



ÖRGÜTSEL SINIZMIN ARDILLARI ÜZERİNE GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA

AN EMPIRICAL STUDY ON THE CONSEQUENCES OF ORGANIZATIONAL CYNICISM

Seval AKSOY KÜRÜ¹, Oğuz DEMİREL²

Öz

Bu araştırmanın amacı; örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm alt boyutlarının örgütsel politika algısı, işe adanmışlık, örgütsel muhalefet ve örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini araştırmaktır. Araştırmanın verisi, İstanbul'da ilaç sanayiinde faaliyet gösteren örgütlerde çalışan 735 çalışandan anket yöntemi ile 2019 yılında toplanmıştır. Elde edilen veriler, SPSS ve yapısal eşitlik modellemesi AMOS paket programları marifetiyle analiz edilmiştir. Yapısal eşitlik modellemesi bulgularına göre örgütsel sinizmin alt boyutlarından bilişsel sinizmin örgütsel politika algısı, örgütsel muhalefet ve örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı etkisi tespit edilirken; işe adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Duyuşsal sinizmin işe adanmışlık, örgütsel muhalefet, örgütsel politika algısı ve örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı etkisi bulunmuştur. Son olarak, davranışsal sinizmin işe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülürken; örgütsel politika algısı ve örgütsel muhalefet üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Tüm bu sonuçlara bağlı olarak örgütsel sinizmin işe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme üzerinde negatif yönlü bir etkiye, örgütsel politika algısı ve örgütsel muhalefet üzerinde ise pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu anlaşılmıştır.

Anahtar Kelime: Örgütsel Sinizm, Örgütsel Politika Algısı, İşe Adanmışlık, Örgütsel Muhalefet, Örgütsel Özdeşleşme!

Abstract

The aim of this research is to investigate the effects of cognitive, affective and behavioral cynicism sub-dimensions of organizational cynicism on organizational policy perception, work engagement, organizational dissent, and organizational identification. The data of the research were collected from 735 employees working in organizations operating in the pharmaceutical industry in İstanbul in 2019 by survey method. The obtained data were analyzed with SPSS and structural equation modeling AMOS package programs. According to the structural equation modeling findings, while cognitive cynicism, one of the sub-dimensions of organizational cynicism, has a significant effect on organizational policy perception, organizational dissent, and organizational identification; no significant effect was found on work engagement. Affective cynicism has a significant effect on work engagement, organizational dissent, perception of organizational policy, and organizational identification. Finally, behavioral cynicism does not seem to have a significant effect on work engagement and organizational identification; it has been seen that it has a significant effect on organizational policy perception and organizational dissent. Depending on all these results, it is understood that organizational cynicism has a negative effect on work engagement and organizational identification, and a positive effect on organizational policy perception and organizational dissent.

Keywords: Organizational Cynicism, Organizational Policy Perception, Work Engagement, Organizational Dissent, Organizational Identification

¹ Dr., Gebze Teknik Üniversitesi, SBE, İşletme, sevalaksoy@gtu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1370-0287

² Arş. Gör. Dr., Düzce Üniversitesi, İİBF, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, oguzdemirel@duzce.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1436-860X

Extended Abstract

The most valuable capital of organizations is their qualified personnel. These personnel must embrace and trust their organizations. Employees who trust their organization will want to make sacrifices for their organizations over time. The opposite of this also happens. The situation is called organizational cynicism, and stating that employees do not trust their organizations will be seen. These employees, who are known to display some negative thoughts, feelings, and behaviors towards the organization, are called cynical. Organizational cynicism, which has a comprehensive and integrated structure, including cognitive, affective, and finally behavioral cynicism, is affected by various factors and also leads to a wide variety of factors. In this study, the possible effects of all three sub-dimensions will be evaluated separately. In this way, by understanding the concept; it is assumed that it will contribute to the researchers and managers about the prediction of possible results.

The data collection tools used in the research were Organizational Cynicism Scale (Brandes, Dharwadkar, & Dean, 1999), Work Engagement Scale (Schaufeli & Bakker, 2003), Organizational Opposition Scale (Kassing, 1998), Organizational Policy Perception Scale (Hochwarter, et.al. 2003), and Organizational Identification Scale (Mael & Ashforth, 1992). In order to test the validity of the research, a two-stage method was followed, and exploratory factor analysis was performed using the SPSS program in the first stage. In the second stage of the validity test, confirmatory factor analysis was conducted for each scale and then the measurement model using the AMOS program. The data of the research were collected from 735 employees working in organizations operating in the pharmaceutical industry in Istanbul by face-to-face survey method.

As a result of the correlation analysis, the sub-dimensions of organizational cynicism, cognitive cynicism, and work engagement were negative and significant ($r=-0.29$; $p<0.01$) relationships, organizational dissent negative and significant ($r=-0.17$; $p<0.01$) relation, organizational policy perception positive and significant ($r=0.59$; $p<0.01$) relation, and organizational identification negative and significant ($r=-0.16$; $p<0.01$) relationships with. Affective cynicism and work engagement were negative and significant ($r=-0.40$; $p<0.01$), organizational dissent was negative and significant ($r=-0.20$; $p<0.01$), organizational policy perception was positive and significant ($r=0.53$; $p<0.01$) and negative and significant ($r=-0.17$; $p<0.01$) relationships with organizational identification. Finally, behavioral cynicism and work engagement were negative and significant ($r=-0.29$; $p<0.01$), organizational policy perception was positive and significant ($r=0.44$; $p<0.01$), and organizational identification was negative and significant ($r=-0.09$; $p<0.05$) relations were detected, but no significant relation was found between organizational dissent ($r=0.04$; $p<0.05$). Hypothesis test findings (CMIN/df= 2.35; GFI= 0.89; CFI= 0.95; RMSEA=0.04; SRMR= 0.06) showed that the established research model was in an acceptable range of agreement with the data (Schumaker & Lomax, 1996; Klein, 1998; Tabachnick and Fidell, 2001; Schermelleh-Engel, Moosbrugger and Müller, 2003).

According to the structural equation modeling findings, no significant effect of cognitive cynicism, one of the sub-dimensions of organizational cynicism, on work engagement was found ($\beta=-0.05$; $p>0.05$). Similarly, there was no statistically significant effect of behavioral cynicism sub-dimension on work engagement ($\beta=-0.007$; $p>0.05$). On the other hand, affective cynicism dimension has a negative and significant ($\beta=-0.27$; $p<0.05$) effect on work engagement. Based on the aforementioned findings, the H_{1b} hypothesis of the research was supported while the H_{1a} and H_{1c} hypotheses were not supported. Considering the effects of organizational cynicism on organizational opposition, cognitive cynicism has negative and significant ($\beta=-0.20$; $p<0.05$) effects on organizational opposition, affective cynicism has positive and significant effects ($\beta=0.16$; $p<0.05$), and behavioral cynicism has positive and significant ($\beta=0.28$; $p<0.05$) effects. Based on these issues, the H_{2a} , H_{2b} and H_{2c} hypotheses of the research were supported. It shows that cognitive cynicism has positive and significant ($\beta=0.45$; $p<0.05$) effects on organizational policy perception, affective cynicism has positive and significant effects ($\beta=0.20$; $p<0.05$), and behavioral cynicism has positive and significant ($\beta=0.15$; $p<0.05$) effects. Based on these issues, the H_{3a} , H_{3b} and H_{3c} hypotheses of the research were supported. Finally, from the sub-dimensions of organizational cynicism, negative and significant ($\beta=-0.14$; $p<0.05$) effects of cognitive cynicism and negative and significant ($\beta=-0.11$; $p<0.05$) effects of affective cynicism on organizational identification were determined. However, behavioral cynicism did not have a significant effect on organizational identification ($\beta=0.03$; $p>0.05$). Based on the mentioned findings, the H_{4a} and H_{4b} hypotheses of the research were supported, but the H_{4c} hypothesis was not supported. In addition, it has been revealed that gender added to the model as a control variable did not have a significant effect on any dependent variable.

Although this research is the first in the context of national literature to evaluate the effects on variables that are rarely studied by considering the three sub-dimensions of organizational cynicism separately, it also includes another limitation due to the fact that it only focuses on the possible consequences of organizational cynicism. Another suggestion can be made to conduct a much more comprehensive study to deal with the antecedents and successors of organizational cynicism.

GİRİŞ

Örgütler, sosyal yapılarının yanı sıra insanların davranışlarına da yön veren ve etki eden özelliklere sahip olan organizmalardır. Varlığını, sahip olduğu iklim ve kültürden, çalışanlarının niteliği, algı, tutum ve davranışlarından alan örgütler, çalışanların uzun süreler zaman geçirdikleri ortamlardır. Bu nedenle, çalışanlar için ideal olan durumların sağlanması ve bu idealize edilmişliğin devamlılığının olması gerekmektedir. Böylece, çalışanların işlerini hatta örgütlerini severek ve benimseyerek emeklerini sergileme arzusu kendini gösterecektir. Ancak, her zaman ve her örgüt yapısında bu huzur, güven ve refah ortamının sağlanması ve daimî kılınması mümkün olamamaktadır. Bundaki temel nedenler olarak çalışma ortamının kültürü ve buna bağlı kendini gösteren iklimi, çalışanların sahip olduğu kültür, çalışanlar arasındaki ilişkiler, örgüt yönetiminin hissettirdiği ve uyguladığı güç mesafesi ve politik davranışlar gibi çok çeşitli unsurlar sayılabilir. Bu unsurların hasar verici ve yıkıcı özelliklerinin ağırlıkta olmasıyla istenmeyen nitelikteki sonuçlar çalışanlardan başlayarak farklı bölümlere ve en sonunda örgütün bütününe sirayet eder hale gelecektir. Örgütsel sinizmin kendini göstermesi de bu unsurların istenmeyen; yani olumsuz özelliklerinin varlığı durumunda gerçekleşmektedir. Sinik çalışanlar olarak ifade edilen; örgütüne inanmayan ve güvenmeyen, örgütün uygulamalarından memnuniyetsizlik duyan, örgütün bu istenmeyen ve çalışmada tatminsizliğe yol açan durumunun gelecekte de devam edeceğine inanarak kaygılanan çalışanlar, örgüt içinde dalga dalga yayılarak artık örgütlerine yönelik kindar, huzursuz ve uyumsuz birer çalışan haline gelmektedir. Gelinebilir ya da gelinecek bu durum, örgütler için en kıymetli ve eşsiz sermaye olan çalışanları yitirmeye kadar varabilecek bir kaybı temsil etmektedir. Önemli olan ise örgütte baş gösteren bir olumsuzluğun araştırma kapsamında örgütsel sinizm olarak belirtilen durumun fark edildiği ilk andan itibaren, önleme çabalarının biran evvel hayata geçirilmesidir. Bu sayede, örgüt için daha da büyük kayıpların önüne geçilebilecektir.

Yazına bakıldığında, Yalçınkaya'nın (2014) betimsel anlamda yaptığı çalışması ve Çömez'in (2016) meta analiz çalışmasında örgütsel sinizmin ele alındığı çalışmalara yer verilmeye çalışıldığı görülmektedir. Örgütsel sinizm konusunda yapılmış olan çalışmalarda, ağırlıklı olarak sıklıkla ele alınan değişkenler olan örgütsel vatandaşlık davranışı (İçerli ve Yıldırım, 2012; Kabataş, 2010; Yetim ve Ceylan, 2011; Tokmak, 2019), örgütsel bağlılık (Altınöz, Çöp ve Sığındı, 2011; Erdirencelebi ve Yazgan, 2017; Fındık ve Eryeşil, 2012; Özgan, Çetin ve Külekçi, 2012), iş performansı (Eşkin-Bacaksız, Tuna ve Harmancı-Seren, 2018; Kahya, 2013; , örgütsel adalet algısı (Çağ, 2011, Çalışkan ve Erim, 2010; Polat ve Meydan, 2010; Tokgöz, 2011), işten ayrılma niyeti (Efeoğlu ve İplik, 2011; Erbil, 2013; Güzel ve Ayazlar, 2014) gibi değişkenler üzerine yoğunlaşıldığı anlaşılırken bu araştırmaya konu olan işe adanmışlık, örgütsel muhalefet, örgütsel politika algısı ve örgütsel özdeşleşme üzerine nispeten çok daha az çalışma yürütüldüğü görülmektedir. Bunun yanı sıra, örgütsel sinizmin genel yapısının etkileri veya örgütsel sinizmin genel yapısına olan etkilere odaklanılmış olduğu bilinmektedir. Çalışanların sosyal birer canlı, örgütlerin ise açık birer sistem olması nedeniyle mümkün olan her bir farklılık ve ayrıntıya dikkat edilmesi gerekmektedir. Oluşan farklılaşmaların doğuracağı ve/veya bertaraf edebileceği sonuçlar çok daha etkin bir biçimde yorumlanarak örgütler için fayda sağlayan bir netice elde edilebilecektir. Bunun içindir ki örgütsel sinizm kavramının etraflıca ele alınıp açıklanması ve hatta bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm olarak bilinen (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998) her bir alt boyutunun yapısal özelliklerinin ortaya konulması gerekmektedir. Nitekim yapılacak olan detaylandırma ile çalışanların hangi tür sinizm yaşadıkları, yaşanan sinizmin farklılaşmasına bağlı olarak karşılaşılan sonuçlarda değişimin ne denli olacağı incelenmelidir.

Bilişsel, duyuşsal ve nihayetinde de davranışsal sinizm olmak üzere kapsamlı ve bütünlük bir yapıya sahip olan örgütsel sinizm, çeşitli unsurlardan etkilendiği gibi çok çeşitli unsura da yol açmaktadır. Eaton'un da (2000) belirttiği üzere, örgütsel sinizmin çalışanlar ve örgütsel bağlamda yol açtığı unsurların neler olduğunun nicel yöntemler kullanılarak belirlenmesinin zorluğu nedeniyle, kavramın varlığı halinde ortaya çıkabilecek durumlar tespit edilerek bazı değerlendirmeler yapılabilecektir. Ayrıca, her üç alt boyutun olası etkileri de ayrı ayrı değerlendirilecektir. Bu sayede, kavramın anlaşılabilir olası sonuçların öngörüsü hakkında araştırmacı ve yöneticilere katkı sağlayacağı varsayılmaktadır. Bunun yanı sıra, çalışmanın yalnızca örgütsel sinizmin yol açacağı sonuçlara odaklanan yapısı nispeten önemli bir kısıt özelliği taşımaktadır. Çünkü örgütlerdeki sosyal değişim ve

çalışanların kimlik edinim çabalarının yalnızca sonuçlarda değil, aynı zamanda ulaşılabacak bu sonuçlara yol açan nedenlerde; yani öncül niteliğindeki unsurlarda da etkisi kaçınılmazdır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizm, kavram olarak M. Ö. 4. yüzyılda varlığı bilinen sinik; okula, ekole dayanan sinizmden kök almaktadır. Antik Yunan'da bir tür düşünce ekolü ve yaşam tarzı olarak bilinen sinizm, Büyük İskender'in bakış açısı ve öğretilerinden etkilendiği Diyojen'e kadar dayanmaktadır (Karacaoğlu ve İnce, 2012). Diyojen'in temel vurgusu ise dürüst bir yaşam ve dürüst insanlar üzerine olup insanların sosyal yaşamda dürüstlükten uzak oldukları yönündeki inancını ve eleştirisini öne çıkarır haldedir. Nitekim Diyojen'in gündüz saatlerinde elinde yanmakta olan bir fenerle dolaşarak "Dürüst bir insan arıyorum." sözü de bu ironiyi desteklemektedir. İnsanların salt pozitif düşünce, tutum ve davranışlara yönelmediği ve birbirlerinden farklı deneyimlere sahip olmalarından dolayı da bireysel yorumlamalara sevk oldukları bilinmektedir. Hatta birey olarak insanların sadece kendi çıkarlarını gözeterek hareket ettiği ve bu düşünceye bağlı olarak da çevresindeki neredeyse her bir bireyi de çıkar odaklı kabul eden bireyler sinik, bu kabullenışı ifade etmeye çalışan düşünce yapısı da sinizm olarak adlandırılmaktadır. Sinizmin temel dinamiği, dürüstlük, eşitlik, hak, adalet, samimiyet gibi ideal olandan uzaklaşıp bunların tahrip edildiği ve belki de tamamen yitirildiği düşüncesidir (James, 2005). Türk Dil Kurumu'nun (2021) tanımlamasına bakıldığında ise, "*insanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi, kinizm*" ifadeleriyle karşılaşılmaktadır. Temelinde güvensizlik, inanç kaybı ve kuşkuyu barındıran sinizm; kusur arayan ve bulan, kolay beğen(e)meyen, motivasyonu düşmüş ve belki de sürekli olarak eleştirel davranan bireyin bir ürünüdür (Eaton, 2000; Eaton ve Struthers, 2002).

Andersson'un (1996) ifadeleriyle sinizm; bir bireye, gruba, düşünce sistemine, sosyal yapı ve geleneğe ve/veya örgüte yönelik hissedilen hayal kırıklığı, şüphe, bıkkınlık ve buna benzer olumsuz duygular ile karşı tarafa yönelik güvensizlik halinin özel bir durumu olarak ortaya konulmaktadır (Andersson, 1996; Naus, Iterson ve Roe, 2007). Felsefe kökenli bir kavram olan sinizm, ifadelerden de anlaşılacağı üzere insan unsurunu ve insanın bilişsel süreçlerini temelinde barındırmaktadır. Buna bağlı olarak da çalışma yaşamında; yani örgütlerde de kendine kolaylıkla yer bulabilmektedir. Örgütsel sinizm olarak adlandırılan kavram, Brandes (1997) ile Dean ve arkadaşlarının (1998) yaptığı tanımlamayla bir tutum olarak ifade edilmektedir. Bahsi geçen tutum, çok sayıda bireyin; yani çalışanın paylaştığı ortak ve yaygın şüphelerin yansımasıdır.

Çok çeşitli disiplinlerden beslendiği bilinen örgütsel sinizm, çalışanın örgütüne karşı olumsuz yöndeki düşünce, duygu ve nihayetinde davranışlarının eğiliminin bir bütünüdür (Dean vd. 1998). Bu bağlamda örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm olmak üzere üç alt boyutta ele alındığı anlaşılmaktadır. Her bir alt boyuta sırasıyla bakıldığında bilişsel sinizmin, çalışanın zihninde örgütünün ve bu örgütteki diğer çalışanların dürüstlükten, samimiyetten ve doğru işleyişten uzak olduğu inancının hâkim olduğu görülmektedir. İnanç ve biliş temelli olan bu boyut; öfke duyma, kınama, çileden çıkma, küçümser şekilde hor görme gibi benzer olumsuz duygularla ortaya çıkmaktadır. Bu bakımdan örgütsel sinizm, insan güdülerinin ve sergilenen fiillerin iyilik ve samimiyet odaklı olduğuna yönelik bir başka bireyin şüphelerini kapsamaktadır. Yönetim tarafından kendilerine verilen sözlerin yerine getirilmemesine bağlı olarak bir tür ihanete uğrama halini yaşatan durumlar, duyuşsal sinizme temel oluşturarak ikici alt boyutu ortaya çıkarmaktadır. Bu boyutta (duyuşsal sinizm) da yine olumsuz nitelikteki kalıplar yer almaktadır. Ancak, bilişsel sinizminden farklı olarak çalışanda artık bireysel yargılara bağlı kalarak oluşturulan olumsuz duyuşsal tepkiler verme gerçekleşmektedir (Özen-Kutanış ve Çetinel, 2010). Çift yönlü bir yapıyı da temsil eden duyuşsal sinizm; çalışanı örgütü tarafından engellendiği, gelişiminin kısıtlandığı düşüncelerine sevk ederek pasif konuma sokarken örgütüne ve çalışma arkadaşlarına yönelik aşağılayıcı, nefret, kin ve öfke gibi duygular besleyebileceği aktif konuma da sokabilmektedir (Aksoy-Kürü, 2020). Üçüncü ve son boyut olan davranışsal sinizm, çalışanın olumsuz davranışlara sevk olduğunu ve bireyin örgütüne karşı açık bir biçimde eleştiri yapabildiğini, bir başka ifadeyle eyleme geçebildiğini açıklamaktadır. Bu davranışların genelinde, çalışan tarafından açık ve net bir biçimde örgüte yönelik suçlama, cephe alma ve hatta iftira atma gibi davranışların olduğu

görülmektedir. Çalışanın zihninde örgütünün işleyişi ve geleceği hakkında karamsar bir bilişin hâkim olmasıyla birlikte yapılan çıkarımlarda, örgütten uzaklaşma yaşandığı anlaşılmaktadır (Çağ, 2011; Karacaoğlu ve İnce, 2012). Örgütle alakalı konu ve zamanlarda çalışanların diğer çalışanlarla birlikte alaycı gülüşmeler, çalışanların anlamlı (imalı) biçimde bakışmaları ve örgütün işleyişinden memnuniyet duymadığını açıkça ortaya koyan davranışlar sergilendiğini ifade eden bu alt boyut belki de örgütsel sinizmi ifade eden en somut yapıyı temsil etmektedir (Dean vd., 1998).

Örgütsel sinizmin ayrıntılı boyutlandırmasına binaen yol açtığı çok çeşitli sonuçlardan bahsetmek mümkündür. Sinizmin varlığı halinde kavramın yıkıcı ve kışkırtıcı genel yapısından dolayı çalışanlar ve nihayetinde örgüt için istenen ve olması arzulanan yapıların (iş tatmini (Arslan ve Şimşek, 2018; Grama, 2017; Khan, Naseem ve Masood, 2017), iş performansı (Boyalı, 2011; Kâhya, 2013), örgütsel bağlılık (Özdem ve Sezer, 2019), örgütsel özdeşleşme (Aksoy-Kürü, 2020, 2021; Qian ve Jian, 2020; Şantaş, Uğurluoğlu ve Kandemir, 2016), örgütsel vatandaşlık davranışı vb. (Nemr ve Liu, 2021)) zarar görebileceği birçok çalışmada ortaya konulmuştur. Yine bu olumsuz yapıdan dolayı örgüt içinde istenemeyen çoğu yapının da [işten ayrılma niyeti (Çınar, Karcıoğlu ve Aslan, 2014), psikolojik sözleşme ihlali (Bashir ve Nasir, 2013; Li ve Chen, 2018), örgütsel muhalefet (Beldek, 2017)] güçleneceği beklenmektedir. Ancak, Eaton'un da (2000) ifade ettiği üzere, örgütsel sinizmin çalışanlar üzerindeki etkilerini nicel yöntemlerle ölçümlenebilmenin çok kolay olmaması nedeniyle çalışma sayısı sınırlıdır.

1.2. Örgütsel Sinizmin Ardılları

1.2.1. İşe Adanmışlık

Yönetim yazınında işe angaje olma, işle bütünleşme, işe cezbolma, işe tutkunluk olarak da anılan işe adanmışlık kavramının temelleri Kahn (1990) tarafından atılmıştır. Kahn, işe adanmışlığı, *“bireyin fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak kendini işe vermesi, işine sarılması”* ifadeleriyle tanımlamaktadır. Çalışanın kendini işine ne düzeyde verdiği, işini ne düzeyde içselleştirip benimsediği, işiyle ve çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkisinin niteliği Kahn'a (1990) göre, işe adanmışlığı değerlendirirken önem taşımaktadır. Yine Kahn'ın (1990) anlatımına bağlı kalınarak, çalışanın işe adanmışlık yaşaması için üstüne aldığı role bir değer yüklemesi, bu rolün de bireysel kariyer, prestij ve statüsüne zarar vermeyeceği yönünde güven duyması ve bu rolün sergilenmesi için gerek duyulan fiziksel, duygusal, sosyal ve örgütsel unsurlara sahip olunması gerekmektedir. Maslach ve Leiter'e (1997) ve Hallberg, Johnson, Schaufeli'e (2007) göre tükenmişliğin neredeyse taban tabana zıddı olarak değerlendirilen ve bütünleşik bir yapı olarak görülen işe adanmışlık, geleneksel, durumsal ve davranışsal bağlamda adanmışlık olarak değerlendirilmektedir (Macey ve Schneider, 2008).

Schaufeli ve Bakker (2004) ise işe adanmışlığı, *“işini yüksek bir enerji ve yüksek bir performans ile yapan, kalbini işine veren, kendi isteği ile ve işine sebat ederek çaba harcayan, işine değer atfeden, önem vererek, gurur duyarak heyecanla ve meydan okuyarak tutkuyla işine bağlı, zamanın nasıl geçtiğini bile unutacak kadar kendini işine veren”* ifadeleriyle bir tür ayırt etme, sınıflandırma yöntemi olarak belirtmektedir. İşe vurgun olma olarak da değerlendirilen işe adanmışlık; dinçlik, adanmışlık ve özümseme olmak üzere üç alt boyutta ele alınmaktadır. Boyutlandırma üzerinden incelenen iş ile alakalı olarak olumlu ve çalışanı tatmin edici bir düşünce sisteminin varlığı sezilmektedir (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, Bakker, 2002). Alt boyutlara sırasıyla bakıldığında dinçlik; çalışanın fiziksel olarak kendini enerji dolu hissetmesi, psikolojik olarak güçlü olması, işe ve nihayetinde örgütü için çaba sarf etmeye gönüllü olması ve karşılaşılan zorluklarla baş edebilmesi ve bunlara çözüm bulabilmesi olarak düşünülmektedir. Bir diğer boyut olan adanmışlık; çalışan tarafından icra edilen işe değer biçilmesi, işiyle gurur duyması, birey olarak kendini kanıtlamak üzere coşkulu bir ruh haliyle çalışmayı ifade etmektedir. Üçüncü alt boyut olan özümseme; çalışanın işine tamamıyla adapte olması ve zihinsel, fiziksel ve duygusal anlamda kendini işine vermesi halidir. Ayrıca, dinçlik ve adanmışlık sergilemesine bağlı olarak, çalışanın çalışma esnasında zamanın hızlı ilerlediği, yalnızca işiyle ilgilenmek istemesi ve hatta çalışmayı bırakmaya zorlanması, işe adanmışlığın en temel göstergesi olarak kabul edilmektedir. Schaufeli ve Bakker'in de (2003; 2004) vurguladığı gibi işe adanmışlık hali, geçici ya da o esnadaki göreve bağlı olarak değil de devamlı olarak kendini göstermektedir (Bakker ve Demerouti, 2008).

Bir başkasına yarar sağlamak üzere belirli bir ücret karşılığında fiziksel, zihinsel, psikolojik ve sosyolojik değerlerini ve yeterliliklerini kullanarak emek veren bireyler olan çalışanlar (Saldamlı, 2009),

icra ettikleri işleri için bazı unsurlardan etkilenmektedir. Nitekim Bakker, Albrecht, Leiter'in (2011) işe adanmış olan çalışanların mutlu birer çalışan oldukları değerlendirmesinden hareketle, yıkıcı ve yıpratıcı özellikler barındıran örgütsel sinizm de etki eden önemli bir unsur olarak düşünülmektedir. İşini icra ettiği örgütteki işleyişin çalışana sağladığı güven veya güvensizlik hali çalışanın işine yüklediği anlamda da farklılığa yol açabilecektir. Nitekim örgütüne yönelik kindar ve hoşnutsuz bir tutum içinde olan çalışanın örgütün bir parçası olan işi benimsemekten uzaklaşarak örgütüne bu şekilde zarar vermeyi tercih etmesi; yani örgütünden intikam almaya yönelmesi olasıdır. Örgütte belirlenen ödül politikalarının fiilen yerine getirilmesinde tecrübe edilen bir durum olması halinde çalışanda yine olumsuz sonuçlar kendini gösterecektir. Örgütünü yaptığı işle temsil ederek bir tür kimlik kazanan çalışan, örgütünün verilen vaatleri yerine getirmemesi ve/veya işlevsiz politikalar gütmesi durumunda örgütünü temsil etmekten imtina ederek işinden de uzaklaşabilecektir. Bu ifadelere bağlı kalınarak aşağıdaki hipotezler belirlenmiştir:

H_{1a}: Bilişsel sinizmin işe adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1b}: Duyuşsal sinizmin işe adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1c}: Davranışsal sinizmin işe adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

1.2.2. Örgütsel Muhalefet

Temel ve en sık karşılaşılan yapısıyla siyaset bilimine özgü bir kavram olan ve TDK'nın (2021) tanımıyla "*bir tutuma, bir görüşe ve bir eyleme karşı olma durumu*" anlamını taşıyan muhalefet, yönetim bilimi de dâhil olmak üzere birçok farklı disiplinin araştırma konusu halini almaktadır. Örgüt içi ilişkilerin incelenmesiyle yönetim biliminde kendine yer bulan muhalefet, örgütsel muhalefet adıyla anılmaktadır. Örgüt içinde muhalefet, çalışanların üstleriyle görüş birliğine varamaması olarak tanımlanmaktadır (Kassing, 1997; Özdemir, 2010). Basit ya da zararsız bir sonuca yol açmaktan çok daha öte olan bu görüş ayrılığı, çalışanların hayal kırıklıkları, örgütlerine karşı kızgınlıkları ve öfkelerini de içeren bir iletişim halidir (Burns ve Wagner, 2013). Burada esas olan, çalışanların örgütlerine yönelik memnuniyetsizliklerini cesurca karşı tarafa göstererek yaşanan memnuniyetsizliğin önlenmesine yönelik girişimde bulunmalarıdır (Garner, 2006). Yaşanan bu görüş ayrılığında, örgütte kendini gösteren bazı davranışlar ve/veya durumlar önemli bir role sahiptir.

Kapsayıcı bir niteliği olan örgütsel muhalefet, iki ana unsurdan meydana gelmektedir. Bunların ilki, taraflar arasında yaşanan görüş ayrılığı; bir diğeri, bu görüş ayrılığının sözlü, yazılı ve/veya davranışsal olarak karşı tarafa beyan edilmesidir (Kassing ve DiCioccio, 2004; Özdemir, 2010; Redding, 1985). Yine Kassing'e (1997, 1998) göre, örgütteki bazı durumlar ve uygulamalardan kaynaklanan memnuniyetsizliğin yol açtığı ve otoriteden uzaklaşmayı ifade eden çeşitli protesto, tepki ve otoriteye karşı gelen eylemlerde bulunmayı içeren örgütsel muhalefet bir tür başkaldırı olarak görülmektedir.

Kavramın kuramsal temelleri, Hirschman'ın (1970) geliştirdiği Exit-Voice-Loyalty modeline dayanmaktadır. Çalışan ya mücadele etmeyip işinden ve örgütünden ayrılacak ya da memnuniyetsizliğini dile getirmeyi tercih edip muhalif davranışlar ortaya koyarak taleplerine çözüm arayışına girecektir. Bunu yaparken de çok boyutlu olarak bir girişimde bulunacaktır. Nitekim örgütsel muhalefet; dikey muhalefet, yatay muhalefet ve yer değiştirmiş muhalefet olmak üzere üç alt boyutta ele alınmaktadır. Alt boyutlara sırasıyla bakıldığında dikey muhalefet, çalışanın herhangi bir aracı kullanmaksızın doğrudan muhatabıyla açık ve net bir biçimde iletişim kurup etkileşime girmesidir. Bu boyut kapsamında, çalışanlar çelişki, karşıtlık veya uyumsuzluk içeren görüşlerini üst yönetime, bağlı bulunulan amir ya da yöneticiye doğrudan ve net bir biçimde aktarmaktadır. Nitekim bu alt boyut, Hirschman'ın (1970) dile getirme (voice) boyutuyla örtüşmektedir. Bir diğer boyut olan yatay muhalefet, kendini ifade etmek konusunda yetersiz kalan, ancak örgütüne yönelik memnuniyetsizliğini bir şekilde ortaya koymak isteyen çalışanların tercih ettiği muhalefet etme biçimidir. Çalışanlar, örgütleriyle çelişen ve kendilerine ters düşen görüşlerini agresyon içeren bir şekilde kendisi gibi muhalif yapıdaki çalışma arkadaşlarıyla veya örgüt içinde nispeten çok daha etkisiz konumdaki çalışanlarla paylaşmaya yönelmektedir (Beldek, 2017). Kassing'e (1997) göre, bu alt boyutlarda muhalif davranışlar sergileyen çalışanlar, muhalefet etmeleri durumunda sorun mekanizması, düşman ve düzen bozucu gibi sıfatlarla niteleneceklerini düşündüklerinden dolayı örgütte öç alma hissini harekete geçireceklerini

düşünmektedirler. Buna bağlı olarak bir başka muhalif davranış olan yer değiştirmiş muhalefet davranışlarına yönelim gerçekleşecektir. Üçüncü alt boyut olan yer değiştirmiş muhalefet, dikey muhalefet ya da yatay muhalefet etmemiş veya edememiş olan çalışanların örgütlerinde memnun olmadıkları işleyiş ve süreçler hakkındaki düşünce ve görüşlerini aile üyeleri ve örgüt dışındaki arkadaşlarıyla paylaşmasını ifade etmektedir.

İfadelerden anlaşıldığı üzere örgüt içinde yaşanan muhalefet, öncelikle bireysel düzeyde ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, çalışanların yönelimleri, kişilik yapıları, örgütleriyle ve çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkileri önemli birer öncül olarak değerlendirilmektedir (Ökten ve Ceneci, 2013). Bu bağlamda, örgütsel sinizm de bu öncüllerin biridir demekte hata olmayacaktır. Nitekim çalışanın muhalif davranışlar ortaya koyabilmesi için tetikleyici; bir başka ifadeyle zemin teşkil edici unsurların olması kaçınılmazdır.

Eschenlauer'in (2002) çalışmasında belirttiği haliyle, örgüt içinde tatminsizlik yaratan yanlış uygulamaların düzeltilmiyor ve adaletin tesis edilmiyor veya edilemiyor olması çalışma koşullarında ve uygulamalarda olumsuz etkilere neden olmaktadır. Duyuşsal sinizm alt boyutunda olduğu gibi, çalışanın zihninde örgütüne yönelik kötücül düşünceler yer aldığından dolayı çalışanda devamlılık gösteren bir gerginlik, öfke ve hatta memnuniyet haline bağlı olarak kırgınlık kendini göstermektedir. Örgütün yürüttüğü politikalar ve sergilediği yönetim anlayışından duyulan hoşnutsuzlukla birlikte örgütün gelecekte de çalışan yanlısı olmayı yok sayarak bu uygulamalara devam edeceği görülecek; yani örgütle alakalı olarak geleceğe yönelik bir karamsarlık hali de oluşarak çalışan davranışlarına sirayet edecektir. Davranışsal sinizm alt boyutunda, bu durum kendini daha da açık olarak gösterecek ve artık çalışanlar birbirlerine örgütleriyle alakalı olarak alay eden bakışmalar atmaktan ve aşağılayıcı konuşmalar yapmaktan çekince duymayacak hale gelecektir. Nihayetinde ise bu durumu daha da net ve açık bir biçimde üst yönetim ya da rahatsızlık duyulan politika ve uygulamaların yürütücülerine karşı çıkmak üzere eylemlere geçilecektir. Yılmaz'ın (2013) çalışmasında da, benzer varsayımlar sınanarak örgütsel sinizmin yüksek seyretmesi halinde örgütsel muhalefetin ortaya konacağı bulgulanmıştır. Garner, Chandler ve Wallace'e (2015) göre ise, örgüte yönelik muhalefetin sergilenmesinde örgütsel iletişimin yapısı önem taşımaktadır. Bilişsel sinizm alt boyutunda olduğu gibi, örgüt içinde sağlıklı bir iletişimin olmayışı veyahut yönetim tarafından çalışanlara verilen sözlerin yerine getirilmeyişi ve bunun gerçekleşmeme nedenlerinin açıklanmıyor olması, örgütsel muhalefet için bir öncül niteliğindedir. Çünkü örgüt içinde bir şüphe, kaygı ve tüm bunlara bağlı olarak stres kendini gösterecek ve bu da muhalif davranışların sergilenmesine yol açacaktır. Bu ifadelerle ilgili kalınarak aşağıdaki hipotezler belirlenmiştir:

H_{2a}: Bilişsel sinizmin örgütsel muhalefet üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2b}: Duyuşsal sinizmin işe muhalefet üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2c}: Davranışsal sinizmin işe muhalefet üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

1.2.3. Örgütsel Politika Algısı

Yaygın olarak siyaset bilimi ve toplum bilimiyle ilişkilendirilen bir kavram olan politika, TDK'nın (2021) tanımlamasıyla da öncelikli olarak "*devlet etkinliklerini amaç, yöntem ve içerik olarak düzenleme ve gerçekleştirme esaslarının bütünü, siyaset, siyasa*" ifadelerine yer verirken bir diğer tanımlamasında ise "*davranış biçimi, düşünce yapısı*" ifadeleriyle insana ve sosyal ilişkilere atıfta bulunmaktadır. İkinci tanıma bağlı olarak insanın örgütsel yaşamında sergilediği ve/veya sezindiği politikayı örgütsel politika algısı olarak ele almak yerinde olacaktır. Nitekim Buenger vd.'nin (2007) yapmış olduğu ve yönetim biliminde bilinen en yaygın tanımlama olan "*örgütte politik bir ortamın oluşması ve devam ettirilmesinde önem taşıyan bir unsur olarak; örgüt ile bireylerin sergilediği tutum ve davranışların yine örgütteki diğer bireyler ya da gruplar tarafından algılanma biçimleridir*" ifadesi de bunu desteklemektedir. Örgütsel politika algısı, çalışanların örgüt bünyesinde bireysel çıkarlarını artırmalarına yönelik olarak hareket etmelerini anlatırken, örgütün işleyişine uygun olmayan ve hem örgütteki diğer çalışanlara hem de örgüte yönelik zarar oluşturan davranışların bütününe ortaya koymaktadır (Ferris ve Kacmar, 1992; Landells ve Albrecht, 2013). Vigoda-Gadot ve Talmud (2010)

ise, örgüt içerisinde tespit edilmesi ve nitelendirilmesi kolay olmayan bir ilişki türünün değerlendirmesi olan örgütsel politika algısını çalışanların karar almaya yönelten bir çaba olarak açıklamaktadır.

İfadelere bakıldığında, örgütsel politika algısının örgütün sağlıklı işleyişinde yaşanan aksamaların artık fark edilir düzeye geldiğini, uzun vadede daha da aksak durumlara zemin hazırlayacağını bir habercisi olduğunu açıkladığı dile getirilebilir. Ancak, kavramın “*politik davranışları teşvik eden örgütsel uygulamalar ile politik davranışlar gösteren yönetici ve çalışanlar tarafından temsil edilen çalışma çevresinin öznel bir biçimde yorumlanması*” (Harrell-Cook vd., 1999) olduğunun bilinmesi; yani bazı unsurların etkisiyle kendini gösterdiğinin anlaşılması esastır.

Tanımlamalarda ifade edilmeye çalışılanlara göre, örgütlerde sağlıklı bir işleyişin olabilmesinde doğru uygulamaların, samimi, içten ve saygılı davranışların, dürüst yaklaşımların, adil ve hakkaniyetli uygulamaların çalışanlarca algılanması gerekmektedir. Örgütün amaçlarının dışına çıkması halinde ise örgütün uygulamaları ve politikalarının çalışanlar tarafından ciddiye alınmayarak bir alay konusu haline gelmesi kaçınılmaz olacaktır. Tıpkı bir sarmal şeklinde ilerleyiş gösterecek olan bu samimiyetsizlik hali, zamanla çalışma ortamında da kendini gösterecek ve çalışanların birbirlerine olan güveni, saygısı, desteği ve inancı yitirilecek; yani sinik çalışanların kendini göstermesiyle gerçekleşecektir. Birbirlerine yalan söyleyip hile yaparak bireysel çıkarlarını iyileştirmeye yönelik davranışların ortaya çıkmasına yol açacaktır. Ahlaki davranışlardan uzaklaşarak vicdani sayılmayacak (alay etme, küçümseme vb.) eylemler gerçekleştirmeye kadar varabilecek olan örgütsel sinizmin varlığı, bilişsel sinizmle örgütsel politika algısının artışına yol açacaktır. Bir başka ifadeyle, çalışanın öfkeli hali hem çalışma arkadaşlarını hem örgütünü kınamaya zemin hazırlayacak ve hor gören davranışların sıklığı artarak örgüt içi dinamikleri bireysel çıkarların önceliklendirildiği ve gözetildiği bir hal alacaktır. Öte yandan, dürüst davranışlar ve içten yaklaşımların olmazsa olmaz kabul edildiği durumlar artık önemsiz hale gelerek (Kalağan, 2009) politik davranışların kendini kolaylıkla gösterdiği bir yapı oluşacaktır. Dean vd.’nin (1998) belirttiği gibi, şüpheli ve kaygılı bir düşünce yapısıyla birlikte örgüt içinde yaşananların gelecekte de devam edeceği varsayımı güçlenerek duyuşsal sinizm kendini gösterecek ve bu durum, çalışanların birbirlerine olan güvenini azaltacaktır. Gerçekleşen ya da gözlemlenen her davranışın arka planda bazı nedenlere dayandırıldığı güvensizlik ortamı kendini göstererek örgüt içinde ayrışmalar oluşturabilecektir. Nitekim örgütsel sinizmin yıkıcı etkisi, çalışanların örgütsel politika algılarını güçlendiren bir öncül niteliğindedir. Örgütsel sinizmin öncül ve ardıllarının ele alındığı meta analiz çalışmasında (Chiaburu, Chunyan Peng, Oh, Banks ve Lomeli, 2013), örgütsel sinizm ile örgütsel politika algısı arasındaki ilişkinin varlığı belirtilmiştir. Benzer şekilde Zhang, Sun, Zheng ve Liu (2018), Konaklı (2016) ve Sezgin’in (2019) çalışmalarında da örgütsel sinizm düzeyi yüksek olan çalışanlarda, örgütsel politika algı düzeyinin de yüksek seyredeceği ifade edilirken bu iki kavram arasında anlamlı ilişkinin olmadığı belirten çalışmalar da (Bashir, Nasir, Saeed ve Ahmed, 2010) mevcuttur. Bu ifadelere bağlı kalınarak aşağıdaki hipotezler belirlenmiştir:

H_{3a}: Bilişsel sinizmin örgütsel politika algısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{3b}: Duyuşsal sinizmin örgütsel politika algısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{3c}: Davranışsal sinizmin örgütsel politika algısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

1.2.4. Örgütsel Özdeşleşme

Kuramsal temelleri sosyal öğrenme ve sosyal kimlik kuramına dayanan örgütsel özdeşleşme, Tajfel (1978) ve Turner ve Tajfel’in (1986) üstünde durduğu haliyle, bir çalışanın benliğini ve kimliğini mensubu olduğu örgütünün benliğiyle ve kimliğiyle bütünleştirerek ifade etmesidir. Yazında örgütsel kimliklenme, örgütle özdeşleşme, özdeşim kurma adlarıyla da anılan örgütsel özdeşleşme; çalışanın örgütüyle bir bütün olarak anılması için zihinsel, bilişsel, duygusal anlamda bilerek ve fazlasıyla istekli bir şekilde birlik içinde olmayı arzulaması halini ifade etmektedir. Mael ve Ashforth’un (2001) da belirttiği üzere, çalışanın örgütündeki iyi ve/veya kötü her türlü tecrübeye biz olmayı başarmak istemesidir. Örgütler için önemli birer değer olan çalışanların bir adım ötesinde olan; yani örgütsel özdeşleşme yaşayan çalışanlar pek tabii sosyal canlılardır ve birçok unsurun etkisi altındadır. Örgüt içindeki algı, tutum ve davranışlarına ve nihayetinde de örgütleriyle yaşayacakları özdeşleşmelerine etki edecek çok farklı unsurun olduğu bilinmektedir. Tıpkı Bateman ve Strasser’in (1984) ifadesinde olduğu

gibi bir çalışanın örgütüne sadakat duyması; örgütün menfaatleri, çıkarları ve refahı uğruna gayret göstermesi, örgütün amaçlarına ulaşması için aktif rol üstlenmesi, örgütüyle olan bu ilişkilerin sürdürülebilir olması örgüte duyulan bağlılık ve örgütle yaşanan özdeşleşmeden kaynaklanmaktadır. Bunlar için ise çalışanın örgütüne inanması ve güvenmesi esastır (Chughtai and Buckley, 2009).

Tarafların karşılıklı olarak birbirlerinin niyet ve davranışlarına karşı kuşku duymadan yaklaşım göstermesi sayesinde, örgütsel özdeşleşme; yani çalışanın örgütüyle bütünleşmesi sağlanabilecektir (Edwards, 2005). Ancak, örgütsel sinizmde yer alan yapıya bakıldığında bu yapının çalışanı olumlu beklentiden uzaklaştırarak örgütün geleceğine ve uygulamalardaki sorunların devamlılığına yönelik karamsar bir ruh haline yönelttiği anlaşılmaktadır. Çalışanın algıladığı örgütsel sinizm Dean vd.'nin (1998) de vurguladığı gibi, çalışanı örgütünden uzaklaştıracak ve örgütle yaşanan ya da yaşanma olasılığı olan duygusal ve bilişsel yakınlığı olumsuz yönde etkileyecektir. Örgütle özdeşleşme yaşayan bir çalışanın yoğun bir istekle örgütün bir temsilcisi olma gayreti (Miller, Allen, Casey ve Johnson, 2000; Reade, 2001), işleyişte memnun olmadığı yönetim ve uygulamalardan dolayı sekteye uğrayacak ve zamanla ortadan kalkar hale gelecektir. Çünkü örgüt tarafından verilen vaatlerin yerine getirilmemesi, sözlerin tutulmaması, örgütün söylem, eylem ve faaliyetleri arasında tutarsızlık olması çalışanda şüphe ve tahammülsüzlüğe yol açarak bilişsel anlamda bir olumsuzluk ortaya çıkaracaktır. Bu da çok yönlü bir bağlanma ve adanma olan örgütsel özdeşleşmeyi olumsuz yönde etkileyecektir (Güzeller ve Kalağan, 2008; Polat vd., 2010; Polat ve Meydan, 2010). Örgütsel özdeşleşme, her ne kadar örgütün kazanım ve kayıplarını sahiplenen bir çalışan profilini ortaya koyuyor olsa da sosyal bir canlı olan çalışanın çalışma arkadaşlarından etkilenmesini ve duygusal bulaşıcılık yaşamasını engellememektedir. Cheney'in (1983) de belirttiğine göre yoğun bir içselleştirmenin sonucu olan örgütsel özdeşleşme, çalışanların duygu durumlarındaki ve davranışlarındaki değişimlerden kaçınılmaz olarak etkilenebilecektir. Örgüt içinde şahit olunan tutarsızlıklar, çelişkili durumlar çalışanda gerilim ve öfkeye neden olarak duyusal sinizm yaşatacak ve bu da orta ve uzun vadede örgütle yaşanan özdeşleşmeyi olumsuz yönde etkileyecektir. Ulusal yazında yapılan çalışmalar da bu varsayımı destek nitelikte olup Aksoy-Kürü (2020) tarafından yapılmış olan meta analiz çalışmasıyla bu etkinin varlığı doğrulanmıştır. Bu ifadelere bağlı kalınarak aşağıdaki hipotezler belirlenmiştir:

H_{4a}: Bilişsel sinizmin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{4b}: Duyusal sinizmin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{4c}: Davranışsal sinizmin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

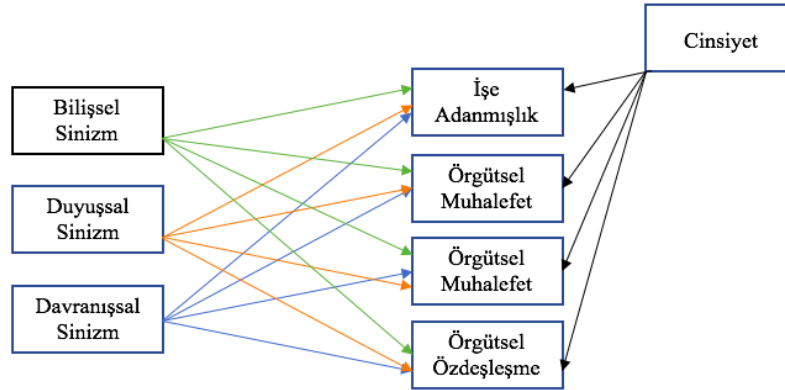
2. YÖNTEM VE BULGULAR

Araştırmada, veriler SPSS ve Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM-AMOS) paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Öncelikle, katılımcılara ait betimleyici istatistiklere yer verilmiştir. İkinci olarak, ölçeklerin geçerlilik (keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizi) ve güvenilirlik analiz bulguları sunulmuştur. Üçüncü sırada, değişkenlere ait betimleyici istatistikler ve değişkenler arasındaki ilişkilerin durumu sunulmuştur. Dördüncü sırada da hipotez testlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

2.1. Araştırma Modeli

Araştırmada, İstanbul'da ilaç sanayiinde faaliyet gösteren örgütlerde çalışan 735 çalışanın örgütsel sinizmin bilişsel, duyusal ve davranışsal sinizm alt boyutlarının işe adanmışlık, örgütsel muhalefet, örgütsel politika algısı ve örgütsel özdeşleşme üzerindeki olası etkisini araştırmak amaçlanmıştır. Bu bağlamda, sosyal mübadele kuramı ve sosyal kimlik kuramı ile ilişkilendirmek üzere örgütsel sinizmin boyutları bağımsız değişkenler (öncül); işe adanmışlık, örgütsel muhalefet, örgütsel politika algısı ve örgütsel özdeşleşmenin bağımlı değişkenler (ardıl) olarak konumlandırılmıştır (Bkz.: Şekil 1). Ayrıca katılımcıların cinsiyeti, modele kontrol değişkeni olarak eklenmiş ve her bir bağımlı değişken üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



2.2. Araştırma Evreni ve Katılımcılar

Araştırmanın verileri yüz yüze anket yöntemi ile toplanmıştır. Veri toplama süreci Eylül-Aralık 2019 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Söz konusu tarihlerde verilerin toplanmasıyla birlikte veriler için etik kurul izni almaya gerek görülmemiştir. Bu kapsamda, öncelikle ziyaret edilen kurumlardaki çalışanlara araştırmaya katılımın gönüllü oluşu belirtilmiştir. Ayrıca, toplanan verilerin yalnızca araştırma amacıyla kullanılacağı, herhangi bir kişi veya kuruluş ile paylaşılmayacağı vurgulanmıştır. Özellikle bu örnekleme yönelmede gerekçe olarak, gerek sektörün gelişmeye ve değişime açık olmasından gerek yoğun rekabet ortamında faaliyet göstermesinden dolayı çalışanlardaki davranış ve yönelimlerin kolaylıkla tespit edilebilmesi öngörüsünün olması gerekçe olarak sunulmaktadır. Veri edinilen kurumların toplam çalışan sayısı 1876 olarak beyan edilmiştir. Evrenin büyüklüğünden hareketle gerekli olan en küçük örneklem için aşağıda yer alan formül kullanılmıştır:

$$n = n_0 / (1 + n_0 / N), n_0 = (t \cdot s)^2 / d^2$$

Formüllerdeki ifadeler, N: evren büyüklüğü, n: örneklem büyüklüğü, t: güven düzeyine karşılık gelen tablo z değeri (0,05 için 1,96, 0,01 için 2,58 ve 0,001 için 3,28), s: evren için tahmin edilen standart sapma ve d: kabul sapma toleransını ifade etmektedir (Bartlett, Körtlik ve Higgins, 2001).

$$n_0 = (1,96^2 \times 0,5^2) / 0,05^2 = 384,16$$

$$n = 384,16 / (1 + 384,16 / 1876) = 318,865 \text{ gereken en küçük örneklem sayısıdır.}$$

Formül değerine bağlı olarak, kurumlara toplam 1000 adet anket formu teslim edilmiştir. Veri toplama süreci sonunda 762 adet anket elde edilmiştir. Ancak, eksik verilerin ve cevaplandırmada birden fazla işaretlemenin olduğu anketlerin çıkarılmasıyla birlikte kalan 735 anket çalışmanın örneklemini meydana getirmiştir. Çalışmaya katılan 735 kişiye ait yaş, cinsiyet, medeni hâl, eğitim düzeyi, çalışılan kurumdaki personel sayısı, şu anki kurumundaki hizmet süresi ve sektördeki toplam hizmet süresini gösteren bulgular Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Betimleyici İstatistikler

Özellik	Kategori	Sayı	Yüzde	Özellik	Kategori	Sayı	Yüzde
Yaş	18-29 yaş	155	21,09	Çalışılan Kurumdaki Personel Sayısı	1-10 personel	79	10,75
	30-39 yaş	345	46,94		11-25 personel	150	20,41
	40-49 yaş	158	21,5		26 personel ve üzeri	506	68,84
	50 yaş ve üzeri	77	10,48		1 yıldan az	122	16,6
Cinsiyet	Kadın	469	63,81	Kurumdaki Hizmet Süresi	1-5 yıl	351	47,8
	Erkek	266	36,19		6-10 yıl	147	20
Medeni Hal	Evli	436	59,32	Toplam Hizmet Süresi	11-15 yıl	64	8,7
	Bekar	278	37,82		16-20 yıl	32	4,4
	Dul	21	2,86		21 yıl ve üzeri	19	2,6
Eğitim Düzeyi	Lise	8	1,09	Toplam	1-5 yıl	192	26,12
	Meslek yüksekokulu	16	2,18		6-10 yıl	166	22,59
	Üniversite	568	77,28		11-15 yıl	145	19,73
	Yüksek lisans	125	17,01		16-20 yıl	98	13,33
	Doktora	18	2,45		21 yıl ve üzeri	134	18,23
						735	100

Tablo 1'deki bulgulara göre, 735 katılımcının önemli bir kısmı (yüzde 46,94) 30 ile 39 yaş aralığındadır, katılımcıların yaş ortalaması, 32,24, standart sapması 9,18'dir. Söz konusu katılımcıların yüzde 63,81'i kadın olup yüzde 59,32'si evlidir. Ayrıca, yüzde 77,28'i üniversite seviyesinde eğitime sahiptir. Araştırmanın 735 katılımcısının yüzde 68,84'ü, 26 ve üzeri personelin bulunduğu bir çalışma ortamında görev yapmaktadır. Yine katılımcıların yüzde 47,8'inin şu anki kurumlarındaki hizmet süresinin 1-5 yıl aralığında; %26,12'sinin toplam hizmet süresinin 1-5 yıl aralığında ve %22,59'unun 6-10 yıl aralığında olduğu anlaşılmaktadır.

2.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Örgütsel Sinizm Ölçeği: Katılımcıların örgütsel sinizm seviyelerinin ölçülmesi amacıyla Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen ve Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan üç boyutlu ve on üç ifadeli ölçek tercih edilmiştir. Ölçekte örgütsel sinizmin "bilişsel sinizm" alt boyutu için "Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım." gibi ifadelerin yer aldığı beş ifade, "duyuşsal sinizm" alt boyutu için "Çalıştığım kurumu düşündüğümde sinirlenirim." gibi ifadelerin yer aldığı dört ifade ve "davranışsal sinizm" alt boyutu için ise "Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm." gibi ifadelerin yer aldığı dört ifade yer almaktadır. Ölçeğin orijinal halinin Cronbach alfa değeri bilişsel sinizm için 0,94, duyuşsal sinizm için 0,87 ve davranışsal sinizm için 0,82'dir.

İşe Adanmışlık Ölçeği: Katılımcıların işe adanmışlık düzeylerini ölçmek için Schaufeli ve Bakker (2003) tarafından geliştirilen ve Özkalp ve Meydan (2015) tarafından Türkçeye uyarlanan üç boyutlu dokuz ifadeli ölçek tercih edilmiştir. Ölçekte işe adanmışlığın "dinçlik" alt boyutu için "İşimi yaparken kendimi çok enerjik hissederim." gibi ifadelerin yer aldığı üç ifade, "adanmışlık" alt boyutu için "Yaptığım işten gurur duyuyorum." gibi ifadelerin yer aldığı üç ifade ve "özümseme" alt boyutu için ise "Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissediyorum." gibi ifadelerin yer aldığı üç ifade yer almaktadır. Ölçeğin orijinal halinin Cronbach alfa değeri, dinçlik için 0,80, adanmışlık için 0,79, özümseme için 0,61 ve ölçeğin geneli için 0,83'tür. Araştırmada ölçek tek boyutlu olarak ele alınmıştır.

Örgütsel Muhalefet Ölçeği: Katılımcıların örgütsel muhalefet davranışlarını ölçmek için Kassing (1998) tarafından geliştirilen ve Aksel (2013) tarafından Türkçeye uyarlanan üç boyutlu 20 ifadeli ölçek tercih edilmiştir. Ölçekte örgütsel muhalefetin "dikey muhalefet" alt boyutu için "Yürümediğini düşündüğüm organizasyonel değişikliklere ilişkin eleştirilerimi amirime ve yönetimden birine yaparım." gibi ifadelerin yer aldığı dokuz ifade, 'yatay muhalefet' alt boyutu için "Çalıştığım kurumu düşündüğümde bir endişe duyarım." gibi ifadelerin yer aldığı beş ifade ve 'yer değiştirmiş muhalefet' alt boyutu için "İşyerinde alınan kararlar ile ilgili kaygılarımı ailem ve iş dışındaki arkadaşlarımla

tartışırım.” gibi ifadelerin yer aldığı altı ifade yer almaktadır. Ölçeğin orijinal halinin Cronbach alfa değeri, dikey muhalefet için 0,85, yatay muhalefet için 0,84 ve yer değiştirmiş muhalefet için 0,72’dir. Araştırmada dikey muhalefet boyutu ele alınmıştır.

Örgütsel Politika Algısı Ölçeği: Katılımcıların örgütsel politika algısını ölçebilmek maksadıyla Hochwarter, Kacmar, Perrew ve Johnson (2003) tarafından geliştirilen ve Akdoğan ve Demirtaş (2014) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek tercih edilmiştir. “*İş yerinde bireysel çıkarlara hizmet eden davranışlar çok fazladır.*” gibi ifadelerin yer aldığı tek boyutlu ölçek toplam altı ifadeden oluşmaktadır. Orijinal halinin Cronbach alfa değeri 0,91’dir.

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği: Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin belirlenmesinde Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ve Tak ve Aydemir (2004) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek tercih edilmiştir. “*Başka biri, çalıştığım kurumdan övgüyle bahsettiğinde bunu şahsıma yönelik yapılmış bir övgü, iltifat olarak kabul ederim.*” gibi ifadelerin yer aldığı tek boyutlu ölçek toplam altı ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin orijinal halinin Cronbach alfa değeri 0,87’dir.

Kontrol Değişkeni: Araştırma modelinde, bağımsız değişkenler dışında bağımlı değişkenleri etkileme ihtimali olan değişkenlerin etkisi sabitlenmiştir. Bu çalışmada, demografik değişkenler, modeldeki bağımlı değişkenlerle anlamlı korelasyon göstermediği için etkileri kontrol edilmemiştir.

Araştırmanın geçerliliğini sınamak için iki aşamalı yol izlenmiş olup ilk safhada SPSS programı kullanılarak keşfedici faktör analizi yürütülmüştür. Birincil bileşenler analizi ve varimax döndürme tekniğinin tercih edildiği analizde öz değeri 1’den büyük olan faktörler seçilmiş ve faktör yükü 0,50 ve üzeri olan ifadeler (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2010) ölçekte tutulmuştur. Bu doğrultuda yapılan keşfedici faktör analizine ait bulguları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Keşfedici Faktör Analizi Bulguları

İfade	Faktörler						
	BIL	DUY	DAV	ADAN	MUH	POL	OZD
BLY4	0,77						
BLY3	0,75						
BLY2	0,75						
BLY1	0,74						
BLY5	0,73						
DUY1		0,83					
DUY2		0,82					
DUY3		0,82					
DUY4		0,76					
DAV1			0,82				
DAV2			0,80				
DAV3			0,71				
DAV4			0,56				
ADAN7				0,84			
ADAN3				0,81			
ADAN5				0,81			
ADAN4				0,79			
ADAN1				0,78			
ADAN9				0,78			
ADAN6				0,77			
ADAN8				0,77			
ADAN2				0,76			
MUH6					0,82		
MUH5					0,81		
MUH8					0,80		
MUH4					0,75		
MUH7					0,73		
MUH9					0,72		
MUH2					0,58		
POL4						0,87	
POL3						0,83	
POL6						0,81	
POL5						0,80	
POL2						0,79	
POL1						0,75	

OZD5	0,80
OZD1	0,76
OZD4	0,73
OZD2	0,67
OZD3	0,59
OZD6	0,58

Not: KMO Örneklem Yeterlilik Değeri= 0,93; Bartlett Testi Anlamlılık Düzeyi= 0,000; Açıklanan Varyans= %69,17; BIL= Bilişsel Sinizm; DUY= Duyuşsal Sinizm; DAV= Davranışsal Sinizm; ADAN= İşe Adanmışlık; MUH= Örgütsel Muhalefet; POL= Örgütsel Politika Algısı; OZD= Örgütsel Özdeşleşme

Keşfedici faktör analizi bulgularına göre, KMO Örneklem Yeterlilik Değeri 0,93 ve Bartlett Testi Anlamlılık Düzeyi 0,05'ten küçük olduğu için ($p=0,000$) verilerin faktör analizine uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz neticesinde, örgütsel muhalefet ölçeğine ilişkin bir ifade faktör yükü 0,50'nin altında kaldığı veya birden fazla faktöre bağlandığı için ölçekten çıkarılmıştır. Kalan ifadelerin faktör yükleri 0,56 ile 0,87 arasında değişmekte olup açıklanan toplam varyans %69,17'dir.

Geçerlilik testinin ikinci aşamasında, AMOS programı kullanılarak her bir ölçek ve ardından ölçüm modeli için doğrulayıcı faktör analizi yürütülmüştür. Bu kapsamda, örgütsel sinizm ölçeği (CMIN/df=2,63; GFI=0,96; CFI=0,97; RMSEA=0,04), işe adanmışlık ölçeği (CMIN/df=3,25; GFI=0,95; CFI=0,97; RMSEA=0,08), örgütsel politika algısı ölçeği (CMIN/df=4,47; GFI=0,98; CFI=0,99; RMSEA=0,04), örgütsel muhalefet ölçeği (CMIN/df=2,44; GFI=0,98; CFI=0,99; RMSEA=0,04) ve örgütsel özdeşleşme ölçeğinin (CMIN/df=3,74; GFI=0,98; CFI=0,97; RMSEA=0,08) iyi bir uyum sergilediğini, takiben yapılan yedi yapı (construct) ve kırk bir ifadeden oluşan ölçüm modeline uygulanan doğrulayıcı faktör analizinin bulguları, verilerin modele oldukça iyi bir uyum sağladığını ortaya koymuştur (CMIN/df=2,29; GFI=0,89; CFI=0,95; RMSEA=0,04). Ayrıca her bir ifade kendi orijinal yapısına bağlanmıştır.

Ölçeklere ilişkin yakınsama geçerliliği, Fornell ve Larcker'ın (1981) önerdiği ortalama açıklanan varyans (average variance extracted, AVE) ve birleşik güvenilirlik (composite reliability, CR) değerleri üzerinden incelenmiştir.

Tablo 3. Değişkenlere Ait Yakınsama Geçerlilik Değerleri

Değişken	CR	AVE	MSV
1 BIL	0,92	0,69	0,456
2 DUY	0,96	0,87	0,456
3 DAV	0,92	0,55	0,378
4 ADAN	0,94	0,64	0,230
5 MUH	0,88	0,52	0,105
6 POL	0,93	0,71	0,392
7 OZD	0,81	0,53	0,230

Not: Ort.= Ortalama; S. S.= Standart Sapma; BIL= Bilişsel Sinizm; DUY= Duyuşsal Sinizm; DAV= Davranışsal Sinizm; ADAN= İşe Adanmışlık; MUH= Örgütsel Muhalefet; POL= Örgütsel Politika Algısı; OZD= Örgütsel Özdeşleşme

Tablo 3'e bakıldığında, araştırmada kullanılan ölçeklerin ortalama açıklanan varyans değerleri 0,53 ve 0,87 arasında, birleşik güvenilirlik değerleri ise 0,81 ve 0,96 arasında değişmektedir ve tüm değerler belirtilen kritik eşik değerlerin üzerindedir. Bununla beraber, bütün maddelerin faktör yükleri anlamlı olarak 0,50'nin üzerindedir. Bu sonuçlar, ölçeklerin iyi bir yakınsama geçerliliğine sahip olduğunu göstermektedir.

2.4. Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler

Araştırmanın değişkenlerine ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri ile Cronbach alfa katsayıları Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler

Değişken	Ort.	S. S.	1	2	3	4	5	6	7
1 BIL	2,40	0,97	0,91 ^a						
2 DUY	2,06	1,07	0,64 ^{**}	0,96 ^a					
3 DAV	2,60	0,94	0,55 ^{**}	0,43 ^{**}	0,81 ^a				
4 ADAN	3,92	0,77	-0,29 ^{**}	-0,40 ^{**}	-0,20 ^{**}	0,94 ^a			
5 MUH	3,54	0,79	-0,17 ^{**}	-0,20 ^{**}	0,04	0,29 ^{**}	0,87 ^a		
6 POL	2,51	0,99	0,59 ^{**}	0,53 ^{**}	0,44 ^{**}	-0,27 ^{**}	-0,17 ^{**}	0,93 ^a	
7 OZD	3,28	0,84	-0,16 ^{**}	-0,17 ^{**}	-0,09 [*]	0,43 ^{**}	0,20 ^{**}	-0,15 ^{**}	0,82 ^a

Not: Ort.= Ortalama; S. S.= Standart Sapma; BIL= Bilişsel Sinizm; DUY= Duyuşsal Sinizm; DAV= Davranışsal Sinizm; ADAN= İşe Adanmışlık; MUH= Örgütsel Muhalefet; POL= Örgütsel Politika Algısı; OZD= Örgütsel Özdeşleşme
^{**}p<0,01; ^{*}p<0,05; a Cronbach Alfa

Tablo 4'e göre, örgütsel sinizmin alt boyutlarından bilişsel sinizm ile işe adanmışlık arasında negatif ve anlamlı ($r=-0,29$; $p<0,01$), örgütsel muhalefet ile negatif ve anlamlı ($r=-0,17$; $p<0,01$), örgütsel politika algısı ile pozitif ve anlamlı ($r=0,59$; $p<0,01$) ve örgütsel özdeşleşme ile negatif ve anlamlı ($r=-0,16$; $p<0,01$) ilişkiler bulunmaktadır. Duyuşsal sinizm ile işe adanmışlık arasında negatif ve anlamlı ($r=-0,40$; $p<0,01$), örgütsel muhalefet ile negatif ve anlamlı ($r=-0,20$; $p<0,01$), örgütsel politika algısı ile pozitif ve anlamlı ($r=0,53$; $p<0,01$) ve örgütsel özdeşleşme ile negatif ve anlamlı ($r=-0,17$; $p<0,01$) ilişkiler mevcuttur. Son olarak, davranışsal sinizm ile işe adanmışlık arasında negatif ve anlamlı ($r=-0,29$; $p<0,01$), örgütsel politika algısı ile pozitif ve anlamlı ($r=0,44$; $p<0,01$) ve örgütsel özdeşleşme ile negatif ve anlamlı ($r=-0,09$; $p<0,05$) ilişkiler tespit edilmiş, ancak örgütsel muhalefet ile arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmamıştır ($r=0,04$; $p<0,05$). Tablo 4'te yer alan Cronbach alfa değerlerinin tamamı, 0,70'in üzerindedir. Bu nedenle, tüm değişkenlere ait ölçeklerin güvenilir olduğu çıkarımı yapılmıştır (Nunnally, 1978).

2.5. Hipotez Testi Bulguları

Araştırmanın hipotezleri, AMOS programı kullanılarak yapısal eşitlik modellemesi yöntemi ile sınanmıştır. Söz konusu hipotez testine ilişkin bulgular Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Hipotez Testi Bulguları

Hipotez	Yol	Katsayı	S. H.	t Değeri	p Değeri	Sonuç
H1a	BIL \rightarrow ADAN	-0,05	0,047	-1.07	0,28	Desteklenmedi
H1b	DUY \rightarrow ADAN	-0,27	0,037	-7.44	0,00	Desteklendi
H1c	DAV \rightarrow ADAN	0,007	0,046	0,14	0,88	Desteklenmedi
H2a	BIL \rightarrow MUH	-0,20	0,056	-3.67	0,00	Desteklendi
H2b	DUY \rightarrow MUH	0,16	0,043	-3.69	0,00	Desteklendi
H2c	DAV \rightarrow MUH	0,28	0,056	4.92	0,00	Desteklendi
H3a	BIL \rightarrow POL	0,45	0,056	8.01	0,00	Desteklendi
H3b	DUY \rightarrow POL	0,20	0,042	4.72	0,00	Desteklendi
H3c	DAV \rightarrow POL	0,15	0,055	2.73	0,00	Desteklendi
H4a	BIL \rightarrow OZD	-0,14	0,067	-2.17	0,03	Desteklendi
H4b	DUY \rightarrow OZD	-0,11	0,051	-2.09	0,03	Desteklendi
H4c	DAV \rightarrow OZD	0,03	0,066	0,48	0,63	Desteklenmedi

Not: S.H.= Standart Hata; BIL= Bilişsel Sinizm; DUY= Duyuşsal Sinizm; DAV= Davranışsal Sinizm; ADAN= İşe Adanmışlık; MUH= Örgütsel Muhalefet; POL= Örgütsel Politika Algısı; OZD= Örgütsel Özdeşleşme
 CMIN/df= 2,35; GFI= 0,89; CFI= 0,95; RMSEA= 0,04; SRMR= 0,06

Tablo 5'te yer alan hipotez testi bulguları (CMIN/df= 2,35; GFI= 0,89; CFI= 0,95; RMSEA= 0,04; SRMR= 0,06), kurulan araştırma modelinin verileriyle kabul edilebilir uyum aralığında bir uyumda olduğunu göstermiştir (Schumaker ve Lomax, 1996; Klein, 1998; Tabachnick ve Fidell, 2001; Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003). Elde edilen bu bulgular, aşağıda yer verilen Tablo 6'daki değer aralıkları ile uyum göstermektedir.

Tablo 6. Yapısal Eşitlik Modelinin Uyumuna İlişkin İstatistiksel Değerler

Ölçüm İstatistiği	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
Genel Model Uyum		
CMIN/df	≤ 3	$\leq 4-5$
Karşılaştırmalı Uyum İndeksleri		
CFI	$\geq 0,97$	0,94-0,90

RMSEA	$\leq 0,05$	0,06-0,08
Mutlak Uyum İndeksleri		
GFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85

Yapısal eşitlik modellemesi bulgularına göre, örgütsel sinizmin alt boyutlarından bilişsel sinizmin işe adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır ($\beta=-0,05$; $p>0,05$). Benzer şekilde, davranışsal sinizm alt boyutunun da işe adanmışlık üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi tespit edilememiştir ($\beta=-0,007$; $p>0,05$). Diğer yandan duyuşsal sinizm boyutunun işe adanmışlık üzerinde negatif ve anlamlı ($\beta=-0,27$; $p<0,05$) bir etkisi bulunmaktadır. Bahse konu bulgulardan hareketle araştırmamızın H_{1b} hipotezi desteklenmiş, H_{1a} ve H_{1c} hipotezleri desteklenmemiştir.

Örgütsel sinizmin örgütsel muhalefet üzerindeki etkilerine bakıldığında, bilişsel sinizmin örgütsel muhalefet üzerinde negatif ve anlamlı ($\beta=-0,20$; $p<0,05$), duyuşsal sinizmin pozitif ve anlamlı ($\beta=0,16$; $p<0,05$) ve davranışsal sinizmin pozitif ve anlamlı ($\beta=0,28$; $p<0,05$) etkileri mevcuttur. Bu hususlardan yola çıkılarak araştırmamızın H_{2a} , H_{2b} ve H_{2c} hipotezleri desteklenmiştir.

Tablo 5'te yer alan bulgular, bilişsel sinizmin örgütsel politika algısı üzerinde pozitif ve anlamlı ($\beta=0,45$; $p<0,05$), duyuşsal sinizmin pozitif ve anlamlı ($\beta=0,20$; $p<0,05$) ve davranışsal sinizmin pozitif ve anlamlı ($\beta=0,15$; $p<0,05$) etkileri olduğunu göstermektedir. Bu hususlardan hareketle araştırmamızın H_{3a} , H_{3b} ve H_{3c} hipotezleri desteklenmiştir.

Son olarak örgütsel sinizmin alt boyutlarından, bilişsel sinizmin örgütsel özdeşleşme üzerinde negatif ve anlamlı ($\beta=-0,14$; $p<0,05$) ve duyuşsal sinizmin negatif ve anlamlı ($\beta=-0,11$; $p<0,05$) etkileri tespit edilmiştir. Ancak, davranışsal sinizmin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisi mevcut değildir ($\beta=0,03$; $p>0,05$). Bahsedilen bulgulara dayanılarak araştırmamızın H_{4a} ve H_{4b} hipotezleri desteklenmiş fakat H_{4c} hipotezi desteklenmemiştir. Ayrıca, kontrol değişkeni olarak modele eklenmiş olan cinsiyetin hiçbir bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı [(CINS \rightarrow ADAN: $\beta=-0,60$; S. H. = 0,055; $t=-1,09$; $p=0,27$), (CINS \rightarrow MUH: $\beta=0,10$; S. H. = 0,065; $t=1,58$; $p=0,11$), (CINS \rightarrow POL: $\beta=0,18$; S. H. = 0,065; $t=1,34$; $p=0,18$), (CINS \rightarrow OZD: $\beta=0,05$; S. H. = 0,079; $t=0,70$; $p=0,48$)] ortaya konmuştur.

SONUÇ

Yapılan bu araştırmada İstanbul'da ilaç sanayiinde faaliyet gösteren örgütlerdeki çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri ve örgütsel sinizmin ardıllarını değerlendirmek amaçlanmıştır. Belirlenen bu amaca bağlı olarak öncelikle örgütsel sinizm, ardından bir örgütte örgütsel sinizmin varlığı halinde ulaşılabilecek olası ardıllarla alakalı bilgiler sunularak kavramlar arasındaki ilişkiler örgütsel sinizmin üç alt boyutu ele alınarak değerlendirilmiştir. Araştırmaya dâhil olan 735 katılımcının bilişsel sinizm (Ort.=2,40) ve davranışsal sinizm (Ort.=2,60) sergilemesinin duyuşsal sinizm (Ort.=2,06) sergilemesinden daha yüksek seyrettiği anlaşılmaktadır. Çalıştıkları örgütün sahip olduğu politika, işleyiş ve uygulamalarını beğenmeyip buna yönelik olarak olumsuz yönde bir değerlendirmeye sevk oldukları, bir başka deyişle bilişsel anlamda sinizm yaşadıkları ifade edilebilir. Öte yandan, sinik durumdaki bu çalışanların örgütlerine yönelik duydukları memnuniyetsizlik, tatminsizlik, öfke ve kırgınlık halini davranışlarına da yansıtarak bir başkasına bu durum hakkında sözlü, fiziksel, jest ya da mimiklerle beyanda bulunduğu, davranışsal sinizm yaşadığı anlaşılmaktadır. Örgütsel anlamda sinik durumda olduğu yorumlanan bu çalışanların bireysel olarak iç dünyalarında yaptıkları değerlendirmenin (duyuşsal sinizm) ise nispeten daha düşük seyrettiği, bireyi aşarak artık bir başkasıyla paylaşılmaya yönelindiği görülmektedir. Her ne kadar iki alt boyut, diğer alt boyuttan daha yüksek seyrediyor olsa da araştırma kapsamındaki çalışanların sinizm düzeylerinin genel anlamda çok da yüksek seyretmediğini de göstermektedir (Bkz.: Tablo 4).

Sinizmin örgütsel düzeydeki varlığının tespitiyle birlikte, örgütte neden olabileceği sonuçlar incelenmek üzere işe adanmışlık, örgütsel muhalefet, örgütsel politika algısı ve örgütsel özdeşleşme ile olan ilişkisine bakılmıştır. Çalışanların işe adanmışlık düzeylerinin diğer tüm değişkenlerden oldukça yüksek seyrettiği (Ort.=3,92) bulunmuştur. Bu durumda, katılımcıların kendilerini bir bütün olarak (fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak) işlerine vererek çalıştıklarını; yani işe adanmışlık (Kahn, 1990) yaşadıklarını ifade etmek yanlış olmayacaktır. Örgütsel sinizm ile işe adanmışlık arasındaki ilişki ele

alındığında, örgütsel sinizmin bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm alt boyutlarıyla negatif yönlü bir ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Ancak, örgütsel sinizmin alt boyutlarının işe adanmışlık üzerindeki etkisine bakıldığında, duyuşsal sinizmin işe adanmışlığı anlamlı bir şekilde yordadığı anlaşılmaktadır. Bireyin kendi iç dünyasında yaptığı değerlendirmelerin bir ürünü olan duyuşsal sinizm, yine bireyin bireysel yönelim ve tercihini ortaya koyan işe adanmışlığına etki eder olarak değerlendirilmiştir. Bu durumda, çalışanın örgütünü düşündüğünde sinirlenmesi, öfkeyle dolması, içini sıkıntı kaplaması ve örgütü aklına her geldiğinde çileden çıkacak hale gelmesi, bireysel bir değerlendirme olan işe adanmışlığına önemli ölçüde etki oluşturmaktadır denebilir. Sıklıkla örgütsel sinizm ile iş tatmini arasındaki ilişkinin ele alındığı yazında (Boyalı, 2011; Khan vd., 2017; Koçak ve Elçiçek-Boyalı, 2020; Uslu ve Baydaş, 2021) işe adanmışlığın değerlendirilmediği ve yorumlanmadığı ayrıca anlaşılmaktadır.

Bir başka değişken olarak araştırma kapsamına alınmış olan örgütsel muhalefetin işe adanmışlık değişkeni kadar olmasa da yine yüksek seyrettiği bulgulanmıştır (Ort.=3,54). Kassing'in (1997) ifadesiyle, çalışanların yönetimle ve/veya bağlı oldukları amirleriyle görüş ayrılıklarına düştükleri ve bu nedenle de örgüt içinde hayal kırıklığına uğradıkları; yani örgüte yönelik muhalefet içinde oldukları anlaşılmaktadır. Örgüt içinde muhalif davranışlar, bir tür iletişim yöntemi olarak kabul edilmektedir (Burns ve Wagner, 2013). Örgütsel sinizm ile olan ilişkisine bakıldığında ise, bilişsel sinizm ve duyuşsal sinizm ile negatif yönde ilişki içerisinde olduğu görülürken (Bkz.: Tablo 4), yine bilişsel sinizm ve duyuşsal sinizmin örgütsel muhalefetin varlığı için bir öncül olduğu da söylenebilmektedir (Bkz.: Tablo 5). Örgütün politika ve uygulamalarından hoşnut olmayan çalışanların zamanla örgüte karşı güven duyguları azalarak örgüt içinde huzursuzluk ve çatışma yaşamaları görülebilecektir. Ancak bu huzursuzluk halinin illa yıkıcı nitelikte olmayıp duyulan rahatsızlığı dile getirebilecek halde de olabileceği unutulmamalıdır. Nitekim örgütün geleceğinden kaygı duyan çalışanların örgütlerine duydukları bağlılığı da değerlendirmeye alarak yorum yapmak yerinde olacaktır ki araştırma kapsamındaki katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin (Ort.=3.28) varlığı da bunu destekler niteliktedir. Örgütün geleceğinden duyulan kaygıdan dolayı çalışanda oluşan karamsarlığın; yani duyuşsal sinizmin örgütün iyiliğini ve sürdürülebilirliğini isteyen çalışanlarca bir tepki olarak örgütsel muhalefete dönüştüğünü yorumlamak yerinde olacaktır. Çünkü örgütsel anlamda bir kimlik edinimi ve örgütüyle özdeşim içindeki bir çalışanın her ne kadar örgütünde memnuniyet duymadığı durumlar olsa da sosyal kimlik kuramında da (Tajfel ve Turner, 1986) belirtildiği gibi, örgütün iyiliği ve menfaati için gayret ederek gerekli iyileştirmelere yönelik yönetime bildirimlerde bulunacaktır. Ashforth ve Mael (1989) ile Mael ve Ashforth (1992), örgütsel özdeşleşme yaşayan bir çalışanın kendisini artık ailenin bir mensubu olarak addederek örgütün her halini benimseyip içselleştirdiğine işaret etmektedir. Buna bağlı olarak da örgütün iyiliği, refahı ve iyi işleyişi için sorun oluşturan her türlü unsura tepkisel davranması olası hale gelecektir. Örgüt içinde birlik, bütünlük, hakkaniyet ve eşitliğin zarar görmesi ve bunların çalışanlarda yarattığı memnuniyetsizliğin neden olduğu durumlarda yaşanan sinizm de yine bu tepkisel davranışın önemli bir ölçütü olarak değerlendirilerek Yıldız (2013) ve Özdemir'in (2010) de ifadesinde olduğu gibi çalışanın harekete geçmesi ve sesini duyurması ile neticelenecektir. Çalışanların örgütlerine yönelik şüpheci, kaygılı ve hatta öfkeli davranacak hale gelmeleriyle birlikte çalışanların birbirlerine besledikleri güven duygularında azalma meydana gelerek örgüt içinde politik algılamalara da etki edeceği bilinmektedir (Chiaburu vd., 2013; Sezgin, 2019). Bu da örgütsel sinizmin yıkıcı etkilerinden biri olarak değerlendirilebilir. Eşitsizliğin ve güvensizliğin yansımalarının rahatlıkla değerlendirilmesi mümkün olan örgütsel politika algısında çalışanın örgütteki deneyimlerine bağlı olarak örgütteki aksaklıklar ve sağlıklı olmayan işleyişten etkilenip yine yıkıcı bir özelliğe sahip olan politik algılamalara rahatlıkla sevk olacağı anlaşılmaktadır (Zhang vd., 2018). Örgütsel sinizmden doğrudan doğruya etkilenilebileceği mümkün olan örgütsel politika algısının araştırma kapsamındaki katılımcıların beyanlarından örgütsel sinizm düzeyinde seyrettiği (Ort.=2,51) anlaşılmaktadır. Nitekim şüphe, kaygı ve güvensizlikten beslenen örgütsel sinizmin üç alt boyutunun örgütsel politikanın bir öncülü olduğunu dile getirmek mübalağa olmayacaktır. Elde edilen bu sonuç da yazında yer alan çalışmaların (Bashir vd., 2010; Chiaburu vd., 2013; Konaklı, 2016; Zhang vd., 2018; Sezgin, 2019) bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Araştırma bulgularına bağlı olarak, çalışanların örgüt içinde sinik durumda olmaları, yaşanan sinizmin türü ve düzeyine bağlı olarak gerek çalışanlar gerek örgütler için önemli sonuçlara gebedir. Sinik olarak nitelendirilebilecek düzeye kadar gelen çalışanın da sosyal bir ortam olan örgütte bazı

tepkilerle kendini göstermesi kaçınılmaz bir hal alacaktır. Esas olan, çalışanların bu sinik halinin fark edilerek örgüt içinde yaşanması olası olumsuz sonuçların önüne proaktif bir yaklaşımla geçilebilmesidir. Aksi halde, çalışanlar için güvensiz, öfkeli, kırılmalı ve kaygılı olma, örgüte duyulan bağlılık ve paylaşılan ortak değerlerden uzaklaşma gibi olumsuz durumlar adeta bir sarmal şeklinde diğer çalışanlara sirayet edecek ve nihayetinde de örgütsel düzeyde yıkıma ve örgüt içinde kopmalara yol açacaktır. Bu durumda, örgütün politika ve uygulamalarının açık, anlaşılır, sorgulanabilir ve geliştirilebilir olması, yöneticilerin çalışanlarının memnuniyetini gözetilen bir çaba göstermesi ve çalışanların görüş, öneri ve şikâyetlerini değerlendirmeye alması olmazsa olmaz bir gereksinim haline gelmektedir. Örgütte bu ve benzeri uygulamaların etkin bir biçimde hayat bulması halinde sinik durumdaki çalışanlarda iyileşmeler ve örgütüne yeniden inanma görülecektir ki örgütüne inanan, örgütünü benimseyen bir çalışan örgüt için vazgeçilmezdir. Aksi halde çalışanın algısında olumsuz yapılar tezahür ederek tutumlarına etki edecek ve zamanla örgüte zarar verecek olumsuz davranışlar baş gösterecektir. Bunun önüne geçilmesi için çalışanların örgüt yöneticileri tarafından dinlenmesi ve yöneticilerin çalışanlara yönelik şeffaf ve hesap verebilir bir yaklaşım göstermesi gerekir.

Örgütsel sinizmin ardıllarını ele alan bu çalışmada, sıklıkla ele alınmayan değişkenler değerlendirilmiş ve yazına katkı sağlaması arzulanmıştır. Ancak hemen hemen çoğu bilimsel araştırmada olduğu gibi, bu araştırmada da birtakım sınırlılıklar yer almaktadır. Bu kapsamda değerlendirilebilecek olan bir sınırlılık, araştırmanın veri toplama tekniği ile ilgilidir. Veri, tek bir seferde ve yalnızca tek bir kaynaktan edinilmiştir. Gelecekteki araştırmacılar için verinin zaman aralıklarıyla edinilmesi kıymetli bir öneridir. Bir başka sınırlılık, verinin edinildiği coğrafya ve analiz yönteminin yalnızca nicel yöntem olması olarak değerlendirilebilir. Eaton'un (2000) belirttiği gibi, örgütsel sinizmin ölçülmesi ve yansımaları yalnızca nicel yöntemlerle yeterli olmayabilir, nitel yöntemlerle de desteklenmesi bir başka öneri olarak sunulabilir. Bu araştırma, ulusal yazın bağlamında her ne kadar örgütsel sinizmin üç alt boyutunu ayrı ayrı ele alarak çok nadir çalışılan değişkenler üzerindeki etkilerine yönelik değerlendirmenin yapıldığı ilk araştırma olsa da yalnızca örgütsel sinizmin olası sonuçlarına yönelmiş olmasından dolayı bir başka kısıtı da içermektedir. Örgütsel sinizmin öncül ve ardıllarını ele almak üzere çok daha kapsamlı bir çalışma yapılması, bir başka öneri olarak ortaya konulabilir.

Etik Beyan: Bu çalışmanın verileri 2019 yılında toplanmıştır. TR Dizin kriterlerinde "Etik kurul izni gerektiren çalışmalar için talep edilen belge ve bilgiler süreci 2020 yılında başlayan yayınlar için zorunlu olacaktır." maddesi gereği etik kurul onayı mevcut değildir.

Yazar Katkı Beyanı: 1. yazarın katkı oranı %70, 2. yazarın katkı oranı ise %30'dur.

Çıkar Beyanı: Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Ethics Statement: The data of this study were collected in 2019. Ethics committee approval is not available following the article in the TR Index criteria, "The process of documents and information requested for studies that require ethics committee approval will be mandatory for publications starting in 2020".

Author Contributions Statement: 1st author's contribution rate 70%, 2nd author's contribution rate 30%.

Conflict of Interest: There is no conflict of interest among the authors.

KAYNAKÇA

- Akdoğan, A. ve Demirtaş, Ö. (2014). Etik liderlik davranışlarının etik iklim üzerindeki etkisi: Örgütsel politik algılamaların aracılık rolü. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 16(1), 107-124. <https://doi.org/10.5578/jeas.7819>
- Aksel, S. F. (2013). *Relationship between workplace democracy and organizational dissent behavior*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi], Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aksoy-Kürü, S. (2020). *Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve ardılları üzerine bir meta analiz çalışması*. [Yayımlanmamış doktora tezi], Gebze Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kocaeli. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.36176.23044>
- Aksoy-Kürü, S. (2021). Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki: Ulusal yazında bir meta-analiz çalışması. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(21), 137-171. <https://doi.org/10.29029/busbed.738152>
- Altınöz, M., Çöp, S. ve Sığındı, T. (2011). Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(21), 285-315.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418. <https://doi.org/10.1177%2F001872679604901102>
- Arslan, A. ve Şımşek, G. (2018). Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: Aydın Turist Rehberleri Odası'na kayıtlı olan profesyonel turist rehberleri örneği. *Journal of Travel and Tourism Research*, 13, 115-134.
- Ashforth, B. E. ve Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *The Academy of Management Review*, 14(1), 20-39. <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4278999>
- Bakker, A. B. ve Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L. ve Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4-28. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352>
- Bartlett, J. E., Körtlik, J. W. ve Higgins, C. C. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research. *Information Technology, Learning and Performance Journal*, 19(1), 43-50.
- Bashir, S. Nasir, Z. M., Saeed, S. ve Ahmed, M. (2011). Breach of psychological contract, perception of politics and organizational cynicism: Evidence from Pakistan. *African Journal of Business Management*, 5(3), 884-888 <http://dx.doi.org/10.5897/AJBM10.573>
- Bashir, S. ve Nasir, Z. M. (2013). Breach of psychological contract, organizational cynicism and union commitment: A study of hospitality industry in Pakistan. *International Journal of Hospitality Management*, 34, 61-65. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.02.004>
- Beldek, E. G. (2017). Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet ile ilişkisi: Görgül bir araştırma. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 16-47.
- Boyalı, H. (2011). *Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: Karaman'daki bankalar üzerinde bir uygulama*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi], Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Brandes, P., Dharwadkar, R. ve Dean, J. W. (1999). Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, 150-153. Outstanding Empirical Paper Award.
- Brandes, P. M. (1997). *Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences*. [Unpublished Doctorate Dissertation], Division of Research and Advanced Studies of the University of Cincinnati.

- Cheney, G. (1983). On the various changing meanings of organization membership: A field study of organizational identification. *Communication Monographs*, 50(4), 342-362. <https://doi.org/10.1080/03637758309390174>
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I-S., George C., Banks, G. C. ve Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 181-197. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.03.007>
- Çağ, A. (2011). *Algılanan örgütsel adaletin, örgütsel sinizme ve işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi], Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Çalışkan, S. ve Erim, A. (2010). *Pozitif örgütsel davranış değişkenleri ile yeni model kurma arayışları: POD'nin örgütsel sinizm, tükenmişlik ve işe adanmışlık üzerindeki etkileri*. 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Adana, 658-670.
- Çınar, O., Karcıoğlu, F. ve Aslan, İ. (2014). The relationships among organizational cynicism, job insecurity and turnover intention: A survey study in Erzurum/Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 429-437. <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.045>
- Çömez, F. (2016). *Örgütsel sinizmin öncülleri ve sonuçları üzerine bir meta analiz çalışması*. [Yayımlanmamış doktora tezi], Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Dean, J. W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Eaton, J. A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism*. [Unpublished master thesis], York University, Toronto, Ontario, Canada.
- Eaton, J. A. ve Struthers, C. W. (2002). Using the internet for organizational research: A study of cynicism in the workplace. *Cyberpsychology & Behavior*, 5(4), 305-314.
- Edwards, M. R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207-230. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2005.00114.x>
- Efeoğlu, E. ve İplik, E. (2011). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik ilaç sektöründe bir uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 343-360.
- Erbil, S. (2013). *Otel işletmelerinde çalışanların örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetine etkisi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi], Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Afyon.
- Erdrençelebi, M. ve Yazgan, A. E. (2017). Mobbing, örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık ve bunların algılanan çalışan performansı üzerine etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 267-284.
- Eschenlauer, J. B. (2002). *Experiential processes of making decisions to dissent*. [Unpublished master thesis], The Faculty of the Clinical Psychology Department at Argosy University.
- Eşkin-Bacaksız, F., Tuna, R. ve Harmancı-Seren, A. K. (2018). Sağlık Çalışanlarında performans ve örgütsel sinizm ilişkisi: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 9(1):52-58
- Ferris, G. R. ve Kacmar, K. M. (1992). Perceptions of organizational politics. *Journal of Management*, 18(1), 93-116. <https://doi.org/10.1177/014920639201800107>
- Fındık, M. ve Eryeşil, K. (2012). Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *International Iron & Steel Symposium*, Karabük, 1250-1255.
- Fornell C. ve Larcker D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-51.

- Garner, J. T. (2009). When things go wrong at work: An exploration of organizational dissent messages. *Communication Studies*, 60(2), 197-218. <https://doi.org/10.1080/10510970902834916>
- Garner, J. T., Chandler, R. C. ve Wallace, J. D. (2015). Nothing to laugh about: Student interns' use of humor in response to workplace dissatisfaction. *Southern Communication Journal*, 80(2), 102-118. <https://doi.org/10.1080/1041794X.2014.986586>
- Grama, B. (2017). Organizational cynicism: Its relationship with job satisfaction. *Revista Economică*, 69(1), 42-51.
- Güzel, B. ve Ayazlar, G. (2014). Örgütsel adaletin örgütsel sinizm ve dıştan ayrılma niyetine etkisi: Otel işletmeleri araştırması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(26), 133-142.
- Hair, J. F. J., Black, W. C., Babin, B. J ve Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*, Seventh Edition Prentice Hall.
- Hallberg, U. E., Johansson G. ve Schaufeli, W. (2007). Type a behavior and work situation: Association with burnout and work engagement. *Scandinavian Journal of Psychology*, 48, 135-142. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2007.00584.x>
- Harrell-Cook, G., Ferris, G. R. ve Dulebohn, J. H. (1999). Political behaviors as moderators of the perceptions of organizational politics work outcomes relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 20(7), 1093-1105. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199912\)20:7<1093::AID-JOB945>3.0.CO;2-%23](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199912)20:7<1093::AID-JOB945>3.0.CO;2-%23)
- Hirschman, A. O. (1970). *Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and States*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press
- Hochwarter, W. A., Kacmar, C., Perrewe, P. L. ve Johnson, D. (2003). Perceived organizational support as a mediator of the relationship between politics perceptions and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 438-456. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00048-9](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00048-9)
- İçerli, L. ve Yıldırım, M. H. (2012). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 167-176.
- James, M. S. L. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems*. [Unpublished Doctorate Dissertation], The Florida State University, Florida.
- Kabataş, A. (2010). *Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve bir araştırma*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi], Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 693-724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kâhya, C. (2013). Örgütsel sinizm, iş performansını etkiler mi? İş tatmininin aracılık etkisi. *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 2(3), 34-46.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek alguları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi], Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Karacaoğlu, K. ve İnce, F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) örgütsel sinizm ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi örneği. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 77-92.
- Kassing, J. W. (1997). *Development and validation of the organizational dissent scale*. [Unpublished Doctorate Dissertation], Kent State University.
- Kassing, J. W. (1998). Development and validation of the organizational dissent scale. *Management Communication Quarterly*, 2, 183-229. <https://doi.org/10.1177/0893318998122002>
- Kassing, J. W. ve DiCioccio, R. L. (2004). Testing a workplace experience explanation of displaced dissent. *Communication Reports*, 17, 113-120. <https://doi.org/10.1080/08934210409389380>

- Khan, R., Naseem, A. ve Masood, S. A. (2017). Effect of continuance commitment and organizational cynicism on employee satisfaction in engineering organizations. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 7(4), 141-146. <http://dx.doi.org/10.18178/ijimt.2016.7.4.661>
- Klein, M. A. (1998). *Slavery and colonial rule in French West Africa* (No. 94). Cambridge University Press.
- Koçak, R. D. ve Elçiçek-Boyalı, G. A. (2020). Sağlık çalışanlarında psikolojik sermaye, iş tatmini ve örgütsel sınızm ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(26), 136-153. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.623063>
- Konaklı, T. (2016). The effect of school administrators' political skills against organizational cynicism in educational organizations. *Universal Journal of Educational Research*, 4(3), 589-597. <http://dx.doi.org/10.13189/ujer.2016.040317>
- Landells, E. ve Albrecht, S. L. (2013). Organizational political climate: Shared perceptions about the building and use of power bases. *Human Resource Management Review*, 23(4), 357-365. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2012.06.014>
- Li, S. ve Chen, Y. (2018). The relationship between psychological contract breach and employees' counterproductive work behaviors: the mediating effect of organizational cynicism and work alienation. *Front. Psychol*, 9, 1273. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01273>
- Macey, W. H. ve Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- Mael, F. ve Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123. <https://doi.org/10.1002/job.4030130202>
- Maslach, C. ve Leiter, M.P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*, San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Miller, V. D., Allen, M., Casey, M. K. ve Johnson, J. R. (2000). Reconsidering the organizational identification questionnaire. *Management Communication Quarterly*, 13(4), 626-658. <https://doi.org/10.1177/0893318900134003>
- Naus, F., Iterson, A. V. ve Roe, R. (2007). Organizational cynicism: Extending the exit voice, loyalty, and neglect model of employee's responses to adverse conditions in the workplace. *Human Relations*, 60(5), 683-718. <http://dx.doi.org/10.1177/0018726707079198>
- Nemr, M. A. A. ve Liu, Y. (2021). The impact of ethical leadership on organizational citizenship behaviors: Moderating role of organizational cynicism. *Cogent Business & Management*, 8(1), 1-14. <http://dx.doi.org/10.1080/23311975.2020.1865860>
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Ökten A. B. ve Cenkci, T. (2013). Beş faktör kişilik modeli ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39), 41-51.
- Özdem, G. ve Sezer, S. (2019). The relationship between solution-focused school leadership and organizational cynicism, organizational commitment and teachers' job satisfaction. *International Journal of Progressive Education*, 15(1), 167-183. <http://dx.doi.org/10.29329/ijpe.2019.184.11>
- Özdemir, M. (2010). *Ankara ili kamu genel liselerinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşleri*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi], Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Özen Kutanis, R. ve Çetinel, E. (2010). Adaletsizlik algısı sinisizmi tetikler mi? Bir örnek olay. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(26), 186-195.
- Özgan, H., Çetin, B. ve Külekçi, E. (2011). İlköğretim kademesinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 11(17), 69-84.

- Özkalp, E. ve Meydan, B. (2015). Schaufeli ve Bakker tarafından geliştirilmiş olan işe angaje olma ölçeğinin Türkçe’de güvenilirlik ve geçerliliğinin analizi. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(3), 4-19. <https://doi.org/10.4026/1303-2860.2015.0285.x>
- Polat, M. ve Meydan, C. H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.
- Polat, M., Meydan, C. H. ve Tokmak, İ. (2010). *Personel güçlendirme-örgütsel sinizm ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi*. 9. Ulusal İşletmecilik Kongresi, Zonguldak.
- Qian, Y. ve Jian, G. (2020). Ethical leadership and organizational cynicism: the mediating role of leader-member exchange and organizational identification. *Corporate Communications: An International Journal*, 25(2), 207-226. <https://doi.org/10.1108/CCIJ-06-2019-0069>
- Reade, C. (2001). Antecedents of organizational identification in multinational corporations: Fostering psychological attachment to the local subsidiary and the global organization. *The International Journal of Human Resource Management*, 12(8), 1269-1291. <https://doi.org/10.1080/09585190110083794>
- Redding, W. C. (1985). Rocking boats, blowing whistles, and teaching speech communication. *Communication Education*, 34, 245-258. <https://doi.org/10.1080/03634528509378613>
- Saldamlı, A. (2009). *İşletmelerde örgütsel bağlılık ve işgören performansı*. Detay Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara.
- Schaufeli W. B. ve Bakker, A. B. (2003). *UWES Utrecht work engagement scale* http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_87.pdf, Erişim Tarihi: 07.06.2021.
- Schaufeli, W. B. ve Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzales-Roma, V. ve Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Schumaker, R. E. ve Lomax, R. G. (1996). *A beginner’s guide to structural equation modeling*. Mahwah, NJ: L. Erlbaum Associates.
- Sezgin, G. (2019). *İşletmelerde dönüşümcü ve etkileşimci liderlik ile örgütsel sinizm ilişkisinde örgütsel politika algısının aracılık rolü*. [Yayımlanmamış doktora tezi], Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Şantaş, F., Uğurluoğlu, Ö., Kandemir, A. ve Çelik, Y. (2016). Sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm, iş performansı ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 18(3), 867-886.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2001). *SAS for windows workbook for Tabachnick and Fidell using multivariate statistics*. Allyn and Bacon.
- Tajfel, H. (1978). Social categorization, social identity, and social comparison, H. Tajfel (Ed.), *Differentiation between social groups studies in the social psychology of intergroup relations* (ss. 61-76), London, Academic Press.
- Tajfel, H. ve Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behaviour, S. Worchel ve W. G. Austin (Ed.), *Psychology of intergroup relations* (ss. 7-24), Chicago, IL, Nelson.
- Tak, B. ve Aydemir, B. A. (2004). *Örgütsel özdeşleşme üzerine iki görgül çalışma*. 12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Uludağ Üniversitesi, Bursa.

- Tokmak, M. (2019). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 53, 183-202, <https://doi.org/10.18070/erciyesiibd.438231>
- Uslu, A. ve Baydaş, A. (2021). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve iş tatmini üzerine etkisi: TRB1 bölgesi örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(79), 1556-1573. <https://doi.org/10.17755/esosder.861027>
- Vigoda-Gadot, E. ve Talmud, I. (2010). Organizational politics and job outcomes: The moderating effect of trust and social support. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(11), 2829-2861. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2010.00683.x>
- Yetim, S. A., ve Ceylan, Ö. Ö. (2011). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiyi belirlemeye ilişkin bir araştırma. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 6(1), 682-695.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Turkish Studies*, 8(6),853-879.
- Zhang, Q., Sun, S., Zheng, X. ve Liu, W. (2019). The role of cynicism and personal traits in the organizational political climate and sustainable creativity. *Sustainability*, 11(1), 257. <http://dx.doi.org/10.3390/su11010257>