

Araştırma Makalesi / Research Article

GENEL SİNİZMİN ÖRGÜTSEL SİNİZME ETKİSİ: KUŞAKLARARASI BİR KARŞILAŞTIRMA

Ceren ERKARA*

Özlem OKTAL**

THE EFFECT OF GENERAL CYNICISM ON ORGANIZATIONAL CYNICISM: AN INTERGENERATIONAL COMPARISON

Öz

Tarihin farklı zamanlarında kişilikleri oluşmuş bireylerin, farklı iş yapma biçimleri, iletişim şekilleri ve tutumlarının birlikte ele alınması gerekir. Yöneticiler de öncelikle her kuşağın kimliğini anlamalıdır. Bu makalede nicel yöntem kullanılarak, günümüz işletmelerinde çalışan dört kuşağın kişilik özellikleri bağlamında genel sinizm düzeylerini ve bu düzeylerin örgütsel sinizm düzeyine etkisini belirlemek amaçlanmıştır. Kuşakların genel sinizm düzeylerinin, örgütsel sinizm ve boyutlarına etkisi olup olmadığını saptamak için araştırmada öne sürülen hipotezler lineer regresyon modeli ile test edilmiştir. Araştırma sonucunda, X – Y, X – Z ve Z – Bebek patlaması kuşakları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Genel sinizm ve örgütsel sinizm ölçeğinde sinizm düzeyi en yüksek kuşak, Z kuşağı; genel sinizm ölçeğinde sinizm düzeyi en düşük kuşak ise Bebek patlaması kuşağıdır. Bunun yanında örgütsel sinizm ölçeğinde sinizm düzeyi en düşük kuşağın X kuşağı olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Bebek Patlaması Kuşağı, X Kuşağı, Y Kuşağı, Z Kuşağı, Sinizm.

Abstract

Different ways of doing business, communication styles and attitudes of individuals whose personalities have been formed at different times in history, should be handled together. The managers should also understand the identity of each generation. In this study, using the quantitative method, it is aimed to determine the general cynicism levels and the effect of these levels on the organizational cynicism in the context of personality characteristics of the four generations working in today's businesses. In order to determine whether the general cynicism levels of the generations have an impact on organizational

* Dr., Anadolu Üniversitesi, e-posta: congar@anadolu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-6711-7532>.

** Doç. Dr., Anadolu Üniversitesi, e-posta: odogan@anadolu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-2232-8464>.

cynicism and its dimensions, the hypotheses proposed in the research were tested with the linear regression model. As a result of the research, a statistically significant difference was found between the generations of X - Y, X - Z and Z - Baby boomer. In general cynicism and organizational cynicism scale, the generation with the highest level of cynicism is the Z generation, whereas the generation with the lowest cynicism level in the general cynicism scale is the generation Baby boomer. Additionally, it was found that the generation with the lowest cynic level in the organizational cynicism scale is the generation X.

Keywords: Generation Baby Boomer, Generation X, Generation Y, Generation Z, Cynicism.

1. Giriş

Değişen dünya dinamikleri bağlamında işletmeler arasındaki artan rekabet, ekonomik koşullar ve çok hızlı değişen teknolojik gelişmeler ile “değişim” olgusu günümüz işletmelerinde yerleşik bir hal almıştır. Yaşayan bir varlık olan işletmelerin değişime ayak uydurması, hayatta kalabilmeleri için zorunlu hale gelmiştir.

İşletmeler için en zor değişimlerden biri de yeni kuşakların iş yaşamında yer alması olmaktadır. Her kuşak içinde bulunduğu dönemin sosyo-kültürel etkileri, ekonomik koşulları ve toplumsal yargıları ile yetişmektedir. Bu durum da kuşaklara mensup bireyler arasında farklı tutum, yargı ve davranış biçimleri oluşturmaktadır. İşletmelerde çalışmaya başlayan her kuşak beraberinde tutum, değer yargısı ve içinde bulunduğu kültürün unsurlarını da işletme kültürüne yansıtmaya ya da uyum sağlamaya çalışmaktadır. Söz konusu adaptasyon sürecinde bir tutum olarak genel sinizm ele alındığında farklı kuşaklara mensup çalışanların kişilik özellikleri bağlamında genel sinizm düzeyleri de farklılaşmakta ve bu bağlamda söz konusu durumun örgütsel düzeyde etkileri de önem kazanmaktadır. Özellikle son yıllarda yapılan çalışmalar (Twenge vd., 2010: 1117 – 1147) ile işletme yöneticilerinin de her gelen genç kuşağın diğer kuşaklardan farklı olduğunun ayrımına vardıklarını göstermektedir. Özellikle de son 30 yılda yaşanan hızlı teknolojik gelişmelerle küresel düzeyde rekabetin artması, genel sinizm, örgütsel sinizm ve kuşaklar alanındaki çalışmaların hız kazanmasına ve literatürdeki yerini almasına olanak sağlamıştır. Günümüz itibarıyla sinizm türleri ve kuşakları birlikte ele alan çalışmalar oldukça sınırlı sayıdadır. Söz konusu çalışmalar da (Trzesniewski ve Donnellan, 2010; Torun ve Çetin, 2015; Aytaş vd., 2017) örgütsel sinizm ile yordanan kuşaklar Bebek patlaması, X ve Y kuşağı ile sınırlı kalmış, dönem itibarıyla Z kuşağı ele alınmamıştır.

Bu çalışmada işletmelerde halen çalışan Bebek patlaması, X, Y ve bu kuşaklara yeni katılan Z kuşağı örneklem grubu olarak seçilmiştir.

Örgütsel sinizmin sözü edilen kuşaklar bağlamında incelenmesi, kuşakların genel sinizm düzeylerinin belirlenmesi ve bu durumun örgütsel sinizme etkisinin olup olmadığının ele alınması amaçlanmaktadır. Bunun yanı sıra çalışma hayatında yer alan dört kuşağın genel sinizm düzeylerinin örgütsel sinizme etkisinin ayrıştırılması konusunda Z kuşağının gelecekte örgütten beklentileri ve örgüt içerisindeki davranışları ile ilgili bir öngörü sağlaması çalışmayı önemli kılmaktadır. Bu bağlamda söz konusu çalışma ile yönetim literatüründe var olan sinizm ve kuşaklar ile ilgili kavramların Türkiye’deki yansımalarının ortaya çıkarılmasına katkı sağlaması amaçlanmaktadır.

2. Literatür İncelemesi

2.1. Kuşak Kavramı

Aynı sosyo – kültürel çevrede yetişmiş ve o çevrenin özelliklerini kendi kişisel özellikleri ile birleştiren bireylerden oluşan topluluk olarak tanımlanan kuşak kavramı ile ilgili olarak ilk sistematik ve bilimsel çalışma, aynı kuşağa mensup bireylerin, aynı sosyal ve tarihsel bir süreci paylaştıklarını savunan Karl Mannheim (1952: 290-292) tarafından yapılmıştır. Mannheim’dan sonra 1959’da William M. Evan’ın çalışması göze çarpmaktadır. Bu çalışma, 1937 (Büyük Buhran sonrası), 1945 (2. Dünya Savaşı) ve 1953 (2. Dünya Savaşı sonrası refah dönemi) senelerinde tüm yaş gruplarına yönelik olarak yapılmış ve yaş gruplarının düşünce yapısı ile yaşanan önemli olaylar arasındaki ilişkiler ortaya konmuştur (Evan, 1959: 63-72). Kuşaklara yönelik olarak sosyal bilimler alanında yapılan en önemli tanımlamalardan ve sınıflandırmalardan bir diğeri ise William Strauss ve Neil Howe tarafından yapılmıştır (Carlson, 2008: 8-10). “Strauss – Howe Kuşak Kuramı” olarak da adlandırılan kuramda aynı dönemlerde doğan ve büyüyen bireylerin davranış ve tutumlarının benzerlik göstereceği ve yeni kuşak ile birlikte söz konusu davranışların da değişebileceği öne sürülmektedir (Moss, 2010: 7-8).

Bir kuşağı anlamak için biyolojik yaşı konusundan ziyade o kuşağın ortak tarihini incelemek gerekmektedir. Çünkü her kuşak, yaşadığı olaylar ve içerisinde bulunduğu koşullar neticesinde kendi “kuşaksal kişiliği”ni kazanmaktadır (Stillman ve Stillman, 2018: 39). Kuşak sınıflandırmaları hakkında farklı görüşler olmakla birlikte, dünya genelinde kabul edilen G.I. kuşağı (Government Issue – Yönetimsel Sorunlar Kuşağı), Sessiz kuşak, Bebek patlaması kuşağı, X kuşağı, Y kuşağı, Z kuşağı şeklinde altı farklı kuşak bulunmaktadır. G.I. kuşağı ve Sessiz kuşak olarak nitelendirilen kuşaklardan iş hayatında aktif bireyler bulunmamaktadır.

Kuşak sınıflarının adlandırılmasının Bebek patlaması kuşağı ile başladığı belirtilmektedir. ABD’de nüfus oranlarının bir anda üç milyondan dört milyona çıkmasıyla ABD nüfus idaresi söz konusu dönemi “bebek patlaması” olarak nitelendirmiştir. Ardından dönemin tüketici odaklı pazarlama çalışmalarında da söz konusu bireylerden bebek patlaması kuşağı olarak bahsedilmesi ve bu durum “patlama”nın üyeleri tarafından kabul görmesiyle söz konusu bireyler Bebek patlaması kuşağı olarak adlandırılmıştır. Bebek patlaması kuşağından önceki kuşağa da iletişim kurarken genellikle sessiz kaldıkları için “Sessiz kuşak” denilmiştir. Bebek patlamasının yarattığı nüfus artışında ve onların gölgesinde yetiştiklerinden dolayı kimliksiz hissettikleri için bir sonraki kuşak da X kuşağı şeklinde adlandırılmıştır. Bu kuşağın X kuşağı olarak anılmasında Douglas Coupland’ın 1991’de yazdığı “Generation X: Tales for an Accelerated Culture” kitabının da etkisi olduğu belirtilmektedir. X kuşağından sonra gelen kuşağın ise, Bebek patlaması kuşağına yakın nüfusa sahip olması ABD’li işletmelerin pazarlama odağı haline gelmelerini sağlamıştır. Ortaya atılan ilk ismin Y kuşağı olmasına rağmen Neil Howe ve William Strauss tarafından 2000’de yazılan “Millennials Rising” kitabı ile Milenyumculular olarak da anılmaya başlamışlardır. X ve Y kuşağından sonra alfabetik olarak Z harfinin gelmesinin, son kuşağa isim vermek için ABD’li reklam, pazarlama ve marka odaklarının işini kolaylaştırıcı bir etkisi olsa da, ABD’de yapılan bir araştırma Y kuşağından sonra gelen kuşağın etiketlenmeyi sevmedikleri için Z kuşağı olarak anılmayı büyük oranda kabul ettiklerini belirtmektedir (Stillman ve Stillman, 2018: 14-16).

Kuşakların kronolojik olarak sıralanmasında çalışmanın yapıldığı coğrafya, kültür, yaşam biçimi gibi özellikler nedeniyle farklılıklar bulunmaktadır. Dünya genelinde kullanılan tarihler genel olarak Amerikan toplumunda yaşanan sosyolojik dönüşümlere göre uyarlanmıştır. Ancak her coğrafyada farklı konjonktürel değişimler yaşanmaktadır. Bu bağlamda Türkiye’de yapılan çalışma ile (Yüksekbilgili, 2015) Amerika’daki Y kuşağı ile Türkiye’deki Y kuşağı arasında üç yıllık bir fark olduğu saptanmıştır. Söz konusu farkın, 1980’li yıllardaki bazı teknolojik gelişmelere Türkiye’nin aynı dönemde içinde bulunduğu siyasi ve toplumsal dalgalanmalar nedeniyle erişiminin gecikmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir (Yüksekbilgili, 2015: 261-265). Bu nedenle yapılan çalışmada, Yüksekbilgili (2015)’nin güncel bulguları doğrultusunda Y kuşağının başlangıç yılı 1983 olarak kabul edilmiştir. Bu doğrultuda kuşakların kronolojisi, Bebek patlaması kuşağı 1946 – 1964, X kuşağı 1965 – 1982, Y kuşağı 1983 – 1995, Z kuşağı 1996 – ... olarak düzenlenmiştir.

2.2. Genel Sinizm ve Örgütsel Sinizm

Günümüzde sinizm tanımları bireylerin yaşama bakış açısından kaynaklanan durumlar ile özdeşleştirilmiştir. Bu bağlamda genel sinizm, bireylerin yaşantıları süresince karşılaştıkları her olaya olumsuz algıları ile yaklaşma durumu olarak kavramlaştırılmıştır. Antik dönemde yaşayan sinikler merhametsiz eleştiriciler olarak betimlenirken, günümüzde sinik bireyler kötümser ve güvensiz olarak nitelendirilmektedir (Dhar, 2009: 154). Diğer bireylerin bencil tutumlar sergilediğine, çıkarlarının her olgunun üzerinde olduğuna inanan ve çevresindeki tüm bireyleri menfaat düşkünü olarak tanımlayan birey “sinik” olarak ifade edilmektedir (Andersson ve Bateman, 1997: 449-469). Bu düşünce de “sinizm” olarak tanımlanmıştır. Brandes vd. (2008: 233-238)’e göre sinik bireyler, başka bireyleri bencil, hoşgörüsüz, yalancı ve ilgisiz olarak görmektedirler. Bu özelliklere ek olarak, düşmanca ve baskıcı bir tutuma sahip olmakla birlikte yardımsever olmadıkları belirtilmektedir. Sinik bireylerin bir diğer kişilik özelliği ise eylemlerin ardında gizli niyet aramalarıdır.

Genel sinizm ya da kişilik sinizmi, bireylerin olumsuz davranışlarını yansıtan bir sinizm türüdür. Her birey kendisini, diğer bireyleri ve hayatı “zihinsel bir mercek” vasıtasıyla görmekte ve yorumlamaktadır. Bireylerin bu düşünce biçimi “tutum” olarak bilinmektedir. Tutumlar, kişilik yapısının belirleyici unsurlarından biri olarak görülmektedir (Encyclopaedia Britannica, 1997: 521).

Sinizmi bakış açısı olarak benimseyen bireylerin kişilik özellikleri arasında alaycılık, reddetme, meydan okuma ve çatışma gibi özellikler bulunmakla birlikte Neuvonen vd. (2014: 2220) tarafından üç ayaklı bir yapı olarak tanımlanmaktadır:1) Diğer bireylerin inançlarına, ideallerine, düşüncelerine ve değer yargılarına karşı küçümseyici ve alaycı bir tutum içerisinde olmak, 2) Bireylerin dolandırıcı, sahtekâr, güvenilmez ve bencil olduğuna dair sadece kötümser düşünceler içerisinde olmak, 3) Her durumda en kötüyü beklemek, sürekli kötümser olmak.

Literatürde sinizm kavramının ilk geçtiği çalışmalardan biri Goldner vd. (1977) tarafından yapılmıştır. Yapılan çalışmada işletme içerisinde sinik bilginin ortaya çıkışına, sinizmi oluşturan etmenlerin neler olduğuna ve bunların sonuçlarına odaklanmışlardır. Sinizm ve örgütsel sinizm kavramları, Kanter ve Mirvis (1989)’in “The Cynical Americans” isimli çalışması ile literatürdeki yerini almış ve daha sonrasında Wanous vd. (1994) tarafından yapılan araştırmada iş tatmini, örgütsel sinizm, motivasyon, örgüte bağlılık kavramları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Örgütsel sinizm özellikle 2000’li yılların başı itibarıyla yükselen bir konu olarak dikkat çekmiştir.

Örgütsel sinizm; çalışanların, işletmenin dürüstlükten yoksun olduğunu düşündüğünde ortaya çıkan bir kavramdır. Andersson (1996: 1405), örgütsel sinizmi, bir gruba, ideolojik bir tutuma, sosyal bir duruşa veya işletmeye karşı olumsuz duygular gibi faktörlerin şekillendirdiği güvensizlikle ilgili özel ya da genel bir tutum olarak tanımlamaktadır. Niederhoffer (1969: 46) ise genel olarak sinizme öğrenilmiş bir tutum olarak yaklaşmaktadır. Nefret, düşmanlık ve kıskançlık duygularının dış vurumunun gerçekleşmemesinin bir çatışma dalgası yaratmakta olduğunu, bu durumun ise sinik tutumları doğurduğunu ve pekiştirdiğini belirtmektedir. Örgütsel sinizm, bazı durumlarda savunma mekanizması olarak, bazı durumlarda ise işin niteliği ya da çalışanın kişiliği nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Bu nedenlerden dolayı örgütsel sinizmi tek bir faktöre bağlamak doğru olmayacaktır. Bu bağlamda örgütsel sinizm, çalışanların işletmenin amaçlarına ve dürüstlüğüne inanmadıkları durumda duygu durum bozuklukları ve duygusal olarak işletmeden kopmalar şeklinde ortaya çıkan ve bu bağlamda olumsuz davranışlar sergilenebilen farklı tutumlar bütünü olarak da tanımlanması mümkündür.

Örgütsel sinizm tanımlarının ortak noktası kavramın bilişsel, duygusal ve davranışsal tutumlardan oluştuğudur. Dean vd. (1998: 345), Ajzen'in (1994) tutum teorisinden faydalanarak söz konusu kavramın literatür açısından en çok onaylanan ve yapılan çalışmalarda en sık kullanılan tanımını oluşturmuşlardır. Bu bağlamda Dean vd. (1998) örgütsel sinizmi "Bireyin görev aldığı işletmeye yönelik, üç boyut içeren, negatif bir tutumdur:

- *Örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanç* (bilişsel boyut)
- *Örgüte karşı olumsuz duygular* (duygusal boyut) ve
- *Bu inançlar ve duygularla aynı doğrultuda örgüte yönelik aşağılayıcı ve eleştirel davranışlarda bulunma eğilimi.*" (davranışsal boyut) olarak tanımlamışlardır.

Örgütsel sinizmin kavramsal temelde ele alınmasında kişisel faktörler ve örgütsel / çevresel faktörler kullanılmaktadır. Literatürde konu ile ilgili yapılan çalışmaların genel olarak iki ayrı grupta ele alınması gerektiği belirtilmektedir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Birinci gruptaki araştırmacılar (Abraham, 2000; Dean vd., 1998) ölçek geliştirme çalışmalarına ve kavramın açıklanmasına yoğunlaşmışken, ikinci grupta yer alan araştırmacılar (Boomer vd., 2005; Wu vd., 2007) örgütsel sinizmin nedenleri ve sonuçlarını belirlemeye çalışmaktadır.

3. Kuşaklar Arası Farklar ve Sinizm Düzeyleri İlişkisi

Son yıllarda araştırmacılar sinizm çerçevesinde örgütsel sinizmin işletmelerdeki etkilerini fark etmeye başlamışlardır. Yapılan araştırmalar son 30 senede yoğunlaşmış ve günümüzde de halen çalışılmaya devam eden bir konu haline gelmiştir.

Bu noktada sorgulanması gereken, araştırmaların neden son 30 sene içinde yoğunlaşmış, özellikle de son senelerde hız kazandığı sorusudur. Bu durumda sinizmin fark edilmesinde örneklem olarak kabul edilen bireylerin kişisel, meslek ya da örgütsel değişim sinizmi seviyeleri etkili olmuş mudur? Örneğin; Kanter ve Mirvis (1990)'in ABD'de yaptığı araştırmada sinizm düzeyi yüksek çıkan ABD'li vatandaşların ağırlıklı olarak X kuşağına mensup olmasının sonuçlara nasıl bir etkisi bulunmuştur? Ya da araştırma şu an Z kuşağına mensup bireyler ile birlikte yapılsaydı, sonuçları farklı çıkar mıydı? Emekli olan Bebek patlaması kuşağı araştırma dışında bırakılsaydı sinizm seviyesi ne düzeyde olurdu? Araştırma 1990 senesinde değil de, Bebek patlaması kuşağının yoğun bir şekilde iş yaşamında olduğu 1970 – 1980'lerde yapılmış olsaydı sonuçlar değişir miydi?

Goldner vd.'nin 1977 senesinde sinizmin bileşenlerinin işletmelere ve çalışanlara etkileri hakkında yaptıkları çalışmada, sinik bilginin üretilmesine ve bunun sonucunda otoriteyi yıpratıcı bir takım özelliklerine odaklanmışlardır. Sinizmin bireyin kişilik özelliklerinden kaynaklanabileceği olgusunu dikkate almamışlar ve buna ek olarak sinizmi ancak kurumsallaşmış inançların çöküşü ile ortaya çıkabilecek bir faktör olarak görmüşlerdir. Bu çalışmada o dönemlerde iş yaşamında ağırlıklı olarak Bebek patlaması kuşağının çalışması ve bu kuşağın karakteristik özelliklerinden birisinin otoriteye saygılı olmasının, bu unsurların göz ardı edilmesinde bir etkisi olduğu düşünülmektedir.

Bebek patlaması kuşağından sonra gelen X kuşağı 1980'li yıllarda iş yaşamında yerini almaya başlamıştır. Etik ilkelere bağlı, sadık ve otoriter yetiştirilen X kuşağı da ebeveynlerinin izinden giderek hemen hemen aynı hayat görüşü ile hareket etmişler, kariyer beklentisi ya da hedeflerini daha sınırlı tutmuşlardır. X kuşağı hakkında günümüzde yapılan sinizm çalışmalarında (Torun ve Çetin, 2015; Aytaş vd., 2017) bu kuşağın sinizm düzeyinin diğer kuşaklara nazaran daha düşük seviyelerde olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Bunun için Goldner vd. (1977) tarafından yapılan çalışmada kişisel özelliklerden kaynaklı sinizmin fark edilmemiş / göz ardı edilmiş olduğu düşünülmektedir.

Söz konusu durumu ters açıdan değerlendirecek olursak, X kuşağı sinizm seviyesi düşük olduğu için mi iş yaşamında sadık çalışan olmuştur? Daha

tatminkâr bir nesil olmaları onların işletmedeki örgütsel sinizm seviyesini düşüren bir etkiye mi yol açmıştır? Hayattan ve çalıştığı işletmeden beklentileri artan bireylerin sinizm seviyeleri de artmakta mıdır? Yapılan araştırmalar (Trzesniewski ve Donnellan, 2010; Twenge vd., 2010; Torun ve Çetin, 2015; Aytaş vd., 2017), işletmelere katılan her yeni kuşakla örgütsel sinizm düzeyinin arttığı yönünde bulgular sunmaktadır. Daha hırslı olan, kariyer hedefleri doğrultusunda sıklıkla iş değiştirme eğiliminde olan Y kuşağının iş yaşamında yer almasıyla birlikte sinizm ve örgütsel sinizm alanında yapılan çalışmaların artmış olması, genel sinizm ve örgütsel sinizm olgularının etkilerinin fark edildiği yönünde bir düşünceyi de beraberinde getirmektedir. Bu açıdan, Y kuşağının bu kişilik özelliklerinin ve genel sinizm düzeyinin işletmeleri değişime zorladığı düşünülmektedir.

Günümüzde hayatın bize sunduğu sınırsız kaynaklara erişim hırsı arttıkça ve bilgiye erişimi kolaylaşan bireyler yetişmeye devam ettikçe sinizm ve örgütsel sinizm düzeyinin de artacağı düşünülmektedir. O halde Z kuşağının da iş yaşamına katılması bu duruma nasıl bir etki yaratacaktır? Aslında Z kuşağının “Dünya Vatandaşı” (Singh, 2014: 59) olmasının bu duruma farklı bir bakış açısı geliştirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Ve bu açmazda önemli olanın Z kuşağını yönetebilmek olduğu düşünülmektedir.

4. Araştırma Modeli ve Hipotezler

İşletmelerde çalışan X ve Y kuşağına, şu an az sayıda olmakla birlikte, önümüzdeki 4 yıl içerisinde Z kuşağı çalışanları da eklenecektir. Bebek patlaması, X ve Y kuşağının siniklik derecesine ve kişilik özelliklerine “dijital nesil” olarak adlandırılan Z kuşağı da tam anlamıyla eklendiğinde, söz konusu kuşağın işletmelerin fonksiyonlarına büyük çapta etki edeceği düşünülmektedir.

Araştırmada örneklem grubu olarak halen işletmelerde çalışan Bebek patlaması, X, Y ve Z kuşaklarının seçilmiştir. Bu şekilde minimum düzeyde de olsa aynı sosyo kültürel çevrede yetişmiş bireylerden oluşan örneklem grupları üzerinde çalışma imkânı olacaktır. Bu çalışmanın sözü edilen kuşakların, siniklik düzeylerinin farklı olup olmadığı ve bu durumun örgütsel sinizme ne düzeyde etki yarattığı konusuna ışık tutması amaçlanmaktadır.

Araştırma, nicel araştırma yöntemi ile farklı yaş kuşaklarına mensup çalışanların genel sinizm düzeylerinin örgütsel sinizme etkilerini ortaya koymaktadır.

Bu çalışmada, önceki bölümlerde değinilen araştırmalar ışığında aşağıdaki hipotezler önerilmektedir:

H₀: Bebek patlaması, X, Y ve Z kuşağının genel sinizm düzeyleri örgütsel sinizm düzeyi üzerinde etkili değildir.

H₁: Bebek patlaması kuşağının genel sinizm düzeyi örgütsel sinizmi etkilemektedir.

H_{1a}: Bebek patlaması kuşağının genel sinizm düzeyi örgütsel sinizmin bilişsel boyutunu etkilemektedir.

H_{1b}: Bebek patlaması kuşağının genel sinizm düzeyi örgütsel sinizmin duygusal boyutunu etkilemektedir.

H_{1c}: Bebek patlaması kuşağının genel sinizm düzeyi örgütsel sinizmin davranışsal boyutunu etkilemektedir.

H₂: X kuşağının genel sinizm düzeyi örgütsel sinizmi etkilemektedir.

H_{2a}: X kuşağının genel sinizm düzeyi örgütsel sinizmin bilişsel boyutunu etkilemektedir.

H_{2b}: X kuşağının genel sinizm düzeyi örgütsel sinizmin duygusal boyutunu etkilemektedir.

H_{2c}: X kuşağının genel sinizm düzeyi örgütsel sinizmin davranışsal boyutunu etkilemektedir.

H₃: Y kuşağının genel sinizm düzeyi örgütsel sinizmi etkilemektedir.

H_{3a}: Y kuşağının genel sinizm düzeyi örgütsel sinizmin bilişsel boyutunu etkilemektedir.

H_{3b}: Y kuşağının genel sinizm düzeyi örgütsel sinizmin duygusal boyutunu etkilemektedir.

H_{3c}: Y kuşağının genel sinizm düzeyi örgütsel sinizmin davranışsal boyutunu etkilemektedir.

H₄: Z kuşağının genel sinizm düzeyi örgütsel sinizmi etkilemektedir.

H_{4a}: Z kuşağının genel sinizm düzeyi örgütsel sinizmin bilişsel boyutunu etkilemektedir.

H_{4b}: Z kuşağının genel sinizm düzeyi örgütsel sinizmin duygusal boyutunu etkilemektedir.

H_{4c}: Z kuşağının genel sinizm düzeyi örgütsel sinizmin davranışsal boyutunu etkilemektedir.

H₅: X kuşağının genel sinizm düzeyi Bebek patlaması kuşağının genel sinizm düzeyinden farklılaşmaktadır.

H₆: X kuşağının genel sinizm düzeyi Y kuşağının genel sinizm düzeyinden farklılaşmaktadır.

H₇: X kuşağının genel sinizm düzeyi Z kuşağının genel sinizm düzeyinden farklılaşmaktadır.

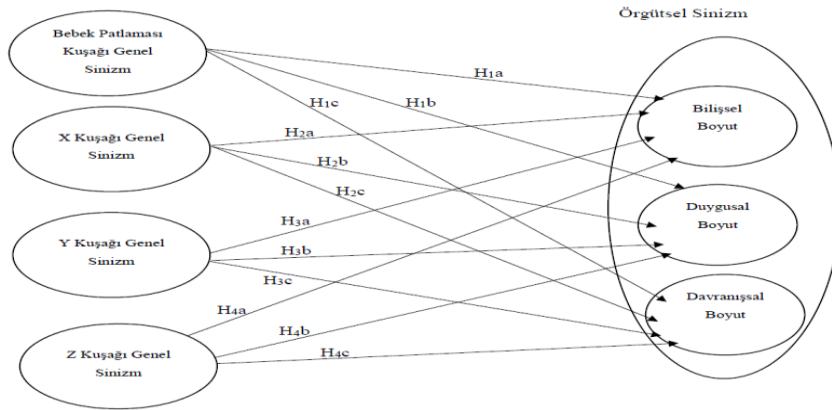
H₈: Y kuşağının genel sinizm düzeyi Bebek Patlaması kuşağının genel sinizm düzeyinden farklılaşmaktadır.

H₉: Y kuşağının genel sinizm düzeyi Z kuşağının genel sinizm düzeyinden farklılaşmaktadır.

H₁₀: Z kuşağının genel sinizm düzeyi Bebek patlaması kuşağının genel sinizm düzeyinden farklılaşmaktadır.

Bu araştırmada; Bebek patlaması, X, Y ve Z kuşağının genel sinizm düzeyleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla ilişkisel araştırma modeli kullanılacaktır. Söz konusu model, “iki ya da daha fazla değişken arasında ilişki olup olmadığı ve değişkenlerle ilgili tahmin yürütebilmek için tasarlanan araştırma” olarak tanımlanmaktadır (Christensen, 2015: 45)

Şekil 1: Araştırmanın Modeli



4.1. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın evrenini Eskişehir ili Organize Sanayi Bölgesi'nde çalışan bireyler oluşturmaktadır. Eskişehir Organize Sanayi Bölgesi'nde 19349 işletmede toplam 242385 personel çalışmaktadır*. Evren içerisinde örneklem tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden amaçlı örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Amaçlı örnekleme ile araştırmacı, araştırmaya konu olan nüfusun özelliklerini belirler, gerekli özellikleri karşılayan bireyleri bulur ve araştırmasında örneklem olarak konumlar (Christensen vd., 2015: 171). Bu bağlamda yapılan araştırmanın örnekleme Eskişehir Organize

* http://www.eosb.org.tr/is_gucu_ve_insan_kaynagi/ (Erişim Tarihi: 08/03/2018).

Sanayi Bölgesi'nde çalışan Bebek patlaması, X, Y ve Z kuşağına mensup, anketi yanıtlayan bireylerden oluşmaktadır.

Sosyal bilimlerde yapılan araştırmalarda seçilecek örneklemin büyüklüğü, evrenin büyüklüğüne, ne kadar homojen olduğuna ve araştırmanın başında kabul edilen hata düzeyine göre değişmekte ve genellikle bu hata payı 0,05 (%5) olarak kabul görmektedir (Saruhan & Özdemirci, 2011: 142). Yapılan çalışmada %95 güvenilirlik seviyesi ve evrenin homojen olmadığı kabulü ile gerekli örneklem sayısı 384* olarak belirlenmiştir. Belirlenen söz konusu değer, araştırmaya katılması gereken minimum katılımcı sayısına karşılık gelmektedir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Söz konusu ankette kullanılan ölçekler 5'li Likert Ölçeği ile derecelendirilmiştir. Anket formu demografik özellikler, genel sinizm ölçeği ve örgütsel sinizm ölçeği şeklinde 3 bölümden oluşmaktadır:

- Demografik Özellikler: Anketin ilk bölümünde çalışanların demografik özelliklerinden yaş, öğrenim durumu, cinsiyet ve çalışma süresini belirlemek ve hangi yaş kuşağına mensup olduklarının tespit edilmesi planlanmıştır.
- Genel Sinizm Ölçeği: Bu ölçekle çalışanların genel sinizm düzeylerinin saptanması planlanmıştır. Bu bağlamda, literatürde Cook ve Medley (1954: 414-418)'in "Minnesota Çoklu Kişilik Envanteri"; Wrightsman (1992)'in "İnsan Doğasının Felsefesi Ölçeği" ve Kanter ve Mirvis'in (1991: 50-52) "Yaşama Karşı Bakış Açısı Ölçeği" bulunmaktadır. Söz konusu ölçekler Erdost vd. (2007: 514-524) tarafından test edilmiştir. Yapılan araştırma sonucunda (Erdost vd., 2007: 524); Wrightsman (1992)'in ölçeğinin güvenilirliği (Cronbach Alpha: 0,827), Kanter ve Mirvis'in (1991)'in ölçeğinin güvenilirliğinden (Cronbach Alpha: 0,764) fazla çıkmıştır. Bu nedenle yapılacak olan araştırmada da, çalışanların genel sinizm düzeylerinin saptanmasında Wrightsman (1992)'in "İnsan Doğasının Felsefesi Ölçeği" kullanılmıştır.
- Örgütsel Sinizm Ölçeği: Bu ölçekle çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin ölçülmesi planlanmıştır. Erdost vd. (2007: 514-524)'nin yaptığı araştırma doğrultusunda; örgütsel sinizm ölçeği olarak Brandes (1997)'nin ölçeğinin yüksek bir geçerlilik ve güvenilirliğe sahip olduğu saptanmış ve söz konusu ölçeğin faktör analizi sonucunda literatürdeki bilişsel, duyuşsal ve davranışsal

* Saruhan ve Özdemirci, 2011: 143-144'de bulunan "Genelleme İçin Örneklem Sayısı" tablosu doğrultusunda belirlenmiştir.

boyut ayırımına (Dean vd., 1998: 341-358) uygun yapıda olduğu belirtilmiştir. Bu bağlamda, yapılacak olan araştırmada çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi için Brandes (1997)'nin örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğinin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır.

Araştırmada kullanılmak üzere oluşturulan anket için Etik Kurul onayı alınmıştır. Araştırmada veri toplama tekniği olarak internet tabanlı anket ve elden dağıtılan anketler kullanılmış ve toplam 489 anket toplanmıştır. Verilerin düzenlenmesi ve analizlerin gerçekleştirilmesi için SPSS 22.0 programından faydalanılmıştır. Verilerin düzenlenmesi aşamasında anketlerden 17 tanesi boş bırakılan ve bir şıktan fazla işaretleme yapılan sorular nedeniyle geçersiz sayılmıştır. Son durumda 472 geçerli anket ile verilerin analizi sürecine geçilmiştir.

4.2. Verilerin Analizi ve Bulgular

Araştırmada kullanılan örgütsel sinizm ve genel sinizm ölçeklerinin araştırmaya katılanlar tarafından anlaşılır olup olmadığını sınamak amacıyla Eskişehir Organize Sanayi Bölgesi'nde çalışan Bebek patlaması, X, Y ve Z kuşağına mensup 15 katılımcıya pilot çalışma uygulanmıştır. Pilot çalışma sonucunda, ölçeğin güvenilirliği Cronbach Alpha (α): 0,885 ($> 0,70$), geçerliliği KMO: 0,636 ($> 0,50$), p değeri .0 ($< 0,05$) ve faktör yüklerinin tamamı ($> 0,45$) olarak hesaplandığı için sosyal bilimler açısından herhangi bir engel teşkil etmeyip, ana uygulamada kullanılabilir olduğu sonucuna varılmıştır (Bayram, 2009: 199-211, 206-207; Saruhan ve Özdemirci, 2011: 140). Yapılan çalışmanın güvenilirlik analizi aşağıdaki Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1: Çalışmanın Güvenilirlik Analizi

	Cronbach Alpha	Ölçekteki İfade
Genel Sinizm Ölçeği	0,847	10
Örgütsel Sinizm Ölçeği Alt Boyutlar		
Bilişsel Boyut	0,886	5
Duygusal Boyut	0,908	6
Davranışsal Boyut	0,774	3
Örgütsel Sinizm Ölçeği	0,927	14
Kuşakların Genel Sinizmlerinin Örgütsel Sinizme Etkisi Ölçeği	0,918	24

Araştırmanın Cronbach Alpha analizi sonucunda 10 soru ile ölçülen genel sinizm ölçeği 0,847; 14 soru ile ölçülen örgütsel sinizm ölçeği 0,927; uygulama sırasında (demografik özellikler haricinde) 24 soru ile ölçülen kuşakların genel sinizmlerinin örgütsel sinizme etkisi ölçeği 0,918 olarak hesaplanmıştır. Söz konusu ölçeklerde bulunan değerler, kullanılan ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Verilerin analizinde içerik geçerliliği için KMO (Kaiser – Meyer – Olkin) ve Bartlett's Testi kullanılmıştır. Ölçüm sonucunda çıkan değerlerin 1'e yakınlığı mevcut verilere faktör analizi yapılmasına uygun olduğunu belirtmektedir. KMO değeri 0,50'den küçükse veri setine faktör analizi uygulanamamaktadır (Bayram, 2004: 137). KMO analizinin sonuçlarına göre KMO değeri 0,923 olarak hesaplanmıştır. Değerin 0,50'den büyük olması ölçeğin geçerli olduğunu ve faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Aynı tabloda Bartlett Küresellik Testi Ki Kare değeri 5882.910 df(276) (Sig=,000) bulunmuştur (Bayram, 2009: 206-207).

Tablo 2 ve 3'te çalışmanın genel sinizm ve örgütsel sinizm ölçeklerinin faktör analizi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 2: Genel Sinizm Ölçeği Faktör Yükleri

	Faktör Yüğü
İnsanlar birbirini umursar gibi görünseler de, gerçekte birbirlerine daha az değer verirler.	0,585
İnsanlar diğer insanlara aslında istemeyerek yardım ederler.	0,489
Birçok insan doğası gereği dürüst değildir.	0,610
İnsanlar doğruluk ve ahlaki değerlere sahip olduklarını iddia ederler ama çok azı yeri geldiğinde bu değerlere sadık kalır.	0,712
Birçok insan genellikle kibirlidir.	0,644
İnsanlar çıkarları için kolayca yalan söyleyebilir.	0,776
Birçok insan eğer fırsat bulsaydı vergi vermekten kaçınırdı.	0,640
Günümüzde bencil insan çoktur. Çünkü herkes bencil olmayan insanları kullanmayı sever.	0,718
İnsanlar "Başkası yapıyor, ben niye yapmayayım" diye birtakım ahlaki değerleri görmezden gelebilir.	0,674
Birçok insan fark edilmeyeceğini bilse, biletle girilecek yerlere bilet almadan girebilir.	0,629

Analiz sonucuna göre, ölçeğin toplam varyansı % 42.523'tür ve ifadeler tek boyut altında toplanmıştır. Ölçekte bulunan ifadelere ait yükler, sosyal bilimler açısından kabul edilen değerlerin üzerinde olduğundan ölçekten herhangi bir ifade çıkarılmamıştır.

Tablo 3: Örgütsel Sinizm Ölçeği Faktör Yükleri

Bilişsel Boyut	Faktör Yüğü	
	Bilişsel	Duygusal Davranışsal
Çalıştığım işletmede, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	0,793	
İşletmemin yapacağını söylediği şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	0,809	
Çalıştığım işletme, bir şeyi yapmayı planladığını söylüyorsa bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım.	0,731	
Çalıştığım işletmenin politikaları, amaçları ve uygulamalarında çok az ortak nokta vardır.	0,701	
İşletme, çalışanlardan 'bir şey' -belirli bir davranış- bekler, ama başkasını -başka davranış- ödüllendirir.	0,664	
Duygusal Boyut		
Çalıştığım işletmeyi düşündüğümde bir endişe duyarım.	0,645	
Çalıştığım işletmeyi düşündüğümde gerilim.	0,765	
Çalıştığım işletmenin sloganları ve uygulamalarıyla dalga geçtiğimi fark ettim.	0,760	
Çalıştığım işletmeyi düşündüğümde sinirlerim.	0,858	
İşletmem beni kızdırır.	0,832	
İşletme dışındaki arkadaşlarıma işletmede olup bitenlerle ilgili şikayette bulunurum.	0,664	
Davranışsal Boyut		
Çalıştığım işletmede, işlerin nasıl yürüdüğü hakkında diğer çalışanlarla konuşurum.		0,866
Diğer çalışanlarla, çalıştığım işletmenin uygulamalarını ve politikalarını eleştiririm.		0,726
Çalıştığım işletme gündeme geldiğinde diğer çalışanlarla anlamlı bir şekilde bakışırız.		0,649

Analiz sonucuna göre örgütsel sinizm ölçeğine ait toplam varyans % 70.370 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin bilişsel, duygusal ve davranışsal ifadeleri tek faktör altında toplanmış ve sosyal bilimler açısından kabul edilen değerin üzerinde olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle söz konusu boyutlarda herhangi bir düzenleme ya da değişiklik yapılmamıştır.

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 4'de özetlenmiştir.

Tablo 4: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Özellikler	Frekans	Yüzde %	Kümülatif Yüzde %
Doğum Tarihi			
1946-1964	18	3,8	3,8
1965-1982	161	34,1	37,9
1983-1995	229	48,5	84,6
1996-...	64	13,6	100
Toplam	472	100	
Öğrenim Durumu			
İlkokul / Ortaokul	15	3,2	3,2
Lise	97	20,6	23,7
Ön Lisans	54	11,4	35,2
Lisans	229	48,5	83,7
Yüksek Lisans	68	14,4	98,1
Doktora	9	1,9	100
Toplam	472	100	
Cinsiyet			
Kadın	156	33,1	33,1
Erkek	316	66,9	66,9
Toplam	472	100	
Çalışma Süresi			
5 yıl ve altı	226	47,9	47,9
6-10 yıl	123	26,1	7,9
11-15 yıl	39	8,3	82,2
16-20 yıl	23	4,9	87,1
20 yıl ve üzeri	61	12,9	100
Toplam	472	100	

Örnekleme konu olan katılımcıların çoğunluğu (% 48,5) Y kuşağı bireylerinden oluşmaktadır. Bebek patlaması kuşağı ise örnekleme konu olan en küçük grup olarak (% 3,8) dikkat çekmektedir. Kuşakların öğrenim durumu incelendiğinde, çoğunluğun üniversite mezunu (% 48,5) olduğu görülmektedir. Örneklemin % 66,9'unu erkekler, %33,1'ini kadınlar oluşturmaktadır. Çalışma süreleri açısından incelendiğinde ise çoğunluğun (% 47,9) 5 yıldan az süredir bulunduğu işletmede çalıştığı görülmektedir.

Yapılan analiz sonucunda örnekleme yer alan kuşakların genel sinizm düzeyleri Tablo 5'de özetlenmiştir.

Tablo 5: Kuşakların Genel Sinizm Düzeyleri

	n	\bar{X}	Standart Sapma	Ölçekten Alınan Min. Puan	Ölçekten Alınan Max. Puan
Genel Sinizm	472	3,3701	.64263	1	5
Bebek Patlaması Kuşağı	18	3,1500	.55333	1	5
X Kuşağı	161	3,1422	.64611	1	5
Y Kuşağı	210	3,4810	.60896	1	5
Z Kuşağı	64	3,5703	.62098	1	5

Tablo 5’de örnekleme dahil olan katılımcıların genel sinizm düzeyleri ortalamaları (\bar{X}) 3,37 ve standart sapması 0,64263 olarak hesaplanmıştır. Ölçek için dağılım genişliği 4’tür. Standart sapma değeri büyüdükçe örneklem içerisinde dağılım yaygınlaşmakta, düşük olduğu durumda ise veriler ortalamaya yakın olmaktadır (Özbek ve Keskin, 2007: 64).

Yapılan analiz sonucunda araştırmaya katılan bireylerin % 46,3’ünün sinik olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Z kuşağı çalışanlarının % 55’i (\bar{X} =3,57) sinik tutum sergileyerek, genel sinizm düzeyi diğer kuşaklara nazaran en yüksek kuşak olmuştur. Z kuşağını takiben en yüksekten düşüğe doğru Y kuşağının % 50,1’i (\bar{X} =3,48), Bebek Patlaması kuşağının % 36,7’si (\bar{X} =3,15) ve X kuşağının %36,3’ü (\bar{X} =3,14) sinik tutum sergilemişlerdir.

Tablo 6’da örnekleme dahil olan kuşakların örgütsel sinizm düzeyleri ve örgütsel sinizmin her bir boyutu bazında özetlenmiştir.

Tablo 6: Kuşakların Örgütsel Sinizm Düzeyleri

	n	\bar{X}	Standart Sapma	Ölçekten Alınan Min. Puan	Ölçekten Alınan Max. Puan
Örgütsel Sinizm	472	2,6539	0,74503	1	5
Bilişsel Boyut		2,5856	0,86339	1	5
Duygusal Boyut		2,2687	0,84532	1	5
Davranışsal Boyut		3,0381	0,88630	1	5
Bebek Patlaması Kuşağı	18	2,5794	0,67046	1	5
Bilişsel Boyut		2,8333	0,76158	1	5
Duygusal Boyut		2,1852	0,71146	1	5

	Davranışsal Boyut	2,9444	0,94454	1	5
X Kuşağı	161	2,4916	0,69809	1	5
	Bilişsel Boyut	2,7441	0,81278	1	5
	Duygusal Boyut	2,1118	0,80359	1	5
	Davranışsal Boyut	2,8302	0,87806	1	5
Y Kuşağı	210	2,6401	0,72068	1	5
	Bilişsel Boyut	2,8886	0,87581	1	5
	Duygusal Boyut	2,2135	0,80621	1	5
	Davranışsal Boyut	3,0794	0,88525	1	5
Z Kuşağı	64	3,1172	0,77960	1	5
	Bilişsel Boyut	3,2563	0,87030	1	5
	Duygusal Boyut	2,8646	0,87785	1	5
	Davranışsal Boyut	3,3906	0,77335	1	5

Tablo 6’da örnekleme dâhil edilen kuşakların örgütsel sinizm düzeyleri ortalamaları (\bar{X}) 2,6539 olarak hesaplanmış ve % 33’ünün örgütsel düzeyde sinik tutumlara sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Boyutlar arasında inceleme yapıldığında ise sinik tutumun en çok davranışsal boyutta (\bar{X} =3,0381), en az duygusal boyutta (\bar{X} =2,2687) kendisini gösterdiği görülmektedir. Araştırma sonuçları örnekleme dâhil olan kuşaklar açısından incelendiğinde, Z kuşağının % 54,6’sı sinik tutum sergileyerek; örgütsel sinizm düzeyi (\bar{X} =3,11) ve boyutları ($\bar{X}_{\text{bilişsel}}$ =3,25; $\bar{X}_{\text{duygusal}}$ =2,86; $\bar{X}_{\text{davranışsal}}$ =3,39) açısından en sinik kuşak olmuştur. Z kuşağını takiben, Y kuşağının % 32,4’ü (\bar{X} =2,64; $\bar{X}_{\text{bilişsel}}$ =2,88; $\bar{X}_{\text{duygusal}}$ =2,21; $\bar{X}_{\text{davranışsal}}$ =3,07), Bebek patlaması kuşağının % 30’u (\bar{X} =2,57; $\bar{X}_{\text{bilişsel}}$ =2,83; $\bar{X}_{\text{duygusal}}$ =2,18; $\bar{X}_{\text{davranışsal}}$ =2,94) ve X kuşağının ise % 25,7’si (\bar{X} =2,49; $\bar{X}_{\text{bilişsel}}$ =2,74; $\bar{X}_{\text{duygusal}}$ =2,11; $\bar{X}_{\text{davranışsal}}$ =2,83) örgütsel düzeyde sinik tutuma sahip oldukları bulgusuna ulaşılmıştır.

Bir değişken puanından diğer değişkenin puanının tahmininde regresyon analizleri kullanılmaktadır. Bu doğrultuda yapılan araştırma, genel sinizm (bağımsız değişken) ve örgütsel sinizm (bağımlı değişken) olmak üzere iki değişkenden oluşmaktadır. Bu nedenle de araştırma hipotezlerinin test edilmesi için Y’nin X’ten tahmin edildiği lineer regresyon modelinden faydalanılmıştır (Tabachnick ve Fidel, 2015: 57). Aşağıda yer alan tablo 7’de regresyon analizleri sonucunda elde edilen Beta katsayılarını, p

değerlerini ve p değerlerine bağlı olarak H_0 , H_1 , H_2 , H_3 , H_4 hipotezlerinin kabul ve red sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 7: Değişkenler Arası İlişki Hipotezlerinin Sonuçları

Hipotez	Alt Hipotez	p	Beta	Hipotez Durumu
H_0 : Bebek Patlaması, X, Y ve Z kuşağının genel sinizm düzeyleri örgütsel sinizmi etkilememektedir.		0	0,489	Red
H_1 : Bebek Patlaması kuşağının genel sinizm düzeyi örgütsel sinizmi etkilemektedir.		0,003	0,656	Kabul
	H_{1a}	0,007	0,613	Kabul
	H_{1b}	0,025	0,525	Kabul
	H_{1c}	0,016	0,557	Kabul
H_2 : X kuşağının genel sinizm düzeyi örgütsel sinizmi etkilemektedir.		0,425	0,063	Red
	H_{2a}	0,699	0,031	Red
	H_{2b}	0,359	0,073	Red
	H_{2c}	0,514	0,052	Red
H_3 : Y kuşağının genel sinizm düzeyi örgütsel sinizmi etkilemektedir.		0,904	-0,008	Red
	H_{3a}	0,381	-0,061	Red
	H_{3b}	0,920	-0,007	Red
	H_{3c}	0,285	0,074	Red
H_4 : Z kuşağının genel sinizm düzeyi örgütsel sinizmi etkilemektedir.		0,218	0,156	Red
	H_{4a}	0,408	0,105	Red
	H_{4b}	0,846	0,025	Red
	H_{4c}	0,680	0,052	Red

H_5 , H_6 , H_7 , H_8 , H_9 , H_{10} fark hipotezlerine göre çalışanların genel sinizm düzeylerinin kuşaklara göre değişkenlik gösterip göstermediğinin test edilmesinden önce grup varyanslarının homojenliği ve normal dağılıma sahip olup olmadığı test edilmiştir. Grup varyanslarının homojenliğini test eden Levene sınavına göre grup varyansları homojendir (Levene:0,154; $p>0,05$). Grup varyanslarının homojen olduğunu iddia eden sıfır hipotezinin Levene sınavına göre reddedilemeyeceği görülmüştür. Grupların normal dağılıma sahip olduğunu iddia eden sıfır hipotezinin Shapiro Wilk sınavı sonucunda reddedilebileceği saptanmıştır ($p_{GS}=0,006<0,05$ ve $p_{\sigma S}=0,001<0,05$). Çalışanların mensup olduğu kuşaklara göre genel sinizm düzeyleri açısından grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak önemsiz olduğunu iddia eden sıfır hipotezinin Welch / Brown Forsythe testleri sonuçlarına göre % 95 güvenilirlikte reddedileceği görülmüştür ($p\leq 0,05$). Bu bağlamda

çalışanların hangi kuşağa mensup olduklarının genel sinizm düzeyleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etki yarattığı % 95 güvenlilikle söylenebilir. Kuşakların genel sinizm düzeyleri arasındaki farkın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere yapılan Tukey post-hoc testi sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8: Kuşaklar Arası Genel Sinizm Fark Testleri

DOĞUMTARIHI	DOĞUMTARIHI	Ortalama Farklar	S.d.	p	%95 Güven düzeyi	
					Lower Bound	Upper Bound
1946-1964	1965-1982	,00776	,15384	1,000	-,3889	,4044
	1983-1995	-,34170	,15153	,110	-,7324	,0490
	1996-2010	-,42031	,16515	,045	-,8461	,0055
1965-1982	1946-1964	-,00776	,15384	1,000	-,4044	,3889
	1983-1995	-,34947*	,06366	,000	-,5136	-,1853
	1996-2010	-,42808*	,09147	,000	-,6639	-,1922
1983-1995	1946-1964	,34170	,15153	,110	-,0490	,7324
	1965-1982	,34947*	,06366	,000	,1853	,5136
	1996-2010	-,07861	,08752	,806	-,3043	,1471
1996-2010	1946-1964	,42031	,16515	,045	-,0055	,8461
	1965-1982	,42808*	,09147	,000	,1922	,6639
	1983-1995	,07861	,08752	,806	-,1471	,3043

* $p \leq 0,05$

Grup varyansları homojen olduğundan dolayı yapılan Tukey testi sonucunda farklılığın 1965 – 1982 (X kuşağı) ile 1996 – 2010 (Z kuşağı) gruplarından kaynaklandığı görülmektedir.

5. Sonuç

Bu çalışmanın en önemli özelliği; dört kuşağı bir arada ele alması ve çalışma hayatında olan Z kuşağı bireylerinin genel sinizm ve örgütsel sinizm düzeyleri hakkında bilgiler sunmasıdır. Doğdukları yıllar baz alındığında Z kuşağının çoğunluğu öğrenci statüsündedir. Öğrenci statüsünde olmayıp çalışma hayatında olanların sinizm düzeylerinin ölçülmesini de kapsayan araştırmanın, öncül araştırmalardan olacağı ümit edilmektedir.

Katılımcıların genel sinizm düzeyinin orta – üst düzeyde olduğu ve % 46,3'nün sinik tutumlara sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kuşaklar bazında değerlendirildiğinde ise, Bebek patlaması kuşağının % 36,7'sinin, X kuşağının % 36,3'ünün, Y kuşağının % 50,1'nin ve Z kuşağının da % 55'inin genel sinizminin orta düzeyin üzerinde olduğu görülmektedir. Ölçek ortalamaları dikkate alındığında Bebek patlaması ve X kuşağının genel sinizm az – orta düzeyde ve söz konusu kuşakların genel sinizm ortalamaları arasında önemli bir fark bulunmazken; Y ve Z kuşağının orta – yüksek düzeyde genel sinizme sahip oldukları ve genel sinizm ortalamalarının farklılaştığı söylenebilir.

Araştırma kapsamında kullanılan ölçekteki ifadelerin frekans analizleri sonucunda genel sinizm ölçeğindeki 10 ifadeden 8'i literatürde tanımlanan (Andersson ve Bateman, 1997; Eaton, 2000; Abraham, 2000) “sinik” olgusunu destekler durumdadır (Andersson ve Bateman, 1997; Eaton, 2000; Abraham, 2000). Bu bağlamda daha küçük ve kapalı çevrede yetiştirilen Bebek patlaması ve X kuşağının kişilik özelliklerinde, dış çevreden gelen etkilere daha az maruz kalmasının da etkisinin olduğu düşünülmektedir. Y ve Z kuşakları için dış çevre kavramı neredeyse ortadan kalkmıştır. Özellikle de Z kuşağı için sadece her olguyu içine alan küresel bir sistemden bahsedilebilir. Karşı karşıya kaldıkları seçeneklerin her geçen gün artarak ve yapay zekâ sistemleri tarafından kişiselleştirilerek önelerine sunulması; Z kuşağı bireylerinin normal hayatlarında da aynı şekilde hemen anlaşılma isteğini gündeme getirmektedir. Bu doğrultuda umduğunu bulamayan bireylerde, genel sinizmin de karakteristik özelliklerinden olan, hayal kırıklığı, güvensizlik ve karamsar bakış açısına neden olduğu düşünülmektedir. Z kuşağının daha önce sinizm düzeylerini ölçen araştırmaya rastlanmadığı için karşılaştırma yapma imkânı bulunmamaktadır. Ancak, örnekleme bulunan en genç kuşağın Z kuşağı olması bağlamında bu durumu, X ve Y kuşakları nazarında genç kuşakların sinik tutumlarının daha yüksek olduğu araştırma sonuçları (Twenge vd., 2010; Trzesniewski ve Donnellan, 2010; Torun, 2015; Aytas, 2017) ile aynı doğrultuda olduğu söylenebilir. Araştırmamızda X kuşağının genel sinizm seviyesinin Y kuşağına nazaran daha düşük olduğu sonucuna

ulaşmıştır. Buna göre, genel sinizmi düşük olan X kuşağının iş tatminlerinin daha yüksek olduğu sonucu diğer araştırmalarda (Yiğit, 2010; Gürbüz, 2015) da elde edilmiştir.

Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyi ortalamasının orta düzeyin altında olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizmin boyutları açısından sinik tutum en fazla davranışsal boyutta gözlemlenmektedir. İkinci sırada bilişsel boyut, en son sırada da duygusal boyut yer almaktadır. Bu doğrultuda örgütsel sinizm düzeyinin en az olduğu duygusal boyut açısından, araştırma sonuçları Dikmetaş vd. (2010)'un araştırma sonuçları ile aynı yödedir. Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel sinizm düzeyi ve boyutları açısından en sinik kuşak Z kuşağı olmuştur. Z kuşağını, sırasıyla, Y kuşağı, Bebek patlaması kuşağı ve X kuşağı takip etmektedir. Literatürde yaş ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu belirten araştırmalar (Kanter ve Mirvis, 1991; Johnson, 2007; Altınöz vd., 2011; Özbey vd., 2012; Akman, 2013; Torun, 2015; Aytaş vd., 2017) bulunmaktadır. Ancak araştırmamızda kuşaklardan X kuşağının, Bebek patlaması kuşağından daha yüksek düzeyde sinik tutuma sahip olması literatürde yapılmış diğer araştırmalar ile tam olarak benzerlik göstermemektedir. Araştırmada demografik değişkenlerden yaş olgusu ele alındığında yukarıda bahsedilen araştırmalara göre (Kanter ve Mirvis, 1991; Johnson, 2007; Altınöz vd., 2011; Özbey vd., 2012; Akman, 2013; Torun, 2015; Aytaş vd., 2017) genç kuşakların daha fazla sinik tutuma sahip olduğu söylenebilir. Çalışmamızda da aynı yönde bulgular elde edilmiştir.

Örgütsel sinizm düzeylerinin genç kuşaklarda yaşlı kuşaklara nazaran daha yüksek olması işletmeden beklentileriyle de alakalı olmaktadır. Beklenti kuramına göre, yaşlı kuşakların sinizm düzeylerinin daha düşük olmasının nedeni hayat ve iş tecrübeleri doğrultusunda beklenti seviyelerini düşük tutmalarıdır. Yaşlı kuşakların yaşadıkları daha önceki deneyimler hangi durumda nasıl bir beklenti içine gireceklerinde belirleyici olmaktadır. Beklenti kuramı, bireyin göstereceği çaba ve performansın, istenilen sonuçlara ulaşma ihtimalini ifade etmektedir. Bu açıdan kuramdaki denklemde hangi değişkenlerin ne tip sonuçlara yol açacağına bilinmesini tecrübe ile açıklamak mümkündür. Bu bağlamda genç kuşakların (özellikle de Z kuşağının) işletmelerinden yüksek beklenti içine girmesi ve sonrasında beklentinin karşılanmaması durumunun ümitsizliğe ve sinik davranış eğilimi göstermelerine neden olduğu düşünülmektedir.

Tokgöz ve Yılmaz (2018), genel sinizmin örgütsel sinizmin bir nedeni olarak gösterildiği araştırma bulgusu doğrultusunda yapılan analiz sonucunda örnekleme dâhil olan bireylerin genel sinizmlerinin örgütsel

sinizm üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucu elde edilmiştir. Bu bağlamda genel sinizm düzeyinin 1 birim artması durumunda örgütsel sinizm 0,489, bilişsel boyutu 0,535, duygusal boyutu 0,432, davranışsal boyutu 0,525 oranında artmaktadır. Elde edilen sonuç, literatürde yapılan araştırmalar (Andersson, 1996; Abraham, 2000; Delken, 2004; Sur, 2010) ile aynı yöndedir. Her bir kuşak bazında genel sinizm düzeyinin örgütsel sinizm ve boyutları düzeyindeki etkisinin incelendiği analizlerde sadece Bebek patlaması kuşağının örgütsel sinizm ve boyutları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Söz konusu durumda genel sinizm düzeyi ortalaması diğer kuşaklara nazaran daha düşük olan ve örneklem büyüklüğü açısından da en az sayıda olan bir kuşağın, örgütsel sinizm ve alt boyut düzeylerini istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemesi, sosyal bilimlerden modelde ölçülemeyen ancak etkisi olduğu bilinen gizli değişkenlerin var olduğunu düşündürmektedir.

Kuşakların tutumlarından yola çıkarak genel anlamda sinizmin değerlendirildiği bu araştırmada, kuşakların yetiştikleri toplumsal, siyasi ve ekonomik koşulların genel sinizm düzeyini etkilediği ve bu doğrultuda da örgütsel sinizm düzeyine pozitif yönde etkide bulunduğu bağlantısı kurulmuştur. Yapılan araştırmanın çalışma hayatında olan tüm kuşakları bir arada değerlendirmesi yönüyle öncül araştırmalardan olacağı ümit edilmektedir. Ancak örneklem boyutu ve özellikleri nedeniyle istatistiksel model çeşitliliği sınırlı düzeyde kalmıştır. Bu nedenle gelecek araştırmalarda aynı değişkenlerin yeterli örneklem sayısı ile gizli değişkenlerin de dikkate alındığı AMOS ya da SmartPLS programları ile sınanması önerilmektedir. Ayrıca sinik tutumların dışsal faktörlerin etkisi altında kalması nedeniyle aynı örneklem gruplarına, farklı zamanlarda yapılacak boylamsal araştırmaların literatürü çeşitlendireceği ve katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kaynaklar

- Abraham, R. (2000), Organizational Cynicism: Bases and Consequences. Generic, Social, And General, *Psychology Monographs*, 126 (3), 269-292.
- Akman, G. (2013), Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Altınöz, M., Çöp, Ş., & Sığındı, T. (2011), Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı

- Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma, *SÜ İİBF Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 285-315.
- Andersson, L. M. (1996), Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework, *Human Relations*, 49 (11), 1395-1418.
- Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997), Cynicism in The Workplace: Some Causes and Effects, *Journal of Organizational Behavior*, 18, 449-469.
- Aytaş, S., Barutçu, E., & Taş, M. A. (2017), *Demografik Değişkenlerin Farklı Kuşaklar Ayrımında Örgütsel Sinizme Etkisi*, 4. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal Ve Teknik Bilimler Kongresi (S. 32-47). Burdur: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi.
- Bayram, N. (2004), *Sosyal Bilimlerde Spss İle Veri Analizi*, Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Bayram, N. (2009), *Sosyal Bilimlerde Spss İle Veri Analizi*, Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Bommer, W., Rich, G., & Rubin, R. (2005), Changing Attitudes About Change: Longitudinal Effects of Transformational Leader Behaviour on Employee Cynicism About Organizational Change, *The Journal of Organizational Behaviour*, 26, 733-753.
- Brandes, P. M. (1997), Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences (Unpublished Phd Thesis), The University Of Cincinnati.
- Brandes, P., Castro, S. L., James, M. S., Martinez, A. D., Matherly, T. A., Ferris, G. R., & Hochwarter, W. A. (2008), The Interactive Effects of Job Insecurity and Organizational Cynicism on Work Effort Following a Layoff, *Journal of Leadership & Organizational Studies* 14 (3), 233-247.
- Carlson, E. (2008), *The Lucky Few: Between the Greatest Generation and the Baby Boom*, Springer Science Business Media B.V.
- Christensen, L. B., Johnson, R. B., & Turner, A. L. (2015), *Research Methods, Design, and Analysis* (Çeviri Editörü: A. Aypay), Essex: Pearson.
- Cook, W. W., & Medley, D. M. (1954), Proposed Hostility and Pharisaic-Virtue Scales for the MMPI, *Journal of Applied Psychology*, 38 (6), 414-418.

- Dean, J., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998), Organizational Cynicism, *The Academy of Management Review*, 23 (2), 341-352.
- Delken, M. (2004), Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers (Unpublished Master Thesis), Maastricht: University of Maastricht.
- Dhar, R. L. (2009), Cynicism in the Indian IT Organizations: An Exploration of the Employees Perspectives, *Qualitative Sociology Review*, 5 (1), 152-175.
- Dikmetaş, E., Top, M., Durukan, S., Ergin, G., & Yiğit, V. (2010), *Hastane Personelinde Örgütsel Sinizm*, 8.International Knowledge, Economy & Management Congress (S. 28-31), İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Eaton, J. A. (2000), A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism (Unpublished Phd Thesis), Toronto: York University.
- Erdost, E., Karacaoğlu, K., & Reyhanoğlu, M. (2007), *Örgütsel Sinizm Kavramı İle İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi*, 15.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi (S. 514-524). Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Evan, W. M. (1959), Cohort Analysis for Survey Data: A Procedure for Studying Long Term Opinion Change, *Public Opinion Quarterly*, 23, 63-72.
- Goldner, F., Ritti, R., & Ference, T. (1977), The Production of Cynical Knowledge in Organizations, *American Sociological Review*, 42 (4), 539-551.
- Gürbüz, S. (2015), Kuşak Farklılıkları: Mit mi, Gerçek mi? *İş ve İnsan Dergisi*, 2 (1), 39- 57.
- Johnson, A. L. (2007), Organizational Cynicism and Occupational Stress in the Police Officers (Unpublished Phd Thesis), Michigan: Central Michigan University.
- Kanter, D. L., & Mirvis, P. H. (1989), *The Cynical Americans: Living and Working in an Age of Discontent and Disillusion*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Kanter, D., & Mirvis, P. (1990), Bookend: Managing a Cynical Workforce, *Business Ethic: The Magazine of Corporate Responsibility*, 4 (2), 30.

- Kanter, D., & Mirvis, P. (1991, Spring), Cynicism: The New American Malaise, *Business and Society Review*.
- Mannheim, K. (1952), The Problem of Generations, *Essays on the Sociology of Knowledge*, 276-322.
- Moss, S. (2010), Generational Cohort Theory, *Psychlopedia: [Http://www.Psychit.Com.Au/Psychlopedia/Article](http://www.Psychit.Com.Au/Psychlopedia/Article)* (Erişim Tarihi: 18/04/2017)
- Neuvonen, E., Rusanen, M., Solomon, A., Ngandu, T., Laatikainen, T., Soininen, H., Tolppanen, A.-M. (2014), Late-Life Cynical Distrust, Risk of Incident Dementia, And Mortality in a Population-Based Cohort, *Neurology* 82 (24), 2205-2212.
- Neiderhoffer, A. (1969), Behind the Shield: The Police Urban Society, Garden City.
- Özbek, H., & Keskin, S. (2007), Standart Sapma mı Yoksa Standart Hata mı? *Van Tıp Dergisi*, 14 (2), 64-67.
- Özbey, A., Sur, H., Söyük, S., & Coşkun, F. (2012), *Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Algı Düzeylerinin Belirlenmesi*, X. Ulusal Sağlık Kurumlar Yönetimi Kongresi, (S. 28- 28). Mardin.
- Saruhan, Ş. C., & Özdemirci, A. (2011), *Bilim, Felsefe, Metodoloji*, İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Singh, A. (2014), Challenges and Issues of Generation Z, *IOSR Journal of Business and Management*, 16 (7), 59-63.
- Stillman , D., & Stillman , J. (2018), *İşte Z Kuşağı* (Çev: Duygu Pınar Kayıhan, Ferhat Erduran), İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınevi.
- Sur, Ö. (2010), Örgütsel Sinizm: Eskişehir İli Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2015), *Çok Değişkenli İstatistiklerin Kullanımı* (Çeviri Editörü: Mustafa Baloğlu), Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmalık Tic. Ltd. Şti.
- The New Encyclopaedia Britannica: Propaedia* (15th Edition) (1997), Encyclopedia Britannica: Pennsylvania State University.
- Tokgöz, N., & Yılmaz, H. (2008), Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (2), S. 283-305.

- Torun, Y., & Çetin, C. (2015, Ekim), Örgütsel Sinizmin Kuşaklar Bazında Değerlendirilmesi: Örgütsel Sinizmin Hedefinde Ne Var? *İş ve İnsan Dergisi*, 2 (2), S. 137-146.
- Trzesniewski, K. H., & Donnellan, M. B. (2010), Rethinking “Generation Me”: A Study of Cohort Effects from 1976–2006, *Perspectives on Psychological Science*, 5 (1), 58-75.
- Twenge, J. M., Campell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010), Generational Difference in Work Value: Leisure and Extrinsic Value Increasing, Socail And Intrinsic Value Decreasing, *Journal of Management*, 36 (5), 1117-1147.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (1994), Organizational Cynicism: An Initial Study, *Academy of Management Best Papers Proceedings*, 269-273.
- Wrightsmann, L. (1992), *Assumptions About Human Nature Implications for Reserachers And Practitioners*, Newbury, Sage.
- Wu, C., Nuebert, M., & Yi, X. (2007), Transformational Leadership, Cohension Perceptions, and Employee Cynicism About Organizational Change the Mediating Role of Justice Perception, *The Journal of Applied Behavioral Sciences*, 43(3), S. 327-351.
- Yiğit, Z. (2010), X ve Y Kuşaklarının Örgütsel Tutumlar Açısından İncelenmesi ve Bir Örnek Olay (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Bahçeşehir Üniversitesi.
- Yüksekbilgili, Z. (2015, Bahar), Türkiye'de Y Kuşağının Yaş Aralığı, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (53), S. 259-267