

Çalışanların Atfetme Eğilimlerinin Örgütsel Sinizm Davranışları Üzerindeki Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma

Doç. Dr. Soner TASLAK

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü
E-posta: sonertaslak@mu.edu.tr

Doç. Dr. Taner DALGIN

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Muğla Meslek Yüksekokulu, Seyahat Turizm Ve Eğlence Hizmetleri Bölümü
E-posta: tanerdalgin@mu.edu.tr

Öz

Örgütsel sinizm kavramı çalışanların etkinliğini önemli derecede olumsuz etkileyebilen bir değişken olarak dikkat çekmektedir. İnsanların kendilerinin ya da diğer bireylerin davranışlarının nedenlerini anlama süreci olarak tanımlanan Nedensellik Yükleme (Atfetme) kavramı örgütsel sinizm üzerinde etkili olabilecek bir kavram olarak araştırmada ele alınmıştır. Bu araştırmada sağlık sektöründe çalışan iş görenlerin atfetme eğilimleri ve örgütsel sinizm davranışları tespit edilmeye çalışılmış ve kişilerin atfetme eğilimleri ile örgütsel sinizm davranışları arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı sınanmıştır. Elde edilen bulgulara bakıldığında başarı ve başarısızlık örnek durumlarında, içsel atfetme eğilimlerinin, geleceğe yönelik süreklilik algısının, dışsal atfetme eğiliminin ve kontrol edilebilirlik algısının anlamlı şekilde farklılık gösterdiği görülmüştür. Ayrıca içsel atfetme eğilimlerinin ve duruma verilen önemin başarı ve başarısızlık durumlarının her ikisinde de örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde anlamlı farklılık oluşturduğu görülmüştür. Bu sebeple örgütsel sinizm kontrol altında tutulmalı, çalışanlara başarı ve başarısızlık durumlarında sağlıklı geri bildirimler yaparak onların doğru atıflarda bulunabilmelerine katkı sağlanmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Atfetme Kuramı, Örgütsel sinizm, Kontrol Odağı

The Effects Of Attribution Levels On Organisational Cynism: Study On Health Care Workers

Abstract

Organisational Cynism is one of the important factors that have negative effects on employees work performance. "Attribution Theory" is an important concept that defined as making causal inferences about consequences of different behaviours. We investigate the effects of attributions on organisational cynism level in this study. We aim to explore attributions of health care workers and the effect of these attributions on behaviours about organisational cynism. According to findings, level of internal attribution tendency, prudential continuity, external attribution and controllability were differentiated significantly in success and unsuccessful case studies. Also, internal attribution level and importance of case have a significant effect on organisational cynism level in in success and unsuccessful cases both. For these reasons, management must keep under control organisational cynism level and take care to give right feedback about work performance and reasons of successful, unsuccessful results for more correct attributions.

Keywords: Attribution Theory, Organisational Cynism, Locus of Control

1. Giriş

Aynı alanda faaliyet gösteren ve benzer hizmetleri sunan işletmelerin temel rekabet gücü kaynağı olan hizmet kalitesi ve kurumsal imaj gibi personel performansından doğrudan veya dolaylı olarak etkilenen değişkenlerin önemi giderek artmaktadır. Personelin hizmet sunum sürecinde etkinliği ve müşterilerin hizmet kalitesi algılamasındaki rolü dikkate alındığında çalışanlar üzerine odaklanan araştırmaların önemi daha net olarak ortaya çıkmaktadır. Örgütsel sinizm kavramı da çalışanların etkinliğini önemli derecede olumsuz etkileyebilen bir değişken olarak dikkat çekmektedir. Örgütsel sinizm çalışanların çalıştıkları örgüte karşı olumsuz davranışlarını ifade eden bir kavram olarak son dönemde yoğunlukla literatürde yer bulmuştur. Örgütlerin performansını son derece olumsuz etkileyebilecek bu davranışların ortaya çıkması istenmeyen bir durumdur. Bu noktada sinik davranışların ortaya çıkmasında etkili olan faktörlerin tespit edilmesi ve bu faktörlerin kontrol altına alınması önem taşımaktadır. Araştırmanın teorik bölümünde öncelikle atfetme kavramı açıklanmış daha sonra örgütsel sinizm ele alınmıştır. Daha sonra atfetme kavramıyla örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi açıklamak amacıyla araştırma verileri sunulmuştur.

1. Atfetme Kavramı

Atfetme teorisi uzun zamandır yönetim bilimleri alanında temel unsur olan bireylerin davranışlarını daha iyi anlamak açısından önem arz eden bir konudur (Bettman and Weitz, 1983: 166; Folkes, 1984: 398; Weiner, 2000: 383). Atfetme kuramının kurucusu Heider (1958: 141) Sağduyu (Naive) Psikolojisi isimli çalışmasında davranış aksiyonunun bireysel ve çevresel güç olmak üzere iki bileşene bağlı olarak ortaya çıktığını ifade etmektedir. Bireysel bileşenler, bireyin niyeti ve çabasıyla belirlenen motivasyon faktörleri ve bireyin nitelikleriyle ilgili yetenek, huy gibi özelliklerdir. Çevresel bileşenler ise, görev zorluğu şans gibi bileşenlerdir (Specht vd., 2007: 536). Heider'in çalışmalarını temel alan Weiner Atfetme Teorisini detaylandırmıştır. Weiner'in atfetme teorisinin temel odağı bireyin başarısının sebeplerini nasıl algıladığı ve bu algıların geçerli davranış üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkileridir. Atfetme teorisi davranışların belirleyicilerini başarı odaklı bir model eşliğinde açıklar (Cort vd., 2007: 12). Weiner bireyin performansını etkileyen algısal faktörleri, algılanan yetenek, algılanan çaba, algılanan şans ve algılanan iş zorluğu olarak dört başlık altında toplamıştır (Specht vd., 2007: 537).

Nedensellik yüklemesi ismiyle de ifade edilen atfetme kavramı insanların kendilerinin ya da diğer bireylerin davranışlarının nedenlerini anlama sürecini açıklamaya çalışmaktadır (Can vd., 2006). Atfetme, "bir gözlemcinin açık davranışa bakarak, bir aktörün veya kendisinin içsel durumu hakkında yaptığı bir çıkarıma" olarak tanımlanmaktadır (Freedman vd., 1993: 128). Atfetme süreci hem bireyin kendi davranışlarını anlamlandırması, hem diğer insanların davranışlarını değerlendirmesi ve hem de bireyin algıladığı olayları anlama kavuşturması yada yorumlaması açısından önemli bir yere sahiptir. Atfetme teorisine göre bireyler çeşitli sonuçlara nasıl ulaştığı konusunda genellemeler yapmak için davranışların sebebini sistematik olarak değerlendirir (Heider, 1958: 138). İnsanların nedenlerle ilgili olarak yaptığı çıkarımlar, ileride göstereceği davranışları doğrudan ve dolaylı olarak etkilemektedir. Bu nedenler ile ilgili yapılan çıkarımların (yüklemelerin) davranışlarımızı yönlendirmesi Atfetme Teorisinin en önemli noktasıdır (Arık, 1996: 255). Atfetme konusunun temelini neden ve sonuçlar arasındaki ilişki ve bireylerin algıladıkları sebeplerin davranışlarını nasıl etkilediği oluşturmaktadır (Gronhaug ve Falkenberg, 1994: 23).

Atfetme ile ilgili bir başka önemli kavram kontrol odağıdır. Kontrol odağı bireyin kendini etkileyen olaylar üzerinde kontrol gücünün kaynağını değerlendirme şeklidir. İç kontrol merkezine sahip olan bireyler kendi davranışlarının ve faaliyetlerinin hayatlarındaki birçok olay üzerinde etkili olduğuna inanır. Dış kontrol merkezi inancına sahip olan bireyler ise kendilerine ne olacağına değişimin ve diğer insanların belirlediğine inanırlar (Mansourian ve Ford, 2007: 660). İç kontrol merkezine sahip olan insanlar kendi geleceklerini şekillendirmek için daha fazla çaba gösterme, daha fazla kendine güven ve özsaygı gibi niteliklere sahiptir ve kendi konumlarını

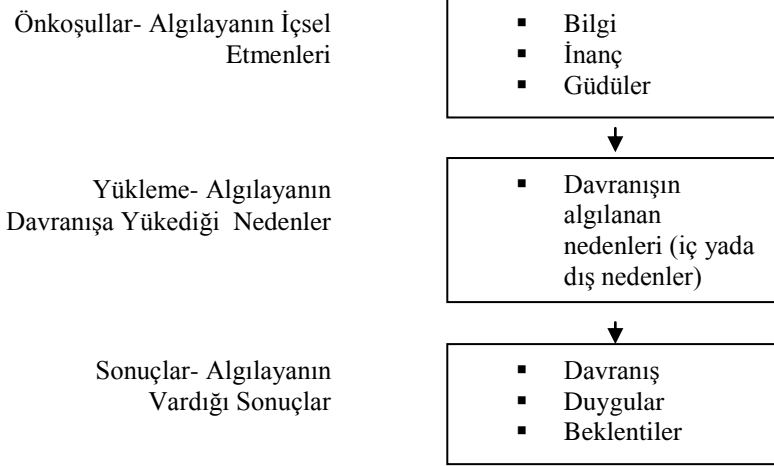
kavrayabilmek için çevreden daha aktif bilgi toplarlar. Dış kontrol odağına sahip insanlar ise mevcut durumlarını değiştirmek için çaba göstermez, kaderci bir anlayışla koşullara pasif bir şekilde razı olurlar (Struthers vd., 2001: 170).

Atfetme sürecinde belirginlik, tutarlılık ve fikir birliği (konsensüs) üç temel ölçüttür. Belirginlik ölçütünde bir uyarının ya da nedenin diğer nedenlerden farklı ve ayırıcı bir özelliğinin olması önemlidir. Tutarlılık ölçütünde, neden ile davranış arasındaki ilişkinin uzun süre devam etmesi gerekir. Konsensüs ölçütünde ise diğer kişilerde de aynı neden sonuç ilişkisinin görülmesi gerekmektedir (Arkonaç, 1998: 136). Neden sonuç ilişkisi bu üç ölçüte uygun olduğu zaman atfetme gerçekleşmiş olur.

Bireyler geçmiş davranışlarının çıktılarını değerlendirirler ve gelecekteki başarı olasılığını yükseltmek başarısızlık risklerini azaltmak için stratejiler oluştururlar (Cort, Griffith ve White, 2007: 12). Weiner (1985), bireyin başarı yada başarısızlıklara dair yaptığı değerlendirmeler sonucunda gelecekteki davranışlarını şekillendireceğini; özellikle önemli konularda elde edilen başarısızlıkların şekillendirme etkisinin daha fazla olacağını ileri sürmüştür. Bu noktada bireylerin elde ettikleri çıktıların hangi sebeplere dayandırdıkları önem kazanmaktadır. Eğer birey başarısızlığının sebebini dışsal sebeplere atfediyorsa ileride başarısızlığını engellemek için fazla çaba harcamazken, başarısızlığın sebebini kendi çaba eksikliği olarak görüyorsa başarıya ulaşmak için gerekli daha fazla çabayı sergileyecektir (Kızgın ve Dalgın, 2012: 65).

İnsanlar nedensellik yüklerken çoğu kez bilinçli davranmazlar. Algılanan davranışın nedenleri geçmişe ilişkin bazı deneyimleri yansıtır. Bunlar; (1) algılayanın diğer kişi ve durum hakkındaki bilgilerinin miktarı ve bu bilgilerin algılayan tarafından nasıl örgütlendiği; (2) algılayanın inançları ve (3) algılayanın güdülenmesi olarak sıralanabilir (Can, Aşan ve Aydın, 2006: 21). Şekil 1’de görüldüğü gibi algılayıcı etkileyen öğrenme, kişilik, güdülenme gibi etkenler nedensellik yükleme sürecini de etkiler (Slocum ve Hellriegel, 2007: 70). Bu faktörler sebebiyle farklı bireylerin aynı başarı ve başarısızlığı farklı sebeplere atfetmeleri sonucu ortaya çıkmaktadır. Ayrıca bireylerin belirli bir konudaki başarı ya da başarısızlıkları ile ilgili nedensellik yüklemeleri zaman içinde değişebilmektedir. Birey kendisi ve çevresiyle ilgili yeni bilgiler edindikçe hem kendi başarısının ya da başarısızlığını, hem de diğer insanların başarı ya da başarısızlığını farklı sebeplere atfetmektedir (Gronhaug ve Falkenberg, 1994: 23).

Şekil 1. Nedensellik Yükleme Süreci



Kaynak: Slocum, J.W., Hellriegel, D. (2007), “*Fundamentals of Organisational Behaviour*”, Thomson South-Western: China.

Atfetme davranışları denetim kaynağı, durağanlık ve kontrol edilebilirlik olmak üzere üç boyutta değerlendirilmektedir. Denetimin kaynağı yönünden değerlendirildiğinde, yetenek ve çaba içsel, işin güçlük derecesi ve şans dışsal etmenler olarak sınıflandırılabilir (Can, Aşan ve Aydın, 2006: 18). Durağanlık boyutunda ise nedensel etmenler değişme gösterenler ve göstermeyenler olmak üzere iki grupta toplanabilir. Burada durağanlıktan kasıt, başarı yada başarısızlığa yol açan etmenin birey tarafından değiştirilebilir olup olmadığıdır. Bireyin durağanlık boyutundaki değerlendirmesi gelecekteki başarı ve başarısızlık beklentisini etkilemektedir (Struthers vd., 2001: 170). Eğer birey başarısızlığının sebebini değişme göstermeyen faktörlere bağlıyorsa gelecekte başarısızlığının devam edeceğine inanmakta, değişme gösteren faktörlere bağlıyorsa başarılı olabileceğine inanmaktadır. Kontrol edilebilirlik boyutu ise, başarı yada başarısızlığa yol açan etmenin birey tarafından denetlenebilirliğini ifade eder (Can, Aşan ve Aydın, 2006: 19). Örneğin bir iş harcanan çaba kontrol edilebilir bir nitelik taşıırken, işin güçlüğü kontrol edilemez bir nitelik taşır. Birey kontrol edebileceği bir durumda başarısız olursa, suçluluk ve utanma duygusunu hisseder. Kontrol edilebilir bir durumdaki başarısından ise özgün ve gurur duyar. Kontrol edemediği durumlardaki başarısızlık ise, olumsuzluğa neden olan kişi ya da kuruma karşı kızgınlık duygusunu yaratır. Başarılı olursa başarı şansa bağlandıği için bireyi çok fazla mutlu etmez (Duman, 2004: 9).

Başarı ya da başarısızlığın içsel ve dışsal nedenlere atfedilmesi ile ilgili çalışmalarda başarının genellikle içsel faktörlere, başarısızlığın da dışsal faktörlere atfedildiği görülmektedir. Başarı ve

başarısızlığa getirilen açıklamalar, benliğe hizmet eden tarafgirlik olarak isimlendirilmektedir. Başarıları çok çalışma ve yeteneklere (içsel), başarısızlıkları ise kötü şans ve zor iş (dışsal) gibi nedenlere bağlamak benliğe hizmet eden tarafgirliğin örnekleridir (Arkonaç, 1998: 151). Bu çalışmada ise başarı ve başarısızlık durumundaki atfetme eğilimlerinin ve diğer atfetme boyutlarının örgütsel sinizm davranışı üzerindeki etkileri değerlendirilecektir.

2. Örgütsel Sinizm

Sinizm kavramının M.Ö. 4. yüzyıldaki Sinik Okula kadar uzanan bir tarihi bulunmaktadır (Özgener vd., 2005: 430). Erken sinizm toplum ve onun güç kaynaklarının aşırı şekilde eleştirildiği basit bir felsefe olarak ele alınmıştır. Bateman vd. (1992: 768) sinizmi, "otorite ve kurumlara karşı olumsuz ve güvensiz tutumlar" şeklinde tanımlamıştır. Anderson (1996: 1398), sinizmi "engellenme, umutsuzluk ve hayal kırıklığıyla nitelenen genel ve spesifik bir tutum olduğu kadar bir kişi, grup, ideoloji, toplumsal gelenek veya kurumlara karşı negatif duygular ve güvensizlik" olarak tanımlamıştır. Bireylerin yalnız çıkarlarını gözettiğine inanan ve buna göre herkesi çıkarıcı kabul eden kimse olarak açıklanan "sinik" ve bunu açıklamaya çalışan düşünceye "sinizm" denilmektedir. Sinizme ilişkin temel inanç; dürüstlük, adalet ve içtenlik ilkelerinin kişisel çıkarlara kurban edildiği yönündedir (Gül ve Ağıröz, 2011: 37).

Wilkerson vd. (2008: 2274), örgütsel sinizmi genel olarak, bir kişinin çalıştığı örgüte ve onun prosedürlerine, süreçlerine ve yönetimine karşı, bu unsurların çalışanın çıkarlarına karşı olduğu fikrine dayanan negatif tutumu olarak tanımlamıştır. Dean vd.'e (1998) göre örgütsel sinizm, bir kişinin istihdam edildiği organizasyona karşı örgütün bütünlükten yoksun olduğuna yönelik inancını, örgüte yönelik negatif duygularını ve bu inanç ve duygularla tutarlı biçimde örgüte karşı aşağılayıcı ve eleştirel davranış eğilimlerini kapsayan olumsuzluklar bütünüdür. Bu negatif tutum örgütün bütününe karşı olabileceği gibi yalnızca bir bölümüne karşı da olabilir (Naus, 2007: 25).

Örgütsel davranış açısından örgütsel sinizmin sabit bir kişisel özellik değil öğrenilmiş bir tutum, inanç, davranış olduğu yönünde fikir birliği mevcuttur (Dean vd., 1998; Wilkerson vd., 2008). Örgütsel sinizm, deneyimler sonucu ortaya çıkar. Örgütle ilgili samimiyetsiz veya adaletsiz davranış deneyimleri ya da algıları, sahtekârlık veya samimiyetsizlik sebebiyle gelişen inançlar örgütsel sinizmin başlıca habercilerini oluşturmaktadır (Naus, 2007: 26). Literatürde örgütsel sinizme yol açan birçok farklı nedenden bahsedilmektedir. Anderson ve Bateman (1997: 451, 452) örgütsel sinizme yol açan bilişsel, duygusal ve örgütsel birçok faktörden bahsetmiştir. Bunlar arasında, psikolojik sözleşme ihlalleri, gücün dengesiz dağılımı, adaletsizlik, klasik iş yöntemleri, çok uzun çalışma süreleri, mobbing, kötü yönetim, etkin olmayan liderlik, örgütsel küçülme, yeniden yapılanma, yöneticilerin işten

çıkarılması, yüksek yönetici ücretleri, ani ve acımasız şekilde yapılan işten çıkarmalar, düşük örgütsel performans ve örgütsel değişim gibi nedenler sayılabilir.

Scharmer (2007: 125) sinizmi, çalışanları kendi yaratıcılıklarından uzaklaştıran tüm duygusal eylemler olarak nitelendirmekte ve gelişmeyi engellediği için çalışanları etkisizleştirdiğini ileri sürmektedir. İşyerinde sinik tutuma sahip çalışanlar liderlerinin güdülerine güvenmezler ve işverenlerinin fırsat bulduklarında emeklerini sömüreceğine, örgütsel ödüllerin adil bir biçimde dağıtılmadığına ve organizasyon faaliyetlerinde açıklık, dürüstlük ve samimiyet olmadığına inanırlar (Anderson ve Bateman, 1997: 449, 451).

Dean vd. (1998) ve Abraham (2000) örgütsel sinizmi beş formda ele almış ve örgüt literatüründe sinizmin kavramsallaştırılmasına büyük katkı sağlamıştır. Tablo 1’de örgütsel sinizmin alt formları özetlenmiştir.

Tablo 1: Örgütsel Sinizmin Alt Formları

Sinizm Formu	Açıklama
Kişilik Sinizmi	Diğerlerine karşı olumsuz algılamalar ve muhalefet içeren sabit bir kişilik özelliğidir. Diğer insanlara karşı, dünyanın ikiyüzlü, düzenbaz, umursamaz ve bencil insanlarla dolu olduğuna yönelik geniş kapsamlı bir genellemeye dayalı, kökleşmiş bir güvensizlik vardır.
Sosyal / Kurumsal Sinizm	Kişi ve toplum arasındaki sosyal sözleşmenin ihlal edilmesinin bir sonucu olarak ortaya çıkan sinizm durumudur.
Mesleki Sinizm	Özellikle hizmet sektöründe görülen mesleki sinizm, kişinin becerilerinin engellenmesiyle başa çıkma stratejisidir ve tüketicilerden uzaklaşmaya ve tüketicileri insan olarak görmemeye neden olur. Mesleki sinizmin ikinci nedeni ise kişi-rol çatışmasıdır.
Çalışan Sinizmi	Çalışan sinizmi dev şirketlere, tepe yönetime ve işyerindeki diğer oluşumlara yönelik aşağılama ve güvensizlik gibi güçlü hayal kırıklığı, umutsuzluk ve engellenme hisleriyle karakterize edilen tutumdur.
Örgütsel Değişim Sinizmi	Örgütsel değişim sinizmi başarısız olmuş değişim çabalarına ya da değişimin yol açacağı belirsizliğe karşı bir reaksiyondur ve gelecekteki çabaların başarısı konusunda kötümserlik ile değişim ajanlarının tembel ve yetersiz oldukları inancından oluşmaktadır.

Kaynak: Dean vd., 1998; Anderson, 1996’dan uyarlanmıştır.

Örgütsel sinizmle ilgili bir başka sınıflandırma bu araştırmaya da örgütsel sinizm boyutlarıyla temel oluşturan Brandes’in (1997) çalışmasıdır.

Brandes (1997) örgütsel sinizmi bilişsel, duygusal ve davranışsal boyut olmak üzere toplam üç boyutta ele almıştır. Bilişsel boyutta, kurumun ve burada çalışan bireylerin dürüstlükten yoksun olduğu inancı vurgulanmaktadır. Bilişsel boyutun kapsamı incelendiğinde, çalıştıkları kurumda sinik tutuma sahip bireylerin aşağıdaki inançlara sahip oldukları görülmektedir (Brandes, 1997: 30; Dean, vd., 1998:345).

-Örgütlerdeki uygulamalar ilkelere dayalı değildir.

-Örgütlerin hazırladığı resmi bildireler işgörenler tarafından ciddiye alınmaz.

-Örgütlerdeki insan davranışları istikrarsız ve güvenilir niteliktedir.

-Örgütlerdeki bireyler; yalan, dolan ve hile gibi davranışlar sergileyebilirler.

-Örgüt içindeki ilişkiler kişisel çıkarlara bağlıdır.

Duygusal boyutta, sinik tutuma sahip bireyler, sadece çalıştıkları kuruma ilişkin inançları olan kişiler değil, aynı zamanda örgüte ilişkin duygular besleyen kişiler olarak da görülmektedir (Dean vd., 1998: 346). Örgütsel sinizmin duygusal boyutu; saygısızlık, öfke, sıkıntı ve utanç duymak gibi kuvvetli duygusal tepkileri kapsamaktadır (Abraham, 2000: 269).

Davranışsal boyuta göre ise çalıştıkları kurumda sinik davranışta bulunan işgörenler, örgüt içinde gelişen olaylar hakkında karamsar tahminler yapma eğilimindedir. İşgörenler çoğu zaman örgütü ve iş arkadaşlarını küçük düşürmeye yönelik davranışlarda bulunabilirler (Dean vd., 1998: 346). Davranışsal boyut kapsamında sinik davranışa sahip olan işgörenler, örgüt konusunda şikâyetle bulunma, dalga geçme ve eleştirilerde bulunma gibi davranışlar sergileyebilirler. Örgütlerde, sinik davranışlar sözlü olmayan davranışlar ile de gösterilebilir. İşgörenlerin birbirleriyle anlamlı bir biçimde bakışmaları, alaycı gülüşleri ve küçümser bir tavırla gülümsemeleri sinik davranışlara örnek oluşturabilir (Brandes ve Das, 2006, s.240).

3. Araştırmanın Amacı ve Metodoloji

Yapılan araştırmada örgütsel sinizm davranışlarıyla ilişkili olabileceği düşünülen atfetme eğilimlerinin etkisini sınamak amaçlanmıştır. Bireylerin başarı ve başarısızlık durumlarındaki atfetme eğilimleri sinik davranışların ortaya çıkmasında etkili olabileceği düşünülen bir değişken olarak ele alınmıştır. Bu araştırmada sağlık sektöründe çalışan iş görenlerin atfetme eğilimleri ve örgütsel sinizm davranışları tespit edilmeye çalışılacak ve kişilerin atfetme eğilimleri ile örgütsel sinizm davranışları arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı sınanacaktır. Bu ilişki sınanırken örgütsel sinizm davranışı üzerinde etkili olabilecek diğer değişkenlerin sabit olduğu varsayılacaktır. Bunun yanında başarılı ve başarısızlık durumunda atfetme eğilimlerinin farklılaşp farklılaşmadığı, cinsiyetin örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde anlamlı fark

yaratıp yaratmadığı, örgütsel sinizm düzeyinin atfetme eğilimlerini anlamlı düzeyde etkileyip etkilemediği sorularına araştırma kapsamında cevap aranmıştır.

Araştırmada örgütsel sinizm seviyesinin belirlenmesi için Brandes'in (1997) bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç boyutta geliştirdiği ölçekten yararlanılmıştır. Ölçekte toplam 13 madde bulunmaktadır. Ölçekte bilişsel boyutla ilgili 4 ifade, duygusal boyutla ilgili 4 ifade ve davranışsal boyutla ilgili 5 ifade yer almaktadır. Çalışanların atfetme eğilimlerinin belirlenmesi amacıyla ise Furnham vd. tarafından oluşturulmuş atfetme sitilleri ölçeği temel alınarak bir ölçek oluşturulmuştur. Hastanede çalışan hemşirelerin atfetme eğilimlerini belirlemek için başarı ve başarısızlık durumlarını içeren bir örnek olay geliştirilmiştir. Çalışanlara “**Mesleki bilgi, beceri ve deneyim gerektiren çeşitli klinik uygulamalarda son zamanlarda oldukça başarısız sonuçlarla karşılaşmaktasınız.**” ve “**Mesleki bilgi, beceri ve deneyim gerektiren çeşitli klinik uygulamalarda son zamanlarda başarılı sonuçlarla karşılaşmaktasınız**” olmak üzere başarısızlık ve başarı durumunu örneklendiren iki örnek durum sunulmuştur. Bu örnek durumlarla ilgili atfetme eğilimlerini ölçmek için alt ifadelerden yararlanılmıştır. Ölçeklerin güvenilirliğini belirlemek amacıyla Cronbach Alpha analizinden yararlanılmıştır. Atfetme eğilimleri ile ilgili 10 ifadenin cronbach alpha düzeyi ,744 olarak tespit edilmiştir. Örgütsel sinizm ile ilgili 14 ifadenin cronbach alpha düzeyi ise ,796 çıkmıştır. Bu değerler ölçeğin güvenilirliğinin kabul edilebilir derecede olduğunu göstermektedir. Anket Çalışması Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Araştırma hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarına uygulanmıştır.

5. Araştırma Bulguları

Araştırma kapsamında öncelikle katılımcılarla ilgili demografik bilgiler verilmiştir. Tablo 2’ de görüldüğü gibi katılımcılar 193 kız 15 erkek olmak üzere toplam 208 kişiden oluşmaktadır. Erkek katılımcıların düşük oranda olmasının hemşirelik mesleğini genellikle bayanların seçmesi sebebiyle normal olduğu söylenebilir. Katılımcıların yaş dağılımına baktığımızda 41-50 yaş aralığındaki çalışanların % 52,9’la katılımcılar içinde oldukça büyük bir çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi ile ilgili olarak katılımcılar içinde ilkökul mezunu olan kimsenin olmadığı ve lisans mezunlarının % 43,3 ile katılımcılar içinde yüksek oranda olduğu görülmektedir. Katılımcıların çoğunluğu (% 75,5) hemşirelerden, geri kalanı ise stajyer ve sağlık teknikerlerinden oluşmaktadır. Katılımcıların iş tecrübesine bakıldığında ortalama 14 yıl gibi bir süre ortaya çıkmaktadır. Hemşirelerin iş tecrübelerinin oldukça yüksek olduğu görülmekle birlikte, sadece eğitimleri süresince çalışıyor olmalarına rağmen stajyerlerin iş tecrübeleri de yüksektir.

Tablo 2: Katılımcılara ait demografik bilgiler

	Sayı	Yüzde(%)		Sayı	Yüzde(%)
Cinsiyet			Yaş		
Kadın	193	92,8	< 18	27	13,0
Erkek	15	7,2	19-25	18	8,6
Toplam	208	100	31-40	17	8,2
Eğitim Düzeyi			41-50	110	52,9
İlköğretim	0	0	> 51	36	17,3
Lise ve dengi	51	24,5	Toplam	208	100
Önlisans	59	28,4	Görev		
Lisans	90	43,3	Hemşire	157	75,5
Lisansüstü	8	3,8	Stajyer	48	23,1
Toplam	208	100	Sağlık Teknikeri	3	1,4
İş Tecrübesi	Yıl -Ay		Toplam	208	100
Hemşire	17 yıl- 6 ay				
Stajyer	2 yıl-10 ay				
Sağlık Teknikeri	11 yıl- 8 ay				
Tamamı	14 yıl				

Tablo 3’de başarı ve başarısızlık durumlarındaki atfetme eğilimleri karşılaştırmalı olarak verilmiştir. İçsel atfetme eğiliminde katılımcıdan başarı / başarısızlık örnek durumunu ne derece kendisiyle ilgili sebeplere dayandırdığını değerlendirmesi istenmiştir. Görüldüğü gibi katılımcıların başarısızlık örnek durumunu kendilerine atfetme düzeyi düşükken (2,19), başarılı örnek durumunu kendilerine atfetme düzeyi yüksektir (3,62). Geleceğe yönelik süreklilik kapsamında katılımcılardan kendileriyle ilgili sebeplerin gelecekte benzer durumlarda başarı / başarısızlık sonucuna yol açma olasılığını değerlendirmeleri istenmiştir. Katılımcılar gelecekte kendileriyle ilgili sebeplerin başarısız sonuçlara yol açabileceğine çok fazla katılmazken (2,71), başarılı sonuçlara yol açabileceğine inanmaktadır (3,83). Dışsal atfetme eğilimi katılımcının başarı / başarısızlık sonucunu kendisinin dışındaki kişilere atfetmesini ifade etmektedir. Görüldüğü gibi başarısızlık sonucunu daha fazla diğer kişilere atfederken (3,22), başarı sonucunu daha az diğer kişilere atfetmektedir (3,04). Kontrol edilebilirlik kapsamında katılımcıya örnek durumda başarı / başarısızlık sonucuna yol açan sebeplerin ne derece kendisinin kontrolünde olduğunu

değerlendirmesi istenmiştir. Katılımcılar başarısızlığın sebeplerinin kendi kontrolünde olduğuna düşük düzeyde katılırken (2,51), başarının sebeplerinin kendi kontrolünde olduğuna yüksek düzeyde katılmıştır (3,35). Son olarak katılımcılara başarı / başarısızlık durumunda konuya verdikleri önem sorulmuştur. Katılımcıların her iki örnek durumda da konuya aynı düzeyde önem gösterdikleri görülmektedir.

Tablo 3: Atfetme eğilimleri ile ilgili önermelere verilen cevaplar

	Başarısızlık durumu ort.	Std. Sapma	Başarı durumu ort.	Std. Sapma	t	Sig. (2-tailed)
İçsel atfetme eğilimi	2,19	1,15	3,62	1,05	-13,861	,000
Geleceğe yönelik süreklilik	2,71	1,43	3,63	1,05	-7,907	,000
Dışsal atfetme eğilimi	3,22	0,99	3,04	0,96	2,088	,038
Kontrol edilebilirlik	2,51	1,16	3,35	1,00	-9,520	,000
Duruma verilen önem	4,09	1,17	4,09	1,17	,000	1,000

Çalışmada katılımcıların Atfetme eğilimleriyle ilgili önermelere verdiği cevapların başarı ve başarısızlık durumlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini anlamak amacıyla paired-sample t testi kullanılmıştır. Tablo 3’de görüldüğü gibi Sig. (2-tailed) değerleri duruma verilen önem dışındaki diğer atfetme boyutlarında 0,050 değerinden küçüktür. Bu rakamlardan yola çıkarak katılımcıların başarılı sonuçları kendilerine atfederken, başarısızlığın sebeplerini kendileri dışındaki faktörleri atfettikleri söylenebilir. Bunun yanında katılımcı kendisinden kaynaklanan başarısız sonuçlarının gelecekte daha az tekrarlanacağına, başarılı sonuçların ise süreklilik göstereceğine inandığı anlaşılmaktadır. Örnek durumda başarı / başarısızlık sonuçlarının sebebini başkasına atfetme eğilimleri anlamlı şekilde farklılaşsa da bu farklılık çok yüksek düzeyde değildir. Bunun sebebi katılımcıların başarılı sonuçları kendisiyle birlikte ekip çalışmasına atfetmesidir. Katılımcılar başarılı sonucu kendilerine atfetmekle birlikte, diğer arkadaşlarının kendileriyle işbirliğinin bir sonucu olarak da görmektedir. Örnek durumda katılımcıların kontrol edilebilirlikle ilgili başarı ve başarısızlık sonuçlarında farklı değerlendirmelerde buldukları görülmektedir. Başarılı sonuç aldıkları durumda kontrolün kendi

elinde olduğuna yüksek düzeyde katılan sağlık çalışanları, başarısız sonuç aldıkları durumda kontrolün kendi elinde olduğuna düşük düzeyde katılmıştır.

Çalışmada katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi de amaçlanmıştır. Tablo 4’de katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel sinizm düzeyleri ve bunların cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini ifade eden bağımsız örnekler t testi analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Görüldüğü gibi katılımcılar bilişsel sinizm boyutundaki ifadeleri daha yüksek derecede onaylarken, duygusal ve davranışsal sinizm boyutundaki ifadelere daha düşük düzeyde onaylamıştır.

Örgütsel sinizm ile ilgili ifadelerin bir kısmına bayan katılımcılar bir kısmına erkek katılımcılar daha yüksek düzeyde onay verdiği görülmektedir. Katılımcıların genel olarak en yüksek düzeyde onay verdikleri ifade hastanenin çalışanlardan beklediği davranışlarla ödüllendirdiği davranışların birbirinden farklı olduğunu belirten ifadedir. Bu noktada katılımcıların hastanenin ödüllendirme sisteminin tutarlı olmadığı düşüncesinde oldukları söylenebilir. Bayan katılımcıların bilişsel sinizm boyutuyla ilgili önermelere daha yüksek derece de katıldığı, erkek katılımcıların duygusal ve davranışsal sinizm boyutlarıyla ilgili önermelere daha yüksek derecede katıldığı genel bir değerlendirmeye söylenebilir. Farklılık analizi sonuçlarına baktığımızda örgütsel sinizmle ilgili ifadelerin 6 tanesinin cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir.

Tablo 4: Cinsiyete göre örgütsel sinizm düzeyleri

Örgütsel sinizm ifadesi	Cinsiyet	N	Ort.	S.s.	T	Sig. (2-tailed)
Çalıştığım hastanede söylenenle yapılanların birbirinden farklı olduğuna inanırım.	Kız	193	3,63	1,40	-2,777	,014
	Erkek	15	2,60	1,01		
	Toplam	208	3,55	1,08		
Çalıştığım hastanede politikalar, amaçlar ve uygulamaların çok az ortak noktası vardır.	Kız	193	3,23	1,19	-2,444	,015
	Erkek	15	2,53	1,05		
	Toplam	208	3,18	1,07		
Çalıştığım hastanede bir şey yapılacağı söylendiği zaman bunun gerçekten yapılıp yapılmayacağı konusunda şüphe duyarım.	Kız	193	3,53	1,19	-2,242	,026
	Erkek	15	2,87	1,09		
	Toplam	208	3,48	1,11		
Çalıştığım hastanenin	Kız	193	3,62	1,10	-1,906	,058

SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI DERGİSİ
JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCHES
 Bahar/Spring 2015-Sayı/Issue 34

çalışanlarından beklediği davranışlar ve ödüllendirdiği davranışlar farklıdır.	Erkek	15	3,07	1,07		
	Toplam	208	3,58	1,08		
Çalıştığım hastaneyi düşündüğüm zaman sinirlenirim.	Kız	193	2,94	1,59	-1,454	,167
	Erkek	15	2,33	,94		
	Toplam	208	2,89	1,01		
Çalıştığım hastaneyi düşündüğüm zaman kızgınlık hissedirim.	Kız	193	2,81	1,32	-,027	,978
	Erkek	15	2,80	,97		
	Toplam	208	2,81	1,00		
Çalıştığım hastaneyi düşündüğüm zaman gerilirim.	Kız	193	2,80	1,30	3,783	,000
	Erkek	15	3,87	1,03		
	Toplam	208	2,88	1,09		
Çalıştığım hastaneyi düşündüğüm zaman kaygılanırım/endişelenirim.	Kız	193	2,92	1,40	1,832	,087
	Erkek	15	3,80	1,03		
	Toplam	208	2,97	1,07		
Hastane dışındaki arkadaşlarıma, çalıştığım hastanede olanlar hakkında yakınıyorum.	Kız	193	2,65	,95	2,697	,008
	Erkek	15	3,33	,98		
	Toplam	208	2,70	,96		
Çalıştığım hastanede herhangi bir şey olduğunda çalışma arkadaşlarımla anlamlı bakışmalarda bulunuruz.	Kız	193	3,05	,74	,456	,682
	Erkek	15	3,13	1,12		
	Toplam	208	3,05	1,10		
Diğer çalışanlarla, çalıştığım hastanede işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	Kız	193	3,05	,92	-,624	,533
	Erkek	15	2,87	1,09		
	Toplam	208	3,03	1,07		
Çalıştığım hastanenin uygulama ve politikalarını diğer çalışanlarla eleştiririm.	Kız	193	2,79	1,07	,778	,438
	Erkek	15	3,00	,99		
	Toplam	208	2,81	,99		

Çoğu zaman çalıştığım hastanenin uygulama ve sloganlarıyla dalga geçerim.	Kız	193	1,87	1,06	6,290	,000
	Erkek	15	3,60	1,03		
	Toplam	208	1,99	1,12		

Yapılan başka bir analizde başarı ve başarısızlık durumunda katılımcıların içsel atfetme eğilimlerinin örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde anlamlı farklılık yaratıp yaratmadığını belirlemek amaçlanmıştır. Örgütsel sinizm ifadelerinin tamamı bir önceki tabloda verildiği için Tablo 5’de sadece başarı ve başarısızlık durumlarından herhangi birinde atfetme eğilimlerine göre anlamlı farklılık gösteren ifadeler yer verilmiştir. Görüldüğü gibi içsel atfetme eğilimleri genel olarak hem başarı hem başarısızlık durumlarında örgütsel sinizm düzeyi üzerinde anlamlı farklılık yaratmaktadır.

Tablo 5: İçsel atfetme eğilimlerinin örgütsel sinizm üzerindeki etkileri

Örgütsel sinizm ifadesi	Başarısızlık Durumu		Başarı Durumu	
	F	Sig.	F	Sig.
Çalıştığım hastanede söylenenle yapılanların birbirinden farklı olduğuna inanırım.	,962	,422	4,950	,001
Çalıştığım hastanede bir şey yapılacağı söylendiği zaman bunun gerçekten yapılıp yapılmayacağı konusunda şüphe duyarım.	4,692	,001	5,812	,000
Çalıştığım hastaneyi düşündüğüm zaman sinirlenirim.	4,272	,002	10,906	,000
Çalıştığım hastaneyi düşündüğüm zaman kızgınlık hissedirim.	2,978	,020	4,541	,002
Çalıştığım hastaneyi düşündüğüm zaman gerilirim.	2,620	,036	6,171	,006
Çalıştığım hastaneyi düşündüğüm zaman kaygılanırım/endişelenirim.	2,664	,034	1,093	,361
Çalıştığım hastanede herhangi bir şey olduğunda çalışma arkadaşlarımla anlamlı bakışmalarda bulunuruz.	7,041	,000	4,391	,002
Diğer çalışanlarla, çalıştığım hastanede işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	7,065	,000	,495	,740
Çalıştığım hastanenin uygulama ve politikalarını diğer çalışanlarla eleştiririm.	3,230	,013	6,394	,000

Çoğu zaman çalıştığım hastanenin uygulama ve sloganlarıyla dalga geçerim.	3,600	,007	3,482	,009
Örgütsel sinizm ortalaması	7,093	,000	4,755	,001

Başarı ve başarısızlık örnek durumlarında katılımcıların duruma verdikleri öneme göre örgütsel sinizm düzeylerinin anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla One-Way Anova testi uygulanmıştır. Duruma verilen önemin örgütsel sinizm düzeylerini anlamlı derecede etkilediği Tablo 6'da sunulan verilerden anlaşılmaktadır. Başarı örneğinde duruma verilen önem bütün örgütsel sinizm değişkenleri üzerinde anlamlı farklılık oluştururken, başarısızlık örneğinde duruma verilen önem sadece 8 değişken üzerinde anlamlı farklılık oluşturmaktadır. Verilerden yola çıkarak başarılı sonuçlarla karşılaşma örnek olayında katılımcıların duruma verdiği önem düzeyi örgütsel sinizm düzeyleriyle yakın derecede ilişkilidir.

Tablo 6: Duruma verilen önemin örgütsel sinizm üzerindeki etkileri

Örgütsel sinizm ifadesi	Başarısızlık Durumu		Başarı Durumu	
	F	Sig.	F	Sig.
Çalıştığım hastanede söylenenle yapılanların birbirinden farklı olduğuna inanırım.	3,437	,010	11,143	,000
Çalıştığım hastanede politikalar, amaçlar ve uygulamaların çok az ortak noktası vardır.	4,847	,001	4,555	,002
Çalıştığım hastanede bir şey yapılacağı söylendiği zaman bunun gerçekten yapılıp yapılmayacağı konusunda şüphe duyarım.	,634	,639	6,647	,000
Çalıştığım hastanenin çalışanlarından beklediği davranışlar ve ödüllendirdiği davranışlar farklıdır.	1,496	,205	10,354	,000
Çalıştığım hastaneyi düşündüğüm zaman sinirlenirim.	2,799	,027	4,508	,002
Çalıştığım hastaneyi düşündüğüm zaman kızgınlık hissederim	2,069	,086	4,935	,001
Çalıştığım hastaneyi düşündüğüm zaman gerilirim.	1,977	,099	5,053	,001
Çalıştığım hastaneyi düşündüğüm zaman kaygılanırım/endişelenirim.	6,667	,000	6,143	,000
Hastane dışındaki arkadaşlarıma, çalıştığım hastanede olanlar hakkında yakınırım.	1,314	,266	8,540	,000

Çalıştığım hastanede herhangi bir şey olduğunda çalışma arkadaşlarımla anlamlı bakışmalarda bulunuruz.	4,693	,001	4,637	,001
Diğer çalışanlarla, çalıştığım hastanede işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	5,966	,000	3,650	,007
Çalıştığım hastanenin uygulama ve politikalarını diğer çalışanlarla eleştiririm.	6,086	,000	3,898	,005
Çoğu zaman çalıştığım hastanenin uygulama ve sloganlarıyla dalga geçerim.	3,857	,005	2,825	,026
Örgütsel sinizm ortalaması	6,410	,000	14,528	,000

Araştırma kapsamında değişkenler arasındaki ilişkiyi çift yönlü ortaya koyabilmek amacıyla katılımcıların ortalama örgütsel sinizm düzeyinin atfetme değişkenleri üzerinde anlamlı farklılık yaratıp yaratmadığı analiz edilmiştir. Tablo 7’de görüldüğü gibi katılımcıların ortalama örgütsel sinizm düzeyi içsel atfetme eğilimini hem başarı hem başarısızlık örnek durumunda anlamlı şekilde etkilemektedir. Fakat görüldüğü gibi ortalama örgütsel sinizm düzeyi başarısızlık örnek durumunda ki geleceğe yönelik tutarlılık ve kontrol edilebilirlik değişkenleri üzerinde anlamlı farklılık yaratırken, başarı örnek durumunda bu anlamlı farklılık görülmemektedir.

Tablo 7: Ortalama örgütsel sinizm düzeylerinin atfetme eğilimleri üzerindeki etkisi

Atfetme eğilimleri ile ilgili ifadeler	Başarısızlık Durumu		Başarı Durumu	
	F	Sig.	F	Sig.
İçsel atfetme eğilimi	14,598	,000	6,109	,001
Geleceğe yönelik süreklilik	5,706	,001	,554	,646
Dışsal atfetme eğilimi	2,124	,098	,448	,719
Kontrol edilebilirlik	6,649	,000	,318	,813
Duruma verilen önem	,606	,612	1,699	,168

4. Sonuç ve Değerlendirme

Bireyin karşılaştığı başarılı ve başarısız durumlar karşısında nedensellik yüklem tarzı gelecekteki davranışları üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Belirli bir göreve başlarken, başarı derecemizle ilgili beklentilerimiz, bundan önce benzer şartlarda yaptığımız yüklemelerin etkisini taşımaktadır (Duman,

2004: 8). Araştırmanın örneklemini oluşturan sağlık çalışanları açısından değerlendirdiğimizde genel olarak katılımcıların başarı örnek durumunda kendi yetenek ve çabalarına, başarısızlık örnek durumunda ise dışsal etmenlere atıfta buldukları görülmektedir. Bu bulgudan yola çıkarak katılımcıların başarılı durumlarla karşılaştıklarında kendi yeteneklerine güvenlerinin artacağını ve çaba gösterdiklerinde başarılı sonuçlarla karşılaşacağı yönündeki inançlarının pekişeceğini söyleyebiliriz. Fakat başarısız sonuçlarla karşılaşma durumunda katılımcılar bunu kendi yetenek ve çabalarıyla ilişkilendirmeyecek, ve bu sonucun dışsal nedenlere yükledikleri için kendi yetenek ve çabasını geliştirmek konusunda bir motivasyon göstermeyecektir. Katılımcıların başarısız durumlarla karşılaştıklarında da, bu sonucu kendi yetenek ve çabalarına atfetmesi, onların kendilerini geliştirmeleri açısından önemlidir. Aynı zamanda sağlık çalışanlarının başarısızlıklarına neden olabilecek dışsal etmenlerin minimuma indirilmesi, onların motivasyonlarını arttırmak ve başarılı, başarısız sonuçların her ikisinin de kendi yetenek ve çabalarına bağlı olduğu algısını oluşturabilmek açısından önemlidir. Yeterli teknik araç gereçle donatılmayan ve fiziksel imkânları yetersiz olan sağlık çalışanlarının sürekli başarılı olmalarını ve hata yapmamalarını beklemek fazla iyimser bir yaklaşım olacaktır.

Örgütsel sinizm açısından araştırma sonuçlarını değerlendirdiğimizde katılımcıların bilişsel sinizm düzeylerinin, diğer sinizm boyutlarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuçtan hareketle örnekleminizi oluşturan katılımcıların çalıştıkları kurumun ve burada çalışan bireylerin dürüstlükleri ile ilgili şüphe içinde oldukları söylenebilir. Örgütsel sinizmin örgütler üzerindeki olumsuz etkileri düşünüldüğünde çalışanların sinizm düzeyinin minimuma düşürülmesi oldukça önemlidir. Örgüt içi iletişim kanallarının sağlıklı çalışmasını sağlamak, katılımcı yönetim yaklaşımlarını benimsemek, terfi, prim gibi teşvik unsurlarını doğru ve adaletli kullanmak örgütsel sinizm düzeyinin örgüt içinde kabul edilebilir seviyelerde tutulabilmesine fayda sağlayacaktır.

Bu araştırma kişilerin kendi yetenek ve çabalarına atfetme düzeylerinin örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde anlamlı farklılık yaratan bir değişken olduğunu göstermiştir. Yani başarılı ya da başarısız durumlar karşısında bireyin atfetme şekli kişinin örgütsel sinizm düzeyini önemli ölçüde etkilemektedir. Aynı zamanda duruma verilen önem de örgütsel sinizm düzeylerindeki değişimi anlamlı şekilde etkileyen bir başka faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Araştırmada değişkenler arasındaki çift yönlü ilişkiyi daha iyi açıklayabilmek amacıyla ortalama örgütsel sinizm düzeyinin atfetme değişkenleri üzerinde anlamlı farklılık yaratıp yaratmadığı sınıanmıştır. Yapılan analizlerde örgütsel sinizm düzeyinin özellikle içsel atfetme eğilimi üzerinde anlamlı farklılık yarattığı görülmüştür. Bu bulgudan yola çıkarak örgütsel sinizmin çalışanın başarı ve başarısızlık sebeplerini yorumlamasında etkileyen bir değişken olduğu söylenebilir.

Yükleme teorisine göre başarmayı gerektiren görevlere girişme veya bunların kaçınma eğilimi, bireylerin geçmiş hayat tecrübeleriyle ilgili olarak ne

düşündüğüne ve bu tecrübelerini nasıl algılayıp yorumladığına bağlıdır (Arık, 1996: 316-317). Çalışanlar işlerinde gösterdikleri çabanın karşılığını başarı olarak görme eğilimi kazanmazsa ya da yeteneklerinin alanında başarılı olmaya yetmeyeceğine inanırsa, iş hayatında başarılı olabilmek için gerekli olan davranışları sergilemekte sıkıntı çekeceklerdir. Bu noktada çalışanların başarılı ya da başarısız, herhangi bir sonuç elde ettiklerinde, doğru atıflarda bulunabilmeleri ve onları gelecekte başarıya ulaştıracak değişkenleri doğru algılayabilmeleri oldukça önemlidir. Bu algıların doğru şekillenebilmesi için örgüt içinde örgütsel sinizmin yaygınlaşmasının önlenmesi kritik önem taşımaktadır. Araştırma sonuçlarında görüldüğü gibi örgütsel sinizm düzeyindeki değişimler atfetme eğilimleri üzerinde önemli farklılıklar yaratabilmektedir. Bu sebeple örgütsel sinizm kontrol altında tutulmalı, çalışanlara başarı ve başarısızlık durumlarında sağlıklı geri bildirimler yaparak onların doğru atıflarda bulunabilmelerine katkı sağlanmalıdır.

Kaynakça

- Anderson, L. M. (1996). Employee Cynicism: An Examination Using A Contract Violation Framework, *Human Relations*, 49 (11), ss. 1395-1418.
- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences, *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126: 3, ss. 269–292.
- Anderson, L. M. ve Bateman, T. S. (1997). Cynicism in The Workplace: Some Causes and Effects, *Journal of Organizational Behavior*, 18, ss. 449-469.
- Arık, İ. Alev (1996). *Motivasyon ve Heyecana Giriş*, Çantay Yayınevi, İstanbul.
- Arkonuç, Sibel Ayşen (1998), *Sosyal Psikoloji*, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Bateman, T.S., Sakano, T. ve Fujita, M. (1992). Roger, Me, and My Attitude: Film Propaganda and Cynicism Toward Corporate Leadership, *Journal of Applied Psychology*, 11 (5), ss. 768-771.
- Bettman, James R. and Barton A. Weitz (1983). Attributions İn The Board Room: Causal Reasoning İn Corporate Annual Reports, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 28, No. 2, pp. 165-183.
- Brandes, P.M. (1997). Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequence, *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Cincinnati Üniversitesi.
- Brandes, P. and Das, D. (2006). Locating Behavioural Cynicism at Work: Construct Issues and Performance Implications, Employee Health, Coping and Methodologies (Edt. Pamela L.Perrewe, Daniel C. Ganster), JAI Press, New York, ss. 233-266.

- Can, Halil, Öznur Aşan ve Eren Miski Aydın (2006). *Örgütsel Davranış*, Arıkan Basın Yayın, İstanbul.
- Cort, Kathryn T., , David A. Griffith and D. Steven White (2007). An Attribution Theory Approach For Understanding The Internationalization Of Professional Service Firms, *International Marketing Review*, Vol.24, No. 1, pp.9-25.
- Dean, J. W., Brandes, P., Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism, *The Academy of Management Review*, 23 (2), ss. 341-352.
- Duman, Bilal (2004). Attribution Theory (Katkı=Anlam Yükleme Teorisinin) Öğrenme-Öğretme Sürecinde Öğrencilerin Öğrenilmiş Çaresizliği Üzerindeki Etkisi, 13. *Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, İnönü Üniversitesi, Malatya, ss.129-131.
- Folkes, Valerie S. (1984). Consumer Reactions To Product Failure: An Attributional Approach, *Journal of Consumer Research*, Vol.10, No.4, ss. 398-409.
- Freedman, J.L., D.O. Sears ve J.M. Carlsmith (1993). *Sosyal Psikoloji* (Çeviri: Ali Dönmez) Ankara: İmge Kitabevi.
- Furnham, A., Brewin, C.R. ve O'Kelly, H. (1994). Cognitive Style And Attitudes To Work, *Human Relations*, Vol. 47 No. 12, ss. 1509-21.
- Gronhaug, Kjell and J.S. Falkenberg (1994). Success Attributions Within And Across Organizations, *Journal of European Industrial Training*, Vol.18, No.11, ss. 22-29.
- Gül, Hasan ve Ağıröz, Aliye (2011). Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama, *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 13 (2), ss. 29-49.
- Heider, Fritz (1958). *The Psychology of Interpersonal Relations*, John Wiley & Sons: New York.
- Kızgın, Yıldırım ve Taner Dalgın (2012). Atfetme Teorisi: Öğrencilerin Başarı ve Başarısızlıklarını Değerlendirmedeki Atfetme Farklılıkları, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 8 (15), ss. 61-77.
- Mansourian, Yazdan and Nigel Ford (2007). Web Searchers' Attributions Of Success And Failure: An Empirical Study, *Journal of Documentation*, Vol.63, No.5, ss.659-679.
- Naus, A.J.A.M., (2007). *Organizational Cynicism on The Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Organization*, Unpublished doctoral thesis, Universiteit Maastricht.
- Özgener, Ş., Ögüt, A. ve Metin Kaplan (2008). İşgören-işveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm, (Editör: M. Özdevecioğlu ve H. Karadal), *Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar*, İlke Yayınevi: Ankara.

- Scharmer, O.E. (2007). *Theory U, Leading From The Future As It Emerges*, Berrett-Koehler Publishers Inc.: San Francisco.
- Slocum, John W. and Don Hellriegel (2007). *Fundamentals of Organisational Behaviour*, Thomson South-Western, China.
- Specht, Nina, Sina Fichtel and Anton Meyer (2007). Perception And Attribution Of Employees' Effort And Abilities The Impact On Customer Encounter Satisfaction, *International Journal of Service Industry Management*, Vol.18, No.5, pp.534-555.
- Struthers, C. Ward, Deborah L. Miller, Connie J. Boudens and, Gemma L. Briggs (2001). Effects of Causal Attributions on Coworker Interactions: A Social Motivation Perspective, *Basic And Applied Social Psychology*, Vol.23, No.3, ss.169–181.
- Weiner, Bernard (1985). An Attributional Theory of Achievement Motivation and Emotion, *Psychological Review*, Vol.92, No.4, ss. 548-573.
- Weiner, Bernard (2000). Attributional Thoughts About Consumer Behavior, *Journal of Consumer Research*, Vol.27, No. 3, ss. 382-387.
- Wilkerson, J.M., Evans, W.R., Davis, W.D. (2008). A Test of Coworkers' Influence on Organizational Cynicism, Badmouthing, and Organizational Citizenship Behavior, *Journal of Applied Social Psychology*, 38, ss. 2273-2292.