklediğimizde etki 0,52'ye düşmektedir. Bu bağlamda; çalışanların işyeri nezaketsizliğine maruz kalması durumunda öznel iyi oluş hallerine ilişkin olumsuz algı içerisinde olmaktadır. Bu olumsuz algı ve duygu durumu içinde olan kişilerde, diğer kişilere göre daha fazla sinik tutum görülmekte ve kişiler sinik davranışlara yönelmektedir. Yapılan araştırmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir. İş ortamında negatif duyguları ortaya çıkaran bir durumun bireylerin örgütlerine yönelik birçok olumsuz davranışı ortaya çıkarabileceğine yönelik bulgular yer almaktadır³⁰⁹.

³⁰⁹ Tuna, s.63

SONUÇ

Günümüzde rekabetin, hırsın ve güç savaşlarının yoğun bir şekilde yaşandığı örgütlerde, çalışanlar birbirlerine nezaketsiz davranışlar sergilemekten kaçınmamaktadır. Nezaketsiz davranışlar; mobbing, saldırganlık gibi diğer olumsuz davranışlara kıyasla daha hafif bir tür olarak görülse de yaygın bir şekilde sergilenmesinden dolayı iş hayatını olumsuz yönde etkileyen etmenlerden biri olarak sayılmaktadır. Çalışanlar ve örgütler için olumsuz sonuçlar doğuran işyeri nezaketsizliği, çalışanların fiziksel ve psikolojik yönden rahatsızlık yaşamalarından, performanslarından verimliliklerine kadar birçok faktörde önemli bir yol oynamaktadır.

Örgüt içerisinde sağlıklı bir çalışma ortamının olması ve hedeflere ulaşılabilmesi için çalışanların mutlu olması önemli bir unsurdur. Ancak işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalan çalışanların zamanla öznel iyi oluş halleri olumsuz yönde etkilenmektedir. Öznel iyi oluş hali olumsuz yönden etkilenen çalışanın hem kendisi hem de iş hayatını etkileyen durumlar ortaya çıkabilmektedir. Bu durumlardan biri sinik davranışlardır. Sinik davranışlar sergileyen çalışan örgütüne yönelik olumsuz duygu, düşünce ve davranış sergilemekten kaçınmayacaktır. Bu durum zamanla çalışanı bireysel ve örgütsel yönden olumsuz etkileyecektir. Örneğin bireysel yönden; depresyon, tükenmişlik, stres, kalp-damar hastalıklarına, örgütsel yönden ise verimsizliğe, işe yabancılaşmaya, örgüte güven ve bağlılığın azalmasına yol açacaktır. Bu bağlamda bu çalışmada; çalışanlar işyerlerinde nezaketsiz davranışlara maruz kaldıklarında öznel iyi oluş hallerinin ne ölçüde etkilendiği ve bu durumun örgütsel sinizme neden olup olmadığı, aynı zaman da işyeri nezaketsizliği ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkide öznel iyi oluş hali rolü incelenmiştir.

Araştırmanın bulguları incelendiğinde; işyeri nezaketsizliğinin sinik tutum üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür. Çalışanların sinik tutum düzeylerinin %32,7'si işyeri nezaketsizliği ile açıklanabilirken %67,3'ü modele dahil edilmeyen değişkenler tarafından

açıklandığı belirlenmiştir. İşyeri nezaketsizliğinde bir birim artış olması durumunda sinik tutum düzeylerinden 0,931'lik artış olacağı görülmüştür. Bu bağlamda işyeri nezaketsizliğine maruz kalmış bir kişide sinik tutum görülmekte ve kişiler sinik davranışlara yönelmektedir.

İşyeri nezaketsizliğinin öznel iyi oluş üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Çalışanların öznel iyi oluş düzeylerinin %17,1'ini işyeri nezaketsizliği ile açıklanabilirken %82,9'unun modele dahil edilmeyen değişkenler tarafından açıklandığı belirlenmiştir. İşyeri nezaketsizliğinde bir birimlik artışın öznel iyi oluş düzeyinde 0,456'lık azalış olacağı görülmüştür. Bu bağlamda işyeri nezaketsizliğine maruz kalmış bir kişi öznel iyi oluş haline ilişkin olumsuz algı içerisinde olmaktadır.

Öznel iyi oluşun sinik tutum üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Çalışanların sinik tutum düzeylerinin %25,6'sı öznel iyi oluş ile açıklanabilirken %74,4'ünün modele dahil edilmeyen değişkenler tarafından açıklandığı belirlenmiştir. Öznel iyi oluşta bir birimlik artışın sinik tutum düzeyinde 0,235'lik azalış olacağı belirlenmiştir. Bu bağlamda öznel iyi oluş haline ilişkin olumlu algının sinik tutum ve davranışları azalttığı görülmektedir.

İşyerinde nezaketsizliğe maruz kalan kişiler, öznel iyi oluş haline ilişkin olumsuz algı içerisinde olmaktadır. Bu olumsuz algı ve duygu durumu içinde olan kişiler zamanla içine kapanabilir, sinir, üzüntü, korku, endişe gibi zarar verici duygular yaşayabilir. Çalışanların, ruhsal ve fiziksel sağlığı bozulabilir. Bu durum çalışanların örgütlerine yönelik sinik tutum ve sinik davranışlara yönelmelerine yol açtığı söylenebilir³¹⁰.

- İşyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma ile sinizmin alt boyutları arasında pozitif yönlü orta seviyede bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuç çalışanların işyerlerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma düzeyinde bir artış olması durumunda sinizm düzeylerinde de artış olacağı görülmektedir. Bu nedenle, sinizmi önlemek için işyeri nezaketsizliğinin de minimum seviyeye indirilmesi gereklidir. Nezaketsizliğin minimum

³¹⁰ Cortina, s.64

seviyeye indirilmesi için çalışan ve örgüt karşılıklı beklentilerini belirtmelidir. Beklentilerin açıklanması sonucunda çalışan hangi davranışların nezaketsizlik çerçevesinde değerlendirileceğini bilip bu doğrultuda davranışlarını dikkat edebilir. Yeni başlayan çalışanlar için oryantasyon eğitiminde kurallar ve prosedürler açıkça ifade edilmelidir.

- İşyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma ile öznel iyi oluş düzeyleri arasında negatif yönlü orta seviyede bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuç çalışanların işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma düzeylerinde bir azalma olması durumunda çalışanların öznel iyi oluş düzeylerinde artış olacağı anlamına gelmektedir. Bu nedenle çalışanların öznel iyi oluş düzeylerinin artması için işyerlerinden nezaketsiz davranışların önlenmesi gereklidir. Çoğu zaman çalışan örgüt içerisindeyken şikayetlerini veya karşılaştığı sorunları insan kaynakları departmanına bildirmeyi tercih etmez. Çıkış yapacağı zaman görüşmede bu sorunlarını dile getirir. Bundan dolayı çıkış görüşmeleri titizlikle yapılmalıdır. Bu tarz bir davranışa maruz kalmış bir çalışan iyi bir şekilde dinlenmelidir. Konu ortaya çıktığı an müdahalede bulunulmalıdır. Sıfır tolerans gösterilmelidir.

- Öznel iyi oluş hali ile sinizmin alt boyutları arasında negatif yönlü orta seviyede bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu çalışanların öznel iyi oluş düzeylerinde bir azalma olması durumunda sinizm düzeylerinde de artış olacağı görülmektedir. Bu nedenle, sinizmi önlemek için çalışanların öznel iyi oluş düzeylerini pozitif yönde artırılması gereklidir. Örgütlerin çalışanlarının üzerindeki iş baskısını azaltılmaya yönelik çalışmalar yapması çalışanları iş ortamında daha sakin ve kendilerini daha iyi hissetmelerine olanak sağlayacaktır. Çalışanların yaptıkları işten dolayı tebrik edilmesi ve terfi yollarının açık olması öznel iyi oluş düzeylerinin artmasına neden olabilir. Başarılı çalışmalar yapan çalışanlara prim veya ödül verilmesi öznel iyi oluş düzeyinin artmasına neden olabilir.

- Örgütler en değerli sermayesi olan çalışanlarının işyerlerinde yaşadıkları nezaketsiz davranışlara büyük bir titizlikle yaklaşmalı, nezaketsizliğe yönelik çözüm yolları aranmalıdır. Görmezden gelinen küçük bir sorun ileride büyük sorunların ana kaynağı haline

gelebilir. Bu nedenle yaşanması muhtemel olaylar için önleyici çalışmalar yapılmalıdır. Olayın yaşanması engellenmelidir.

- Nitekim nezaketsizliğin önlenmesindeki en etkili yol bu tarz davranışları sergileyebilme potansiyeli olan kişilerin işe alımlarının yapılmaması yönündedir. Bu nedenle aday işe alınmadan önce referansları dikkatli bir şekilde kontrol edilmelidir. Bunun yanı sıra kişilik envanter testleri yapılabilir.
- Ayrıca nezaketsiz davranışlar sergileyen çalışanların bu davranışları görmezden gelinmeyerek bu yönlerinden kurtulabilmeleri için mücadele yolları aranmalıdır. Çalışanlara ve yöneticilere yönelik nezaket veya nezaketsizlik konularında eğitimler verilmelidir. Bu konuda farkındalığın artmasına yönelik kitapçıklar oluşturulmalıdır. İşyerinde nezaketsiz davranışlara yönelik örnek fotoğraflar asılabilir. Örneğin toplantı odalarının girişine toplantıya başlanmadan önce nelerin yapılmasına yönelik uyarıcı fotoğraflar asılabilir.
- Nezaketsiz davranışların engellenmesindeki en etkili yollardan biride örgüt içi iletişimin artırılması ve takım ruhunun güçlendirilmesidir. Örgüt içerisinde çalışan – yönetici, çalışan- çalışan ilişkisini güçlendirecek şirket içi ve dışı aktiviteler ve uygulamalar yapılmalıdır. Örgüt içerisinde kulüpler kurulabilir. Örneğin yelken, tiyatro, müzik, fotoğrafçılık gibi. Ofis içinde iletişimi güçlendirmek amacıyla haftanın belli günlerinde kahve günleri yapılabilir. Bu etkinlikte işle ilgili konuların yanı sıra ilgi alanlarıyla ilgili sohbet edilebilir.

Nezaket ve saygı, örgüt içerisinde en alt pozisyondan en üst pozisyona kadar görev yapan tüm çalışanlar tarafından içselleştirilmelidir. Sonuç olarak nezaketin ve saygının olduğu ortamda çalışanların öznel iyi oluş düzeylerinde de artış olacağından dolayı sinizm düzeylerinde de azalış olacaktır.

İşyeri nezaketsizliği konusunda yapılması düşünülen araştırmalar için şu önerilerde bulunulabilir: Gelecek araştırmalarda araştırmanın amacı doğrultusunda incelenen değişkenler farklı örneklemeler üzerinde uygulanabilir. Gelecek araştırmalarda farklı meslek

grupları üzerinde çalışmalar yapılabilir. Bunun yanı sıra özel ve kamu sektöründe çalışanlar arasında kıyaslama yapılabilir. Ayrıca özel sektörde farklı faaliyet kollarında çalışan kişilerle anket çalışması yapılarak sektörel anlamda kıyaslamalar yapılabilir.





EKLER

Ek 1: Soru Formu

Değerli Katılımcı,

Bu anket, “İşyeri Nezaketsizliği ve Sinizm Arasındaki İlişkide Özel İyi Oluş Halinin Rolünü” incelemeye yönelik olarak hazırlanmıştır. Vereceğiniz yanıtlar araştırma amacı dışında kullanılmayacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Bu nedenle lütfen isminizi yazmayınız.

Anket dört bölümden oluşmaktadır ve her bölümün başında açıklamalar yer almaktadır.

Araştırmanın amacına ulaşabilmesi için lütfen bütün soru ve ifadeleri yanıtlayınız ve hiçbirini boş bırakmayınız.

Değerli zamanınızı ayırarak katıldığınız ve görüşlerinizi bizimle paylaştığınız için çok teşekkür ederiz.

Prof. Dr. Sibel Gök

Ceren İlgin

BÖLÜM 1

Bu bölümde, işyeri nezaketsizliğine dair 7 ifade yer almaktadır. Çalışmakta olduğunuz işyerinde **son bir yıl içinde** işyeri çalışanlarından (iş arkadaşınız, üstünüz, yöneticiniz ya da astınız) biri ya da birileri tarafından aşağıda yer alan davranışlara maruz kalma sıklığınızı en uygun seçeneği işaretlemek suretiyle belirtiniz. Lütfen her bir ifadeyi yanıtlayınız ve hiçbirini boş bırakmayınız.

İŞYERİ NEZAKETSİZLİĞİ ÖLÇEĞİ	Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Sık sık	Çok sık
1. Sizi aşağıladı mı ya da küçümsedi mi?					
2. Söylediklerinizi az önemseydi ya da fikirlerinize az ilgi gösterdiği oldu mu?					
3. Hakkınızda küçük düşürücü ya da onur kırıcı yorumlar yaptı mı?					
4. Yalnızken ya da başkalarının yanında size profesyonel olmayan bir şekilde hitap etti mi?					
5. İşyerindeki ilişkilerde sizi yok saydı mı ya da dışladı mı?					
6. Sorumluluk alanınıza giren bir konuda yaptığınız bir değerlendirmeyi şüphe ile karşıladı mı?					
7. İstemediğiniz halde sizi kişisel konularda bir tartışmaya sürüklemeye çalıştı mı?					

BÖLÜM 2

Bu bölümde örgütsel sinizme dair 13 ifade yer almaktadır. Çalıştığınız işyerindeki tüm uygulamaları, ilişkileri ve iş ortamını göz önünde bulundurarak, işyerinize ilişkin görüşlerinizi, en uygun olduğunu düşündüğünüz seçeneği işaretlemek suretiyle belirtiniz. Lütfen her bir ifadeyi yanıtlayınız ve hiçbirini boş bırakmayınız.

ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	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 yakınırım.					
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.					

BÖLÜM 3

Bu bölümde öznel iyi oluş halinizi belirlemeye yönelik 2 ayrı ölçek ve 25 ifade yer almaktadır. Duygularınıza, hissettiklerinize en uygun olduğunu düşündüğünüz seçeneği işaretlemek suretiyle belirtiniz. Lütfen her bir ifadeyi yanıtlayınız ve hiçbirini boş bırakmayınız.

YAŞAM DOYUMU ÖLÇEĞİ	Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Biraz Uygun Değil	Ne Uygun Ne Uygun Değil	Biraz Uygun	Uygun	Çok Uygun
1. Yaşamım birçok yönüyle ideallerime yakın.							
2. Yaşam koşullarım çok iyi.							
3. Hayatımdan hoşnutum.							
4. Şu ana kadar istediğim şeyleri elde edebildim.							
5. Yeniden dünyaya gelseydim yaşamımda hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.							

OLUMLU VE OLUMSUZ DUYGU ÖLÇEĞİ	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Günlük yaşamımda kendimi;					
1. İlgili hissediyorum.					
2. Sıkıntılı hissediyorum.					
3. Heyecanlı hissediyorum.					
4. Mutsuz hissediyorum.					
5. Güçlü hissediyorum.					
6. Suçlu hissediyorum.					
7. Ürkmüş hissediyorum.					
8. Düşmanca hissediyorum.					
9. Hevesli hissediyorum.					
10. Gururlu hissediyorum.					
11. Asabi hissediyorum.					
12. Uyanık hissediyorum.					
13. Utanmış hissediyorum.					
14. İlham almış hissediyorum.					
15. Sinirli hissediyorum.					
16. Kararlı hissediyorum.					
17. Dikkatli hissediyorum.					
18. Tedirgin hissediyorum.					
19. Aktif hissediyorum.					
20. Korkmuş hissediyorum.					

BÖLÜM 4

Bu bölümde, kişisel ve sosyo-demografik özelliklere ilişkin 8 soru bulunmaktadır. Lütfen, durumunuza en uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

1. Yaşınız:

2. Cinsiyetiniz: Erkek () Kadın ()

3. Medeni Durumunuz: Evli () Bekar ()

4. Öğrenim Durumunuz: İlköğretim () Lise () Ön Lisans ()
Lisans () Yüksek Lisans () Doktora ()

5. Toplam Çalışma Süreniz: yıl.....ay

6. Bu Kurumdaki Çalışma Süreniz: yıl.....ay

7. Yöneticilik göreviniz var mı? ☐ Evet ☐ Hayır

8. Aylık Geliriniz: 0-2000 TL () 2001-3000 TL() 3001-4000 TL() 4001 TL ve üzeri ()

Burada anketimiz sona erdi. İlgi ve katkılarınız için teşekkür ederiz.

KAYNAKÇA

Kitaplar

Altunışık, Remzi, Recai Coşkun, Serkan Bayraktaroğlu ve Engin Yıldırım. **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı**. 5. Baskı. Sakarya: Sakarya Yayıncılık, 2007.

Cevizci, Ahmet. **İlkçağ Felsefe Tarihi**. 6.Basım. Bursa: Asa Kitabevi, 2012.

Cevizci, Ahmet. **Felsefe Sözlüğü**. İstanbul: Paradigma Yayınları, 2002.

Ergun Özler, Derya (Ed.). **Örgütsel Davranışta Güncel Konular**. Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım, 2012.

Ersoy Kart, Müge. **Örgütsel Sinizm Bağlamsal Performans ve Etik İdeoloji**. 2.Basım, Ankara: Nobel Yayıncılık, 2015.

Eymen, U. Erman. **SPSS 15.0 Veri Analiz Yöntemleri**. 1. Basım. İstanbul: İstatistik Merkezi, 2007.

Gök, Sibel. **Ekonomik Krizin Çalışanlar Üzerindeki Etkisi**. İstanbul: Beta Basım.1.Basım,2010.

Hançerlioğlu, Orhan. **Felsefe Sözlüğü**. 14.Basım. İstanbul: Remzi Kitabevi, 2004.

İnce, Mehmet ve Hasan Gül. **Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık**. Konya: Çizgi Kitabevi, 2005.

Kağıtçıbaşı, Çiğdem. **Dünden Bugüne İnsan ve İnsanlar Sosyal Psikolojiye Giriş**. 18. Basım. İstanbul: Evrim Yayınları, 2017.

Moorhead, Gregory ve Ricky W. Griffin. **Organizational Behavior**. 3.Basım. Boston: Houghton Mifflin Company, 1992.

Oktik, Nurgün. **Huzurevinde Yaşam ve Yaşam Kalitesi (Muğla Örneği)**. Muğla: Muğla Üniversitesi Yayınları, 2004.

Özdevecioğlu, Mahmut ve Himmet Karadal. (Ed.) **Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar**. Ankara: İlke Yayınevi, 2008.

Özkalp, Enver ve Çiğdem Kirel, **Örgütsel Davranış**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2001.

Padem, Hüseyi ve Diğerleri, Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı, Sarajevo: IBU Publications, 2012.

Pearson, Christine ve Christine Porath. **The Cost of Bad Behavior: How Incivility Is Damaging Your Business And What To Do About It**. New York: Penguin, 2009.

Seyidoğlu, Halil. **Bilimsel Araştırma ve Yazma El Kitabı**, Geliştirilmiş 10. Baskı, İstanbul: Güzem Can Yayın, 2009.

Şimsek, Ömer F, **Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş - Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları**, 1 Baskı, Ankara: Ekinoks, 2007

Tınaz, Pınar. **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**. İstanbul: Beta Basım Yayım, 2006.

Turgut, Tülay (Ed.), **Örgütsel Davranış: Gündemdeki Konular**. İstanbul: Çağlayan, 2018.

Uzun, Serkan, Erkan Uzun, Ümit H. Yolsal ve Abdülbaki Güçlü. **Felsefe Sözlüğü**. 1. Basım. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları, 2003.

Weiten, Wayne, Elizabeth Yost Hammer, Dana S. Dunn. **Psikoloji ve Çağdaş Yaşam: İnsan Uyumu**, Doç. Dr. Ebru İkiz ve Diğerleri (çev.), 10.Basım, Ankara: Nobel Yayıncılık, 2016.

Yüksel, Öznur. **İnsan Kaynakları Yönetimi**. 6. Basım. Ankara, Gazi Kitabevi, 2000.

Süreli Yayınlar

Abraham, Rebecca “Organizational Cynicism: Bases and consequences”. **Genetic, Social, and General Psychology Monographs**. Cilt.126, Sayı.3, September, 2000, ss.273

Akdemir, Bünyamin, Bayram Kırmızıgül ve Yunus Zengin, “Örgütsel Sinizm ile İş Performansı Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma”, **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt.6, Sayı.2, 2016, ss.129

Akduman Yetim, Serap ve Ceylan Özden Ölmez. “Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye İlişkin Bir Araştırma”. **E-Journal of New World Sciences Academy**. Cilt.6, Sayı.1, 2011, ss.693

Alan, Hale ve Cemalettin Fidanboy “Sinizm, Tükenmişlik ve Kişilik İlişkisi: Bilişim Sektörü Çalışanları Kapsamında Bir İnceleme”. **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. 2012, ss.174

Altınöz, Mehmet, Serdar Çöp ve Taner Sığındı. “Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara’daki Dört Ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma”. **Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**. Cilt.11, Sayı.21, 2011, ss.310-312

Andersson, Lynne. “Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework”. **Human Relations**. Sayı.49, 1996, ss.1397

Andersson, Lynne M. ve Christine M. Pearson. “Tit for Tat? The Spiraling Effect of Incivility in the Workplace”. **The Academy of Managament Review**. Cilt.24, Sayı.3, July 1999, ss.454 – 497

Ajzen, Icek. “Nature and Operation of Attitudes”, **Annual Review of Psychology**, Cilt.52, Sayı.28, 2001, ss.28

Bal Taştan, Seçil. “İşyeri Nezaketsizliğini Öngören Örgütsel ve Durumsal Önceller İle Çalışanların Davranışsal Sonuçları Arasındaki İlişkinin Ve SosyoPsikolojik Kaynakların Rolünün İncelenmesi: Sağlık Kurumlarında Yapılan Bir Araştırma”. **"İş- Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**. Cilt.16, Sayı.3, Temmuz 2014, ss.63

Balay, Refik, Ahmet Kaya ve Ali Cülha. “Örgüt Kültürü ve Örgütsel Sinizm İlişkisi”. **CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**. Cilt.14, Sayı.2, 2013, ss.140

Baron, Reuben M. ve David A. Kenny. “The Moderator-Mediator Variable Distinction In Social Psychological Research: Conseptual”, **Strategic and Statistical Considerations. Journal of Personality and Social Psycology**, Cilt.51, Sayı.6, 1986, ss.1177

Bekçi, İsmail, Vesile Ömürbek ve Ömer Tekşen, “Muhasebe Meslek Mensuplarında Stres Kaynağının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt.12, Sayı.1, 2007, ss.149

Biswas-Diener, Robert, Ed Diener ve Maya Tamir. “The Psychology of Subjective Well-Being”, **Daedalus**, Cilt. 133, Sayı. 2, April 2004, ss.19

Bryson, Alex, John Forth ve Lucy Stokes. “Does Worker WellBeing Affect Workplace Performance”, **Departmen for Business Innovation & Skills**. October 2014, ss.13

Bülbül, Şahamet ve Selay Giray. “Sosyodemografik Özellikler ile Mutluluk Algısı Arasındaki İlişki Yapısının Analizi”. **Ege Akademik Bakış**, Cilt.11, 2011, ss.120-122

Cartwright, Susan ve Nicola Holmes. ”The Meaning of Work: The Challenge of Regaining Employee Engagement and Reducing Cynicism”. **Human Resource Management Review**. Cilt.16,Sayı.2, June 2006, ss.200

Cole Michael S., Heike Bruch ve Bernd Vogel, “Emotion As Mediators Of The Relations Between Perceived Supervisor Support And Psychological Hardiness On Employee Cynicism”, **Journal of Organizational Behavior**, Cilt.27, Sayı.4, 2004, ss.463

Cortina, Lilia, Vicki Magley, Jill Hunter Williams ve Regina Day Langhout. “Incivility in the Workplace: Incidence and Impact” **Journal of Occupational Health Psychology**. Cilt.6, Sayı.1, February 2001, ss. 67

Clark, Cynthia M. ve Pamela J. Springer, “Incivility in nursing education: A Descriptive Study of Definitions and Prevalence”, **Journal of Nursing Education**, Cilt.46, Sayı.1, 2005, ss.12.

Çarıkçı, İlker, Meral Bektaş ve Berna Turak. “Örgüt Çalışanları, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık; Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Büro Çalışanlarına Yönelik Bir Alan Araştırması”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. Sayı.1, 2013, ss.180

Çatır, Ozan ve Ahmet Tayfun, “Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, Cilt. 6, Sayı. 1, 2014 ss.358

Çekmecelioğlu Hülya, “Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma”, **C.U. İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt.6, No.2, 2005, ss.37

Dean, Jason, Pamela Brandes ve Raw Ravi Dharwadkar. “Organizational Cynicism”. **The Academy of Management Review**. Cilt.23, Sayı.2, 1998, ss.345-346

Dietz, Joerg, Sandra L. Robinson, Robert Folger , Robert Baron ve Martin Schulz “The Impact of Community Violence and an Organization’s Procedural Justice Climate on Workplace Aggression”. **Academy of Management Journal**. Cilt.46, Sayı.3, 2003, ss.319

Diener, Ed, Eunkook M. Suh, Richard E. Lucas ve Heidi L. Smith “Subjective Well-Being: Three Decades of Progress”, **Psychological Bulletin**. Cilt. 125, Sayı.2, March 1999, ss. 276 – 287

Diener, Ed ve Eunkook M. Suh. “Measuring Quality Of Life: Economic, Social And Subjective Indicators”. **Social Indicators Research**. Cilt.40, Sayı.1, January 1997, ss.200

Diener, Ed Shigehiro Oishi ve Richard E Lucas.” Personality, culture, and subjective well-being: emotional and cognitive evaluations of life”, **Annual Review Psychology**, Cilt.54, June 2003, ss.404

Diener, Ed. “Subjective well-being”. **Psychological Bulletin**. Cilt.95, Sayı.3, 1984, ss.542-554

Diener, Ed. “Subjective Well-Being The Science of Happiness and a Proposal for a National Index”. **American Psychologist**. Cilt.55, Sayı.1, February 2000, ss.34

Diener, Ed ve Diğerleri, “Similarity of the relations between marital status and subjective well-being across cultures”, **Journal of Cross-Cultural Psychology**, Cilt.31, Sayı.4, 2000, ss.419

Doğan, Tayfun. Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş. **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Cilt.14, Sayı.1, 2013, ss.56-60

Doğan, Tayfun, Ali Eryılmaz ve Leyla Ercan, “İşe Bağlılığın Özne İyi Oluş Üzerindeki Yordayıcı Rolü: Akademisyenler Üzerinde Bir Çalışma”, **Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı.33, 2014, ss.51

Efeoglu, Efe ve Esengül İplik. “Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama”. **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. Cilt.20, Sayı.3, 2011, ss.356

Eroğlu, Erhan. “Örgütlerde İletişim Kalitesini Etkileyen Faktörlerin Değerlendirilmesi”. **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. Cilt.26, 2011, ss.138

Estes, Brad ve Jia Wang. “Workplace Incivility: Impacts on Individual and Organizational Performance”. **Human Resource Development Review**. Cilt.20, Sayı.10, 2008, ss.10

Fujita, Frank ve Diğerleri, “Gender Differences in Negative Affect and Well-Being: The Case for Emotional Intensity,” **Journal of Personality and Social Psychology**, Cilt.61, Sayı.3, 1991, ss.427

Gök, Sibel. “Çalışma Yaşamının Önemli Bir Sorunu: Örgütsel Stres”, **Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt.27, Sayı.2, 2009, ss.440.

Gök, Sibel, Işıl Karatuna ve Oğuz Başol, “İşyeri Nezaketsizliği Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması ,” **Türk Psikoloji Yazıları**, Cilt.22, Sayı.44, Aralık 2019, ss.110

Gün, Feyza ve Gülsün Atanur Başkan. “Öğretim Elemanlarının Algılarına Göre Örgütsel Sinizm ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. Cilt.32, Sayı.2, Nisan 2017, ss.363

Güner, Ebru, Mehmet Halit Yıldırım ve Leyla İçerli.” Hizmet İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Davranışı Arasındaki İlişki”, **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**. Cilt.4, Sayı.1, Haziran 2012, ss.75-84

Haller, Max ve Markus Hadler. "How Social Relations and Structures can Produce Happiness and Unhappiness: An International Comparative Analysis". Social **Indicators Research**. Cilt.75, January 2006, ss.178

Harring, Marilyn J. William A. Stock ve Morris Alan Okun. “A Research Synthesis of Gender and Social Class as Correlates of Subjective Well-Being”.**Human Relations**. Cilt.37, Sayı.8, August 1984, ss.649

Hayta Beyazıt Ateş, “Çalışma Koşullarının İşletme Verimliliği Üzerine Etkisi”, **Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı.1, 2007, ss.21

Hornstein, Harvey. “A. Workplace Incivility: An Unavoidable Product of Human Nature and Organizational Nurturing”. **Ivey Business Journal**. Cilt.68, Sayı.2, 2003, ss. 3-4

İçerli, Leyla ve Mehmet Halit Yıldırım. “Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma”. **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**. Cilt.4, Sayı.1, 2012, ss.167-176.

Johnson, Pamela R. ve Juile Indvik. “Slings and Arrows of Rudeness: Incivility in the Workplace”. **Journal of Management Development**. Cilt.20, Sayı.8, October 2001, ss.707-708

Kalağan, Gamze ve Cem Oktay Güzeller. “Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi”. **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. Sayı.27, 2010, ss.80-92

Kanten, Pelin. “İşyeri Nezaketsizliğinin Sosyal Kaytarma Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Duygusal Tükenmenin Aracılık Rolü”. **Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. Cilt.6, Sayı.1, 2014, ss.23

Karaçor, Süleyman ve Ali Şahin, “Örgütsel İletişim Kurma ve Yöntemleri ve Karşılaşılan İletişim Engellerine Yönelik Bir Araştırma”, **SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 2004, ss.104

Kowalski, Robin. “The Escalation of Incivility in Western Culture”. **The International Scope Review**. Cilt.5, Sayı.9, 2003 ss.107

Kutaniş, Rana ve Emine Çetinel. “Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler mi? Bir Örnek Olay”. **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. Sayı.26, Nisan 2010, ss.188-194

Kutlu, Adalet ve Nurcan Bilgin, “İşyeri Nezaketsizlik Ölçeğinin Hemşireler Üzerinde Türkçe Geçerlik ve Güvenirliği Çalışması”, **Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi**, Cilt.4, Sayı.2, 2017, ss.60

Leiter, Michael. “Analyzing and Theorizing the Dynamics of the Workplace Incivility Crisis”. **Springer Briefs in Psychology**. Cilt.8, 2013, ss.17

Liu, Huijun, Shuzhuo Li ve Marc W Feldman. “Gender in Marriage and Life Satisfaction Under Gender Imbalance in China: The Role of Intergenerational Support and SES”. **Social Indicators Research**, Cilt.114, Sayı.3, December 2013, ss. 916

Meier, Laurenz L.ve Norbert Semmer. “Lack of reciprocity, narcissism, anger, and instigated workplace incivility: A moderated mediation model”. **European Journal of Work and Organizational Psychology**. Cilt.22, Sayı.4, August 2013, ss.461.

Myers, David G. ve Ed Diener, “Who is Happy?”. **Psychological Science**. Cilt. 6, Sayı.1, January 1995, ss.11

Michalos, Alex C. “Education, Happiness and Well-Being”, **Social Indicators Research**.Cilt.87, Sayı.3,2008, ss.351

Örs, Mukaddes, Ahmet Münir Acuner, Ruhi Selçuk Tabak ve A. Ezel Esatoğlu.“Hastanelerde Çalışan Hekimler İle Hemşirelerin Örgütlerine Bağlılıklarına ve Örgütlerinin Cazibesine İlişkin Görüşlerinin Değerlendirmesi”. **Sağlık ve Toplum Dergisi**. Cilt. 14, Sayı. 3, 2004, ss. 34-35

Özdemir, Yalçın ve Nermin Koruklu. “Üniversite Öğrencilerinde Değerler Ve Mutluluk Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. **Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. Cilt. 8, Sayı. 1, Aralık 2011, ss. 192

Özgen, Fatma Özge ve Ömer Turunç. “Örgütsel Adalet – Sinizm İlişkisinde Kişi Örgüt Uyumunun Rolü: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma”. **Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt. 3, Sayı. 2, Haziran 2017, ss.93

Özler, Derya, Ceren Atalay ve Meltem Şahin. “Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır?”. **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**. Cilt.2, Sayı.2, 2010, ss.49-50

Özler, Derya ve Ceren Atalay. “A Research to Determine the Relationship Between Organizational Cynicism and Burnout Levels of Employees in Health Sector”. **Business And Management Review**. Cilt.1. Sayı.4, 2011, ss.26

Page, Kathryn May ve Dianne Vella-Brodrick “The ‘What’, ‘Why’ and ‘How’ of Employee Well-Being: A New Model”. **Social Indicators Research**.Cilt.90, 2009, ss. 451

Polatçı, Sema ve Fatih Özçalık. “Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin İşyeri Nezaketsizliği ve Tükenmişliğe Etkisi”. **İşletme Bilimi Dergisi**. Cilt.1, Sayı.1, 2013, ss.18-23

Schilpzand, Pauline, Irene De Pater E. ve Amir Erez. “Workplace incivility: A review of the literature and agenda for future research.”. **Journal of Organizational Behavior**. Cilt.37, October 2014, ss. 65-66

Shmotkin, Dov. “Subjective well-being as a function of age and gender: A multivariate look for differentiated trends” **Social Indicators Research**, Cilt.23, Sayı.3, November 1990, ss.201

Shier, Micheal L. ve John R. Graham, “Work-Related Factors That Impact Social Work Practitioners’ Subjective Well-Being: Well-Being in The Workplace”, **Journal of Social Work**, Cilt.11, No.4, 2010, ss.416

Shimmack, Ulrich, Shigehiro Oishi, Phanikiran Radhakrishnan, Vivian Afi Dzokoto, ve Stephan Ahadi. “Culture, Personality, and Subjective Well-Being: Integrating Process Models of Life Satisfaction”. **Journal of Personality and Social Psychology**. Cilt.82, Sayı.4, May 2002, ss.582

Steel, Piers, Joseph A. Schmidt ve Jonas Shultz. “Refining the Relationship between Personality and Subjective Well-Being”. **Psychological Bulletin**. Cilt.134, Sayı.1, January 2008, ss.151.

Soylu, Yağmur ve Zekavet Kabasakal. “Evli Kadınların Yaşam Doyumunun Evlilik Doyumunu ve Çalışma Durumu ile İlişkilerinin İncelenmesi”. **Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi**. Cilt.5, Sayı.4, Kasım 2016, ss.215

Tınaztepe, Cihan “Örgüt İçi Etkin İletişimin Örgütsel Sinizme Etkisi”. **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**. Cilt.4, Sayı. 1, 2012, ss.60

Toker, Boran. “Life Satisfaction Among Academicians: An Empirical Study on The Universities”. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, Cilt.47, December 2012, ss.192

Tokgöz, Nuray ve Hakan Yılmaz. “Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya’daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama” **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. Cilt.8, Sayı.2, 2008, ss.284-302

Torun, Yasemin ve Canan Çetin. “Örgütsel Sinizmin Kuşaklar Bazında Değerlendirilmesi: Kuşaklara Göre Örgütsel Sinizmin Hedefinde Ne Var?”. **İş ve İnsan Dergisi**, Cilt.2, Sayı.2, Ekim 2015, ss.138

Türkben Yaşar. “Descartes’ın Ahlâk Ve Mutluluk Anlayışı”, **Hikmet Yurdu Düşünce-Yorum Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi**, Sayı. 5, 2010, ss.242

Türkmen Mustafa, “Öznel İyi Oluşun Yapısı ve Anababa Tutumları, Özsaygı Ve Sosyal Destekle İlişkisi: Bir Model Sınaması”, **Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt.5, Sayı.1, 2012, ss.43-44

Watson, David ve James W. Pennebaker. “Health Complaints, Stress, and Distress: Exploring the Central Role of Negative Affectivity”. **Psychological Review**. Cilt. 96, Sayı. 2, May 1989, ss.234

Wilkerson, James M., Randy Evan, W. ve Walter D. Davis. “A Test of Coworkers' Influence on Organizational Cynicism, Badmouthing, and Organizational Citizenship Behavior”. **Journal of Applied Social Psychology**. Cilt.38, Sayı.9, September 2008, ss. 2274

Wood, Wendy, Nancy Rhodes ve Melanie Whelan. “Sex Differences in Positive Well-Being: A Consideration of Emotional Style and Marital Status”. **Psychological Bulletin**. Cilt.106, Sayı.2, September 1989, ss. 249-264

Yalçinkaya, Akansel. “Türkiye’de Örgütsel Sinizm: 2007-2012 Yılları Arasındaki Çalışmalar Üzerine Bir Değerlendirme”. **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**. Cilt. 16, Sayı.3, Temmuz 2014, ss. 109-123

Yangil, Fulya, Metin Baş ve Seval Aygün. “Genel ve Örgütsel Sinizm Bağlamında Otel Çalışanları Üzerine Bir İnceleme”. **Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt.1, Sayı.1,2014, ss.101

Yavuz, Ayşe ve Aykut Bedük. “Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Kamu Bankasının Konya Şubelerinde Örnek Uygulama”. **Selçuk Üniversitesi SBE Dergisi**. Cilt.35, 2016, ss.311-312

Yıldırım, İbrahim. Algılanan Sosyal Destek Ölçeğinin Geliştirilmesi Güvenirliği ve Geçerliliği”. **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. Cilt.13, 1997, ss.81

Yıldız, Kaya, Nuri Akgün ve Sevilay Yıldız. “İse Yabancılaşma ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki”. **International Journal of Social Science**. Cilt.6, Sayı.6, June 2013, ss.1275

Yılmaz, Ahmet. “Kötümserlik ve Mutsuzluk İzlekleri Çerçevesinde Guy De Maupassant’ın Romancılığı: Bir Hayat Örneği ve Flaubert Etkisi”. **Sosyal Bilimler Dergisi**. Cilt.35, No.2, 2011, ss.49

Zauderer, Donald G. “Workplace Incivility And The Management Of Human Capital”. **The Public Manager**. Cilt.31, Sayı.1, January 2002, ss.38

Zurbrügg ve Kathi N. Miner, “Gender, Sexual Orientation, and Workplace Incivility: Who Is Most Targeted and Who Is Most Harmed?”, **Frontiers In Psychology**, Cilt.7, Sayı.1, 2016, ss.10

İnternet ve Diğer Kaynaklar

Akbaş Tuna, Ayşen. “Algılana Örgütsel Destek ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Halinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerine Etkileri: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma”, **Yayınlanmış Doktora Tezi**, Gazi üniversitesi EBS, 2015

Balıkçioğlu, Sevgi. “Antalya Bölgesi Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Tutumları İle Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, **Yüksek Lisans Tezi**, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013.

Cingöz, Ayşe ve Aslı Kaplan. The Effect of Workplace Incivility on Job Satisfaction and Organizational Trust: A Study of Industrial Enterprises in Turkey”, **The 2015 WEI International Academic Conference**, Austria: Vienna, 2015, ss.12-15

Çağ, Aydan. “Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011

Çoban, Ramazan ve Deniz, Mehmet. “Çalışanların İşyeri Nezaketsizliği ve Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik İmalat Sektörü Üzerinde Bir Araştırma”, **6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiri Kitabı**, Isparta, 2-3 Kasım 2018 ss.293

Delken, Menno “Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, University of Maastricht, 2004

De Neve, Jan-Emmanuel, Ed Diener, Louis Tay ve Cody Xuereb “The Objective Benefits of Subjective Well-Being”, **World Happiness Report 2013**, New York, 2013, ss.56-57

Elma, Cevat. “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması”, **Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Ankara Üniversitesi EBE, 2003.

Elmasry, Faiza “İş Ortamında Nezaketsizlik Artıyor”, **Amerikan’nın Sesi**, 8 Mayıs 2017, <https://www.amerikaninsesi.com/a/is-ortaminda-nezaketsizlik-artiyor/3842217.html> (14.10.2018)

Efilti, Seyran, Özlem Yelda Gönen ve Fisun Öztürk Ünal. “Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesi’nde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması”, **7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi**, Trabzon: KTÜ, 22- 24 Ekim 2008, ss.271-290

Erdost, Ebru, Korhan Karacaoğlu ve Metin Reyhanoglu. “Örgütsel Sinizm Kavramı Ve İlgili Ölçeklerin Türkiye’deki Bir Firmada Test Edilmesi” **15. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı**. Sakarya: Sakarya Üniversitesi, 25–7 Mayıs 2007, ss.514-522

Eschbacher, Mag. Claudia “Subjective Well-Being of Tourists”, **Master Thesis**, Vienna 2010.

Fero, Howard Craig “Flow and Cynicism in the Workplace” **Dissertation of Doctor of Philosophy**, Claremont Graduate University, 2005.

Fındık, Mehtap ve Kemalettin Eryeşil. “Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”. **International Iron & Steel Symposium**, Karabük, 02-04 April 2012, ss.1250

Frish, Michiel. “Determinants of Life Satisfaction A Cross-Regional Comparison”, **Yüksek Lisans Tezi**, Maastricht University School of Business and Economics, 2010.

Görmen, Murat. “Örgüt Kültürünün Örgütsel Sinizm Tutumları Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama”, **Doktora Tezi**. Gazi Üniversitesi SBE, 2012.

Gültekin, Selma “Psikolojik Sözleşme İhlali ile Örgüte Karşı Sinik Tutum Arasındaki İlişkide Lider – Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi”, **Doktora Tezi**, Hacettepe Üniversitesi SBE, 2014.

Güngör Delen, Meltem. “Çalışma Hayatında İşyeri Kabalığı Olgusu”, **Maliye Araştırma Merkezi Konferansları**. İstanbul: İstanbul Üniversitesi. 2010, ss.47-52.

Işıkkay, Çağdaş. “İşyeri Nezaketsizliği, Tükenmişlik ve İş Doyumu İlişkisinde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü: Muğla İli Kamu Hastaneleri Birliğinde Görev Yapan Hemşireler Üzerine Bir Araştırma”, **Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi SBE, 2018.

Kangal, Ayça. “Mutluluk Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme ve Türk Hanehalkı için Bazı Sonuçlar”. **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**. Cilt.12, Sayı.44, 2013, ss.221-228 www.esosder.org (15.01.2019)

Kalağan, Gamze. “Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki”. **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**. Akdeniz Üniversitesi SBE, 2009.

Kavoğlu, S., Sinan Ünsar ve Adil Oğuzhan., “Örgüt Kültürünün Çalışanların Tükenmişlik Duygusuna Etkisi: Bir Alan Araştırması”. **18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, Adana, 20 -22 Mayıs 2010, ss.649

Kılıç, Şerife. “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki: Keçiören İlçesi Örneği”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Hacettepe Üniversitesi SBE, 2011.

Kızıloğlu, Esra. “İşyeri Nezaketsizliğinin Bilgi Paylaşma Tutumu ve İş Çıktıları Üzerindeki Etkisi: Algılanan Etik İklimin Aracı Rolü”, **Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Selçuk Üniversitesi SBE, 2019.

Kumral, Tuğçe. “İşyeri Nezaketsizliği ve Örgütsel Sessizlik İlişkisinde Örgütsel Dışlanmanın Aracı Rolü”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2017.

Mantere, Saku ve Miia Martinsuo “Adopting and Questioning Strategy: Exploring The Roles of Cynicism And Dissent”. **17th European Group for Organisation Studies Colloquium**, France,2001, ss.4

Martin, Wiliam F. “Is your hospital safe? Disruptive behavior and workplace bullying”. **HospitalTopics**, 2008, Cilt.86, Sayı.3, ss.22. [http://www.academia.edu/7869941/Is Your Hospital Safe Disruptive Behavior and Workplace Bullying](http://www.academia.edu/7869941/Is_Your_Hospital_Safe_Disruptive_Behavior_and_Workplace_Bullying) (06.10.2018)

Naus, A.J.A. Maria. “Organizational Cynicism on the Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism toward the Employing Organization”, **Yayınlanmamış Doktora Tezi**. Maastricht University, 2007

Özdevecioğlu, Mahmut “İş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma”, 11. **Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, Afyon, 2003, ss.702

Porath, Christine “No Time to Be Nice at Work”, The **Newyork Times**, 19 June 2015, <https://www.nytimes.com/2015/06/21/opinion/sunday/is-your-boss-mean.html> (14.10.2018)

Serez Arslan, Bahar, Safiye Şahin ve Berrak Deniz Değer. “Psikolojik Sözleşmenin Büro Çalışanlarının Sinik Davranışlarına Etkisi”, 11. **Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi**, Isparta: DÜ, 4-6 Ekim 2012, ss.118

Sim, Bob ve Ed Diener. “Accounts of Psychological and Emotional Well-Being for Policy Purposes” **nobascholar.com**. 2018. ss.4.
<https://nobascholar.com/chapters/5/download.pdf> (22.01.2019)

Sur, Özlem. “Örgütsel sinizm: Eskişehir İli Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması”, **Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi**, Gazi Üniversitesi EBS, 2010.

Şeker, Murat. “Mutluluk Ekonomisi”, **Sosyoloji Konferansları Dergisi**. 2009, Sayı.39, ss.117.<https://docplayer.biz.tr/31044524-Mutluluk-ekonomisi-murat-seker.html> (10.01.2019)

Şahin, Ali, İbrahim Uğur Erkiş ve Yasin Taşpınar. “Relationship Between Cynicism and Commitment in Organizations: A Field Study”. **Clute Enstitüsü Uluslararası Akademik Konferansı Bildiri Kitabı**, Fransa: Paris, 9-11 Haziran 2013, ss.475

Şimşek, Ebru.” Örgütsel İletişim ve Kişilik Özelliklerinin Yaşam Doyumuna Etkileri”, **Yayınlanmamış Doktora Tezi**. Anadolu Üniversitesi SBE, 2011.

Torun, Yasemin. “Personel Güçlendirme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü: Örgütsel Sinizm Ölçeği Geliştirmeye Yönelik Bir Araştırma”. **Doktora Tezi**. Marmara Üniversitesi SBE, 2016.

Tuzgöl Dost, Meliha. “Üniversite Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeyleri”, **Yayınlanmamış Doktora Tezi**. Hacettepe Üniversitesi, SBE, 2004.

Tükeltürk Aydın, Şule, Nilüfer Perçin ve Berrin Güzel, “Örgütlerde Psikolojik Kontrat İhlalleri ve Sinizm İlişkisi:4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma”, **17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, Eskişehir, 21-23 Mayıs 2009, ss.687

Üçok, Dilek.” Sinik Tutum ve Psikolojik Sözleşme İhlali Algısının Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi”, **Yüksek Lisans Tezi**. Marmara Üniversitesi SBE, 2012.

<https://media.iskur.gov.tr/22088/istanbul.pdf>

www.tdk.com.tr

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24641>

