T.C.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISININ ÖRGÜTSEL SİNİZME ETKİSİ

Yüksek Lisans Tezi

SEDA YALÇIN ŞENGÜL

İstanbul, 2018

T.C.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISININ ÖRGÜTSEL SİNİZME ETKİSİ

Yüksek Lisans Tezi

SEDA YALÇIN ŞENGÜL

Danışman: DOÇ. DR. ESRA DİNÇ ELMALI

İstanbul, 2018

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ONAY BELGESİ

İŞLETME Anabilim Dalı İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ Bilim Dalı TEZLİ YÜKSEK LİSANS öğrencisi Seda YALÇIN ŞENGÜL'nın ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISININ ÖRGÜTSEL SİNİZME ETKİSİ adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun 28.11.2018 tarih ve 2018-33/13 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oy birliği / ~~oy çokluğu~~ ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi 22/12/2018

Öğretim Üyesi Adı Soyadı			**İmzası**
1.	Tez Danışmanı	Doç. Dr. ESRA DİNÇ ELMALI	
2.	Jüri Üyesi	Doç. Dr. NİHAL KARTALTEPE BEHRAM	
3.	Jüri Üyesi	Doç. Dr. ERKAN TAŞKIRAN	

GENEL BILGILER

Adı Soyadı	: Seda YALÇIN ŞENGÜL
Anabilim Dalı	: İşletme
Programı	: İnsan Kaynakları Yönetimi
Tez Danışmanı	: Doç. Dr. Esra DİNÇ ELMALI
Tezin Türü ve Tarihi	: Yüksek Lisans – Aralık 2018
Anahtar Kelimeler	: Örgütsel Politika Algısı, Örgütsel Sinizm

ÖZET

ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISININ ÖRGÜTSEL SİNİZME ETKİSİ

Bu tez çalışmasının temel amacı örgütsel politika algısının örgütsel sinizme etkisinin incelenmesidir. Çalışma teorik ve uygulama olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. Bu çalışmada öncelikle değişkenlerimiz olan örgütsel politika algısı ve örgütsel sinizm kavramlarının açıklanması amacıyla literatür taraması sunulmuş; ardından uygulama kısmına yer verilmiştir. Veri toplama yöntemi anket tekniği olarak belirlenmiştir. Anket çalışmasına katılan bireyler tamamen gönüllülük esasına göre belirlenmiştir. Veri toplama aracı olarak örgütsel politika algısı ölçeği ve örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS 23 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. İstanbul ilinde otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir firmanın 155 çalışanı üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonucunda örgütsel politika algısının örgütsel sinizme anlamlı etkisi olduğu görülmüştür. Aynı doğrultuda örgütsel politika algısının alt boyutları ile örgütsel sinizmin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve etki düzeylerini belirlemek üzere yapılan analizlerde kurulan 9 alt hipotezden 8'inin kabul edildiği görülmüştür.

GENERAL KNOWLEDGE

Name Surname : Seda YALÇIN ŞENGÜL

Field : Business Administration

Programme : Human Resources Management

Supervisor : Assoc. Prof. Esra DİNÇ ELMALI

Degree Awarded and Date : Master – December 2018

Keywords : Perceptions of Organizational Politics, Organizational Cynicism

ABSTRACT

THE EFFECT OF PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL POLITICS ON ORGANIZATIONAL CYNICISM

The main purpose of this thesis is to examine the effect of perceptions of organizational politics on organizational cynicism. The study consists of two parts: theoretical and practical. In this study, firstly, literature review is presented in order to explain the concepts of perceptions of organizational politics and organizational cynicism. Then the practice part is given. Data collection method was determined as survey technique. Individuals who participated in the survey were determined as a voluntary basis. Perceptions of organizational politics scale and organizational cynicism scale were used as data collection tools. The data were analyzed by using SPSS 23 package program. As a result of the research conducted on 155 employees of a company operating in the automotive sector in Istanbul province, it was seen that perceptions of organizational politics had an effect on organizational cynicism. Similarly, it was found that there was a significant relationship between the sub-dimensions of perceptions of organizational politics and the sub-dimensions of organizational cynicism and it was seen that 8 of the 9 sub-hypotheses established in the analyzes conducted to determine the effect levels were accepted.

ÖNSÖZ

Hayatıma girdiği andan itibaren sevgiyle bana yol arkadaşı olan ve tez çalışmam süresince desteğini hiçbir zaman esirgemeyen sevgili eşim Serhad ŞENGÜL'e; bu çalışmanın konu seçiminden tamamlanmasına kadar geçen her aşamada bilgisi ve ilgisiyle bana yol gösteren danışmanım Doç. Dr. Esra DİNÇ ELMALI'ya; tez çalışmam boyunca yanımda olup her an yardımını esirgemeyen Dr. Bülent ÖZDEN'e ve bu süreçte manevi desteğini her zaman hissettiğim tüm aile bireylerime ve arkadaşlarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İstanbul, 2018 Seda YALÇIN ŞENGÜL

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖZET ..... **i**

ABSTRACT ..... **ii**

ÖNSÖZ ..... **iii**

İÇİNDEKİLER ..... **iv**

TABLO LİSTESİ ..... **vii**

ŞEKİL LİSTESİ ..... **ix**

1. GİRİŞ 1

2. ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISI 3

2.1. Örgütsel Politika Kavramı 3

2.2. Örgütsel Politikanın Tarihsel Gelişimi 6

2.3. Örgütsel Politika Tutumları 7

2.3.1. Birincil/Davranışsal Araçlar 8

2.3.2. İkincil Araçlar 8

2.4. Örgütsel Politika Yaklaşımları 9

2.4.1. Radikal Yaklaşım 9

2.4.2. Yorumlayıcı Yaklaşım 10

2.4.3. İşlevsel Yaklaşım 10

2.5. Örgütsel Politika Algısı Kavramı 10

2.6. Örgütsel Politika Algısının Belirleyicileri 12

2.6.1. Örgütsel Etkiler 12

2.6.2. Görev ve Çalışma Çevresi Etkileri 14

2.6.3. Kişisel Etkiler 15

2.7. Örgütsel Politika Algısının Boyutları 17

2.7.1. Genel Politik Davranış 18

2.7.2. Yükselmek İçin Gerekeni Yapmak 18

2.7.3. Maaş, Ödül ve Terfi 19

3. ÖRGÜTSEL SİNİZM 20

3.1. Sinizm Kavramı 20

3.2. Örgütsel Sinizm Kavramı 22

3.3. Örgütsel Sinizmin Özellikleri ve Önemi 23
3.4. Örgütsel Sinizmin Boyutları 24
3.4.1. Bilişsel Boyut 24
3.4.2. Duyuşsal (Duygusal) Boyut 25
3.4.3. Davranışsal Boyut 26
3.5. Örgütsel Sinizm Türleri 26
3.5.1. Toplumsal Sinizm 27
3.5.2. Çalışan Sinizmi 27
3.5.3. Kişilik Sinizmi 28
3.5.4. Meslek Sinizmi 29
3.5.5. Örgütsel Değişim Sinizmi 29
3.6. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Faktörler 31
3.6.1. Kişisel Faktörler 31
3.6.2. Örgütsel Faktörler 32
3.7. Örgütsel Sinizmin Sonuçları 34
3.7.1. Bireysel Sonuçları 35
3.7.2. Örgütsel Sonuçları 36
4. ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISI İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM İLİŞKİSİ 41
4.1. Örgütsel Politika Algısı İle İlgili Yapılan Araştırmalar 41
4.2. Örgütsel Sinizm İle İlgili Yapılan Araştırmalar 45
4.3. Örgütsel Politika Algısı ve Örgütsel Sinizm İle İlgili Yapılan Araştırmalar 48
5. ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISININ ÖRGÜTSEL SİNİZM ÜZERİNE ETKİSİNİ BELİRLEMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA 50
5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi 50
5.2. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi 51
5.3. Kullanılan İstatistiksel Teknikler 52
5.4. Ana Kütle ve Örneklem Seçimi 53
5.5. Araştırmanın Sınırlılıkları 53
5.6. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları 53
5.7. Araştırma Soruları ve Hipotezler 54
5.8. Araştırma İle İlgili Bulgular ve Değerlendirmeler 54
5.8.1. Örneklem Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular 54
5.8.2. Veri Toplama Araçlarının Faktör ve Güvenilirlik Analizleri 56
5.8.2.1. Örgütsel Politika Algısı Faktör Analizi Sonuçları 56

5.8.2.2. Örgütsel Politika Algısına İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları 58
5.8.2.3. Örgütsel Sinizm Faktör Analizi Sonuçları 60
5.8.2.4. Örgütsel Sinizme İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları 62
5.8.3. Korelasyon Analizi Sonuçları 66
5.8.4. Regresyon Analizi Sonuçları 67
5.8.5. Demografik Değişkenlere İlişkin Analizler 71
5.8.5.1. Örgütsel Politika Algısına Göre Farklılık Testi Sonuçları 71
5.8.5.2. Örgütsel Sinizme Göre Farklılık Testi Sonuçları 74
6. SONUÇ VE ÖNERİLER 78
KAYNAKÇA 81
EKLER 94

TABLO LİSTESİ

Sayfa No.

Tablo 5.1. Ankete Katılan Deneklerin Demografik Özellikleri 55

Tablo 5.2. Örgütsel Politika Algısı Faktör Analizi Sonuçları 57

Tablo 5.3. Örgütsel Politika Algısına İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları 59

Tablo 5.4. Örgütsel Sinizm Faktör Analizi Sonuçları 61

Tablo 5.5. Örgütsel Sinizme İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları 63

Tablo 5.6. Örgütsel Politika Algısı ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular 66

Tablo 5.7. Örgütsel Politika Algısı Boyutları ile Bilişsel Boyut Arasındaki Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları 67

Tablo 5.8. Örgütsel Politika Algısı Boyutları ile Duyuşsal Boyut Arasındaki Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları 68

Tablo 5.9. Örgütsel Politika Algısı Boyutları ile Davranışsal Boyut Arasındaki Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları 69

Tablo 5.10. Hipotez Tablosu 70

Tablo 5.11. Örgütsel Politika Algısı ile Cinsiyet Arasındaki Farklılığa Yönelik Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları 71

Tablo 5.12. Örgütsel Politika Algısı ile Yaş Arasındaki Farklılığa Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları 71

Tablo 5.13. Örgütsel Politika Algısı ile Medeni Durum Arasındaki Farklılığ Yönelik Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları 72

Tablo 5.14. Örgütsel Politika Algısı ile Eğitim Durumu Arasındaki Farklılığa Yönelik Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları 72

Tablo 5.15. Örgütsel Politika Algısı ile Deneyim Yılı Arasındaki Farklılığa Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları 73

Tablo 5.16. Örgütsel Politika Algısı ile Kurumdaki Pozisyon Arasındaki Farklılığa Yönelik Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları 73

Tablo 5.17. Örgütsel Sinizm ile Cinsiyet Arasındaki Farklılığa Yönelik Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları 74

Tablo 5.18. Örgütsel Sinizm ile Yaş Arasındaki Farklılığa Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları 74

Tablo 5.19. Örgütsel Sinizm ile Medeni Durum Arasındaki Farklılığa Yönelik Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları 75

Tablo 5.20. Örgütsel Sinizm ile Eğitim Durumu Arasındaki Farklılığa Yönelik Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları 75

Tablo 5.21. Örgütsel Sinizm ile Deneyim Yılı Arasındaki Farklılığa Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları 76

Tablo 5.22. Örgütsel Sinizm ile Kurumdaki Pozisyon Arasındaki Farklılığa Yönelik Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları 77

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa No.

Şekil 5.a. Araştırmanın Modeli 64

1. GİRİŞ

Her an değişim ve gelişim göstermekte olan günümüz iş dünyasının rekabet ortamında gerek çalışanların gerekse örgütlerin iş verimini ve menfaatlerini koruyacak nitelikte bir yapılanma ihtiyacı giderek artmaktadır. Bu amaçla ortaya koyulan her çaba bir çok değişkenin yanında örgütsel politika kavramını da beraberinde getirmektedir. Örgütsel politika, bireylerin şahsi ya da örgütsel çıkarlarına yönelik ortaya koydukları tutum ve davranışlar olarak ifade edilebilir ve iş yaşamının olağan bir sonucudur. Çalışanların, içinde bulundukları örgütleri nasıl algıladıklarına dair ipuçlarına odaklanarak yapılacak düzenlemeler yukarıda bahsedilen noktalarda hem örgütün hem de çalışanların yararına sonuçlar verebilir. Bu sebeple örgütsel politika algısı, özellikle son yıllarda üzerinde çalışılan önemli kavramlardan biri haline gelmiştir.

Örgütsel sinizm, bireylerin mensubu oldukları örgütlere karşı göstermiş oldukları olumsuz tutum ve davranışlar olarak adlandırılabilir. Bir örgütte çalışanların küçümseyici, eleştirel, ümitsiz vb yönde sinik tavırlarda bulunmaları ise örgütlere önemli derecede zararlar verebilir ve olumsuz sonuçlar doğurabilir. Bu doğrultuda hem ulusal hem de uluslararası literatürde örgütsel sinizm kavramı ile nedenleri ve sonuçları üzerinde yapılacak çalışmaların arttırılmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Örgütsel politik algısının örgütsel sinizme etkisini konu alan bu tez çalışmasında ise ilk bölümde örgütsel politika ve örgütsel politika algısı konularına değinilecektir. Bu bölümde örgütsel politika kavramı ile örgütsel politika tutumları ve yaklaşımları, örgütsel politika algısı kavramı ile örgütsel politika algısının belirleyicileri ile boyutları hakkında bilgi verilecektir.

İkinci bölümde ise örgütsel sinizme değinilecektir. Bu bölümde örgütsel sinizm kavramı ve özellikleri, örgütsel sinizmi oluştran faktörler, örgütsel sinizmin boyutları ile türleri ve örgütsel sinizmin sonuçları hakkında bilgi verilecektir.

Araştırmanın değişkenleri olan örgütsel politika algısı ile örgütsel sinizm konuları ele alındıktan sonra bu konularda daha önce özellikle son yıllarda yapılan araştırmalar ve elde edilen sonuçlarla ilgili genel bir literatür taramasına yer verilecektir.

Araştırmanın değişkenleri ile ilgili kavramsal ve kuramsal çerçevenin verilmesinin ardından araştırmanın amacı, önemi, yöntemi, araştırmanın modeli ve hipotezleri, evren ve örneklem, veri toplama amacıyla kullanılan ölçekler, veri toplama süreci konularında bilgilere yer verilecektir. Akabinde araştırma verilerinin analizleri yapılacak ve oluşturulan araştırma hipotezleri test edilecektir. Son olarak ise verilerin analizleri sonucunda ulaşılan bulgular ile sonuçlar değerlendirilecektir.

2. ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISI

2.1. Örgütsel Politika Kavramı

Örgütsel politika, çalışanların bireysel ve örgütsel çıkarlarını gerçekleştirmek yönündeki tutum ve davranışlarını ifade eder ve iş hayatının kaçınılmaz bir parçasıdır (Başar & Varoğlu, 2016). Örgütlerde kişiler pek çok yöntemle birbirlerini etkileme ve bir tutuma yönlendirme çabası içerisine girmektedirler. Örgüt üyelerinin güç dengelerini elde etme ve bunları kullanma çabası örgütsel politikaları meydana getirmektedir. Örgütlerde politika; örgüt içerisinde yer alan bireylerin, amaçların, faktörlerin ve süreçlerin tespit edilmesi aşamasındaki kararlarda bireysel görüşlerini netleştirmesi için oluşturulan sistemdir. Örgütsel politika basit bir süreç değildir ve her örgütte farklılık gösterebilmektedir. Örgütler içerisinde politika; birbirleriyle çelişen olayların bulunması durumunda birey ya da grupların menfaatlerini koruyarak ve güçlenerek giriştikleri eylemlerinden meydana gelmektedir. Bireylerin politik olmayı tercih ettikleri belirli noktalar bulunmaktadır (Miles, 1980):

Kararlar: Stratejik ve uzun süreli kararlar; kısa dönemli ve günlük olarak alınan kararlara göre kişileri politik olmaya daha çok yönlendirmektedir.

Kaynaklar: Örgütlerin içerisinde bulunan kaynakların azlığı politik tutumları artırır. Yeni, fark edilmemiş kaynaklar için de benzer biçimde politikalar meydana gelebilmektedir.

Hedefler: Belirlenen amaçlar ne kadar belirsiz ve önemliyse bu noktada politika süreci o denli söz konusu olmaktadır.

Dış çevre: Dış etkenlerin karışık olduğu ve teknolojinin ön plana çıktığı alanlar bireyleri politikaya yönlendirecektir.

Farklılaşma: Yeniden yapılanma, planlanan örgütsel değişimler beraberinde politik sistemleri getirmektedir.

Örgütsel politika, düşünceleri satmak, örgütü etkilemek, güç elde etmek ve belirlenen amaçları gerçekleştirmek gibi resmi ve gayri resmi çabalar; bunlara ek olarak kimi zaman da sahne arkasından gösterilen uğraşlardır (Brandon & Seligman, 2004).

Günümüz örgütlerinde gerçekleştirilen araştırmalar, birbiriyle çelişen gündemleri ele almanın ve güç dengelerini değiştirmenin yetenek gerektirdiğini göstermektedir. Ferris ve diğerleri'ne (1996) göre etkin politika, sonuç elde ederken aynı zamanda ilişkileri de devam ettirmekle meydana gelebilmektedir. Genellikle araştırmalar olumsuz yönde yapılmış olsa dahi politika özünde kötü değildir. Olumsuz yöndeki etkilerini en aza indirmek için örgütsel politikanın bozucu taraflarının bilinmesi gerekmektedir. Politik anlamda farkındalık ve yetenek olmadığında; örgütsel moral, inovasyon ve performansı olumsuz yönde etkileyecek şekilde bürokratik çatışmalara, güç mücadelelerine girmek beklenen bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

Politika, orta noktada buluşturulması gereken bir takım menfaatlerden meydana geldiğinde örgütlerin bir parçası olarak değerlendirilmektedir. Tersi durumdaysa bireylerin politik olduğunu dile getirerek manipülasyon yaratma, bireysel kazançları için arka oda sistemlerini oluşturma gibi izlenimlerin harekete geçirilmesi şeklinde ifade edilmiştir. Bu tarz tavırlar içerisinde olan çalışanların örgüt tarafından onaylanmayan bireysel menfaatlerine hizmet ettikleri bilinmektedir. Bundan başka, özel bir çalışmanın onaylanması için yönetimin desteğinin alınması, teşvikler adına uygunsuz kanalların kullanılması, kararların verilmesinin öncesinde lobicilik faaliyetlerinin yapılması da bu tarz davranışlara örnek olarak gösterilebilir (Ertekin & Ertekin, 2003, s. 19).

Basit anlamda değerlendirildiğinde örgütler içerisinde politika, hayatın bir gerçeğidir. Bireysel tecrübeler, tahminler ve senelerce oluşturulmuş kanıtlar, örgütler içerisindeki tutumların çoğunlukla politik olduğuna yönelik olan inancı desteklemektedir. Politika sadece toplumsal yaşamda ve kişiler arasında değil örgütler içerisinde de yaygın olarak görülen bir oluşumdur. Politika, bireylerin hayatla olan mücadelelerinde kullandıkları bir araç olarak da ele alınabileceğinden bu türden faaliyetlerinin öncelikli olarak politik tavırları meydana getiren şartlara ve kişisel/kurumsal tutum çeşitlerinin sonuçlarına bağlı olduğunu söyleyebiliriz. Örgütlerde, çalışanların arzu ve isteklerini yerine getirmek amacıyla daha çok kaynağa ihtiyaç duyulmaktadır. Bu sebeple çalışanlara verilen görevler, yüklenen sorumluluklar, ücretler ve atamalar konusunda zaman zaman çatışmalar yaşanabilmektedir. Bu durum zaman içerisinde kişiler arasında güç savaşı haline gelebilmekte ve çalışanların bireysel çıkarlarını ön planda tutan politik tutum sergilemelerine neden olabilmektedir. Bu

durum çoğunluğa bakıldığında her örgütte ve örgüt içerisindeki tüm kişilerde gözlemlenen bir durum olmayabilir. Pek çok unsur ve kişilerin politikayı ne şekilde algıladığına göre tutumları politik ya da politik olmayan şeklinde ölçeklendirilebiliriz. Bazı örgütler içerisinde politika doğal ve olağan olarak değerlendirilirken; bazı örgütlerdeyse politik faaliyetler kabul dahi edilmemektedir ve gizli yürütülür (Ertekin & Ertekin, 2003, s. 20).

Örgütsel politika, bireylerin kişisel istek ve arzularını gerçekleştirmek amacıyla güç elde etmek için kullandıkları ağ yapılandırma sürecidir. Örgütte, söz konusu ağ yapılanma süreci örgütün değil çalışanın yararına kullanıldığında farklılaşma ve değişimlerin gizliden yürütülmesini gerektirir. Bu türden politik oluşumlar, bilginin aktarılması, toplumsal gruplaşma ya da bir grubun kaynaşması kavramları üzerinde engel teşkil eder. Buna ek olarak örgütsel politika ve sistemlerin verimliliği üzerinde rol oynayarak çalışanların kendi aralarında yaptıkları işbirliklerini etkileyebilir. Politik oluşumlar, çalışanın değil örgütün yararına kullanıldığındaysa, gizli ya da manipülatif bir şekilde yürütülmez. Örneğin; patronun gergin olduğu ve örgütte önemli bir karar almasının doğru olmadığı bir zaman dilimi içerisinde personel, kuruma ilişkin önemli bilgileri aktarmak için doğru zamanı tespit etmelidir ve beklemelidir. Bu tavır mümkün olduğunca doğru bir kararın alınmasını sağlayacaktır. Örgütsel politika pozitif yönlü olarak, örgüt tarafından çalışanların yararına kullanılması, yüksek profilli sorumluluklar için gönüllü olunması, yüksek performans gösteren çalışanlara üst düzey yöneticileri tarafından övgülerde bulunulması ve takdir edilmesi durumlarını da içerisinde barındırmaktadır (Yılmaz, 2012, s. 62-63).

Kacmar ve Ferris (1992, s. 93-116) örgütsel politika algısını, başkalarının tutum ve davranışlarını, bireylerin nasıl algıladığı ile şekillenen psikolojik bir süreç olarak açıklamışlardır. Buna ek olarak, örgütsel politika algısının iş ilişkilerini yeniden yapılandırabilmenin temelini oluşturduğunu ifade etmişlerdir. Croponzo ve diğerleri'ne (1997) göre ise örgütsel politika algısı personelin iş ilişkilerini sekteye uğratmaktadır. Personelin örgütsel politika algılamaları sonucunda herhangi bir ilişki değişikliğine gitmediklerine; bu sebeple Kacmar ve Ferris (1992) tarafından yapılan incelemenin hatalı olduğuna kanaat getirmişlerdir.

2.2. Örgütsel Politikanın Tarihsel Gelişimi

İlgili literatür tarandığında 1980'lerden önce örgütsel politikaya ilişkin pek çalışma bulunmamasına rağmen bir disiplin olarak bilim dünyası içerisinde birçok çalışmaya ya da araştırmaya konu olmuştur (Bodla & Danish, 2009, s. 49). Örgütsel politikaya ilişkin gerçekleştirilen en kapsamlı değerlendirmenin Gandz ve Murray (1980)'in 400 Amerikalı yönetici üzerinde yaptığı araştırma ile ortaya konulduğu kabul edilmektedir.

Örgütsel politikalara ilişkin araştırmalar 1990 ve 2000'lerde çoğunlukla bilişsel alan üzerinde yaygınlaşmaya başlamıştır. Araştırmacılar, politika gerçekliğinin bireylerin algıları üzerine yoğunlaşıldığında anlaşılabileceğini ümit ederek çalışmalarında bilişsel süreçlere odaklanmışlardır (Vigoda-Gadot & Talmud, 2010, s. 2831). 1990'larda iş performansının değerlendirilmesinde politika algısı yoğun bir biçimde kullanılmıştır (Vigoda-Gadot & Talmud, 2010, s. 2829). Çok boyutlu ele alınacak şekilde örgütsel politikanın bilişsel alanda ölçülmesi bağlamında öncül olan bireylerden Kacmar ve Ferris (1992) örgütsel politikaya nesnel olmayan bir yaklaşım getirmiş ve kişilerin politika algılarını ölçmek için ölçekler geliştirmeye çalışmışlardır. Bu bağlamda ilk "Algılanan Örgütsel Politika Ölçeği" geliştirilmiştir. Daha sonraları da politika algısı ve politik tutum ile iş tutumları arasındaki ilişkiyi ele alan bu modelin geliştirilmeye çalışıldığı görülmektedir (Buchanan, 2008, s. 53). Örneğin; Ferris ve Kacmar (1992) ve Ferris ve diğerleri (1996) ile Ferris ve diğerleri (2002).

Örgütsel politika süreç içerisinde pek çok şekilde değerlendirilmiştir; ancak geçmişten günümüze tüm süreç göz önüne alındığında aşağıdaki şekillerde ele alındığı görülmektedir (Vigoda-Gadot & Talmud, 2010, s. 2830):

- Çok boyutlu ele alınarak bilişsel bakış açısı ile ilgili; Örneğin (Ferris & Kacmar, 1992)

- Teorik bakış açısı ile ilgili; Örneğin (Cropanzano, Howes, Grandey, & Toth, 1997, s. 159)

- Davranışsal bakış açısı ile ilgili; Örneğin (Kipnis, Schmidt, & Wilkinson, 1980, s. 440)

2.3. Örgütsel Politika Tutumları

Örgütsel politika tutumlarını teorik olarak ilk kez Ferris ve arkadaşları (1989) ortaya koymuşlardır. Buna göre yaptıkları araştımada 3 temel esas ortaya konulmuştur. Bunlar (Ferris, Russ, & Fandt, 1989, s. 143):

- Yönetici politik tutumları

- İş arkadaşları politik tutumları

- Politik örgüt kuralı ve uygulamaları

Örgütsel politika tutumları üzerine daha önce yapılan araştırmalarda söz konusu tutumların sayıları hakkında tutarlı olmayan sonuçlara rastlanmıştır. Bu durum ise ilgili tutumlar arasında belli başlı unsurların ön plana çıkmasını sağlamıştır. Buna göre yapılan araştırmaların birinde uygulanan terfi ve ücrete ilişkin politikaların belirli, net ve iyi açıklanmış olması gerektiği belirtilmiştir (Ferris & Kacmar, 1992). Diğer bir araştırma da ödüllere ilişkin olup Ferris ve Zhou'nun (1996) bu yönde gerçekleştirdikleri çalışmada ödüllerin örgütsel politikaları direkt olarak, Kacmar ve Ferris'in (1992) yaptıkları araştırmasında ise dolaylı olarak etkilediği belirlenmiştir. Ferris ve Zhou (1996) terfilerin iyi ve doğru performans sergileyenlere; ödüllerinse çok çalışanlara verildiğini ortaya koymuşlardır. Yine başka bir araştırma ise diğer araştırmalardan farklı olarak etkin ve hakim bireylerin tutumlarıyla ilişkili olmuştur. Ferris ve Zhou (1996) yaptıkları araştırmada her zaman arzu ettiğine sahip olan güçlü bir üçüncü ekip olduğunu ifade etmişlerdir.

Drory ve Romm (1989) gerçekleştirdikleri araştırmada örgütsel politikanın geniş bir bakış açısıyla değerlendirilmesinin gerekliliğini savunmuşlardır. Buna göre örgütsel politika kavramı için önemli olduğunu belirttikleri 7 farklı terim ortaya koymuşlardır. Bu terimlerin ilk 3 faktörü; birincil/davranışsal araçlar; diğer 4 faktörü ise ikincil araçlar adı altında açıklanmıştır. Sözü edilen terimler incelendiğinde birincil/davranışsal araçlar olarak ele alınan ilk 3 faktör resmi olan, resmi olmayan ve yasal olmayan faktörlerdir. Bu üç faktör davranış ile birlikte devam eden bir bileşen meydana getirirler. Bu sebeple sözü edilen resmi olan, resmi olmayan ve yasal olmayan tutumlardan herhangi biri örgüt içerisinde mutlaka yer almalıdır.

İkincil araçlar adı altında ele alınan diğer 4 faktör ise örgüt aleyhine tavır takınma, güç elde etme, fikir ayrılığı ve gizli güdüler şeklinde ifade edilebilir.

Birincil/davranışsal araçlar bireylerin politik ortam içinde yer bulmak amacıyla gerçekleştirdikleri her türden davranışın örgütsel yasalar çerçevesinde değerlendirilmesini ifade eder. İkincil araçlardan örgüt aleyhine davranma faktörü kişisel çıkarların örgüt çıkarlarının önüne geçmesi; fikir ayrılığı faktörü ortak olmayan çıkarların ortaya çıkması durumunda dahi korunmaya devam etmesi; gizli güdü faktörü politik tutumların sessizce ortaya konması ve son olarak güç elde etme faktörü ise rekabet ortamı içerisinde gücü elinde tutma çabası olarak ifade edilebilir.

2.3.1. Birincil/Davranışsal Araçlar

Pek çok araştırmada resmi olan, resmi olmayan ve yasal olmayan olarak adlandırılan söz konusu bu 3 faktör örgütsel politika teriminin davranışsal araçları olarak sınıflandırılır. Bu 3 faktörü Allen, Angle ve Porter (2003) ihtiyari davranışlar, yasaklar ve örgütsel kurallar bağlamında ele almışlardır. Buna göre politik tutumları resmi olan ve yasal olmayan tutumlardan ziyade takdire dayalı ihtiyari bir tutum şekli olarak benimsemişlerdir. Aynı şekilde politika algısına yönelik tutumları resmi değil gayri resmi olarak değerlendirmişlerdir.

Bir başka araştırmada ise bireylerin örgütlerinde algıladıkları politik sahada yer alabilmek için resmi ya da gayri resmi şekilde ya da örgüt kurallarına uygun olmayacak şekilde yasal olmayan davranışlarda bulunabileceği belirtilmektedir (Mohan Bursalı, 2008).

2.3.2. İkincil Araçlar

Bu sınıflama içerisinde örgüt aleyhine tavır takınma, güç elde etme, fikir ayrılığı ve gizli güdüler adı altında 4 faktörden bahsedilebilir.

Örgüt Aleyhine Davranma: Örgütsel politik tutumların örgütün hedef ve menfaatlerine uygun olmadığı ileri sürülmüştür. Buna göre birey, çıkarları doğrultusunda örgütün sınırlılıklarının dışına çıkacak şekilde davranabilir (Mohan Bursalı, 2008).

Fikir Ayrılığı: Örgütsel politikanın temelinde yasalara uygun olmayan tutumların bulunduğu ve söz konusu tutumların mağduriyete uğrayanlarca fark edilmesi durumunda karşı

koyma davranışı göstermek olarak ifade edilebilir (Frost & Hayes, 1983, s. 369). Bu faktör örgütlerde politik tutuma karşı gözlemci ve katılımcıların bu durumu ne şekilde yorumladığını ortaya koyması açısından önemlidir (Drory & Romm, 1989).

Gizli Güdü: Politik tutum içerisinde olan çalışanlar gerçek amaçlarını belli etmeden bu faaliyetlerini gerçekleştirirler. Çalışanların bu davranışlarının temel nedeni gerçek güdülerini yanlış ve kabul edilemez olarak görmeleridir. Bireyler buna karşın kabul edilmiş ve sahte güdülerini ortaya koymayı tercih etmektedirler (Mohan Bursalı, 2008).

Güç Elde Etme: Bu faktör pek çok araştırmacı tarafından örgütsel politikanın odak noktası olarak açıklanmaktadır. Eğer gücün varlığı algılanır ve istenilen hedeflere ulaşmak için davranışa dönüştürülürse, bu noktada politika kavramı da ortaya çıkar (Özkalp, 2003). Örgütler içerisinde yalnızca güç sahibi olan bireyler kendi politik tutumlarını diğerlerine kabul ettirebilirler (Can, Aşan, & Aydın, 2006). Bu bağlamda güç elde etmenin kendi politik tutumları kapsamında bireylerin başkalarını etkilemek ve yol gösterici taraf olmak adına önemli bir araç olduğunu söyleyebiliriz (Eren, 2014).

2.4. Örgütsel Politika Yaklaşımları

Örgütsel politika, yapılarına, oluşumlarına ve neticelerine göre Murray ve Bradshaw (1991, s. 379) tarafından üç farklı biçimde betimlenmiştir. Her yorum uygulanan politikaların güçlü olan ve olmayan yönlere sahip olduğunu savunmakla beraber, diğerlerinden farklı olan kimi unsurları ön plana taşır. Örgütsel politika üzerine, değişik dinamikleri anlatan üç farklı başlık bulunmaktadır.

2.4.1. Radikal Yaklaşım

Bu yaklaşımın esası güç mücadelesine dayanmaktadır. Buna göre sosyal düzen içerisinde her birey kendiliğinden doğal olarak bu sürece katılmaktadır ve bu, bireyler arası ilişkilerin sonucu değil; genel bağlamda sosyal yapıda var olan bir süreç olarak değerlendirilir (Erol, 2014).

2.4.2. Yorumlayıcı Yaklaşım

Örgüt içerisinde bireylerin, diğer bireylerin tecrübelerinden faydalanarak güç elde ettiklerini anlatan yaklaşım türüdür. Yorumlayıcı yaklaşıma göre bilgi, mitler, dil, mizah ve metafor faktörleri örgüt içerisinde oluşabilecek politika algısının temellerini oluşturmaktadır (Mohan Bursalı, 2008).

2.4.3. İşlevsel Yaklaşım

İşlevsel yaklaşım, çoğulcu ve rasyonel olmak üzere iki başlıkta ele alınmıştır. Rasyonel yaklaşım; çalışanların üst yönetimdeki çatışmalardan kaçmak ya da oluşan problemlerin çözümü için yasal oluşuma başvurdukları yöntemdir. Yöneticilerin yasal otoritelere dayanarak güç sahibi oldukları düşünülür. Bu sebeple, politikanın yapısı basitleştirilmelidir. Çoğulcu yaklaşımdaysa; politikanın yapısal özellikleri değerlendirilmiştir. Örneğin; örgütün kritik kaynaklarını kontrol etmek güç kaynağı olarak görülebilir (Bradshaw & Murray, 1991).

2.5. Örgütsel Politika Algısı Kavramı

Örgütler içerisinde politika, bütün kurumlarda var olan, günlük iş yaşamının bilinen bir gerçeğidir. Karşılıklı olarak birbirine bağımlı çalışan bireyler ortak zamanı kullandıkları alanda, bireysel menfaat ve değerlerini gözetmek için bazı eylem ve mekanizmalara gereksinim duyarlar (Ferris & Kacmar, 1992, s. 93). Örgütler değişik amaç ve menfaatleri olan kişiler ve gruplardan meydana gelmektedir ve kişi ya da grupların amaçlarıyla örgütlerin amaçları her zaman örtüşmemektedir. Bireyin, sınırlı sayıda olan örgüt kaynaklarının paylaşımı üzerinde sahip olduğu gücü fark etmesi ve menfaatlerine ulaşabilmek amacıyla başkalarını etkileme çabaları, örgütsel politikanın meydana gelmesine zemin hazırlamaktadır (Altıntaş, 2007, s. 152).

Örgütsel politika algısı; çalışanların örgütlerini politik olarak algılamasına neden olan bütün unsurları ve yarattıkları politika algısının tavır ve davranışları üzerinde meydana getirdiği bütün sonuçları kapsar (Ferris & Kacmar, 1992, s. 93). Ferris ve diğerleri'ne (1996) göre örgütsel politika algısı, kişinin çalışma sahasındaki yönetici ve diğer personelin sergilediği politik tutumları öznel olarak değerlendirmesi şeklinde açıklanmaktadır. Yönetici

ve diğer personele ek olarak, politik tutumun oluşmasına neden olan örgütsel faaliyetler de çalışan tarafından öznel bir bakış açısı ile değerlendirilir ve örgütsel politika algısı meydana gelir.

Örgütsel politika algısının oluşmasında çalışanın çervesinde olup bitenleri öznel bakış açısı ile yorumlaması önem taşımaktadır. Örgütsel politika tutumu ise kişinin, örgüt içerisindeki bireysel menfaatlerini gözetebilecek ve kişiye fayda sağlayabilecek bir gücü elinde bulunduran bireylere yönelttiği etkileme girişimlerinin hepsi olarak ifade edilir (Kacmar & Carlson, 1997, s. 657). İlgili literatüre bakıldığında daha çok politik davranış konusunda çalışmalar yapıldığı görülmektedir; fakat örgütsel politikanın ifade edilmesinde politik tutumlardan ziyade politika algısı daha etkili olmaktadır. Bu durumun temel nedeni, örgüt içerisinde yer alan herhangi bir kişinin bireysel öngörülerine dayanarak ortamı politik bir biçimde algıladığında tutumlarını da bu doğrultuda biçimlendirmesidir (Yılmaz, 2012, s. 57).

Çalışanların, bireysel arzu ve isteklerini karşılamak amacıyla ortaya koydukları tutumları fark edilmesi olarak ifade edilen örgütsel politika algısı sonucu böyle bir algıda olan çalışan da çalışma ortamında kendi amaç ve isteklerini karşılayabilecek niteliğe sahip iş arkadaşları ve yöneticilerin olup olmadığına odaklanabilir ve bunları kendisi için nasıl değerlendirebileceğini düşünmeye başlayabilir (Ferris, Harrell-Cook, & Dulebohn, 2000). Bireyin örgütü politik olarak algılaması diğerlerine yönelik tutum ve davranışlarını etkilemekle birlikte iş sahasına yönelik bilişsel ve duygusal tepkilerini de belirlemektedir (Ferris & diğerleri, 2002).

Bir örgütte var olan örgütsel politika algısı bireye ve ortama göre değişiklik gösterebilmektedir (Bodla & Danish, 2009, s. 44). Bir çalışanda örgütsel politika algısının yüksek olması; o örgütte gerçekte politik süreçlerin var olduğu anlamına gelmeyebilir. Politik tutum içerisinde bulunan bir çalışan ile bu davranışı fark eden diğer çalışanlar arasında bulundukları pozisyon gereği farklı yönde algılar gelişebilir. Bu noktada örgütsel politika algısının sağlıklı değerlendirilebilmesi için örgütteki nesnel gerçekler değil; politik algı içerisinde olan çalışanlar ve bu çalışanların tavır ve tutumları dikkate alınmalıdır (Kartaltepe Behram, 2015).

2.6. Örgütsel Politika Algısının Belirleyicileri

Örgütsel politika algısının öncülleri Ferris ve diğerleri (1989) tarafından 3 ana başlık altında ele alınmıştır. Söz konusu başlıklar bireysel etkiler, örgütsel etkiler ve çalışma alanı etkileri şeklinde belirtilmiştir.

2.6.1. Örgütsel Etkiler

Ferris ve diğerleri (1989) tarafından örgütsel etkiler 4 unsurdan meydana gelmektedir. Bu unsurlar;

- Merkezileşme
- Biçimselleşme
- Hiyerarşik düzey
- Kontrol sahası olarak değerlendirilir.

Merkezileşme: Ferris ve diğerleri'ne (1989) göre merkezileşme, güç ve denetimin üst seviyelerde bulunanlara ne şekilde dağıtıldığını ortaya koyar. Merkezileşme seviyesinin yüksekliği güç ve denetim kavramlarının üst seviyelerdeki kişilerde bir araya getirildiğini ifade eder. Bu şekilde yapılanan bir ortamda çalışanlar iş üzerindeki kontrollerini kaybedeceklerini düşünürler. Ortaya çıkan bu düşünce ile birlikte çalışanlar işverenlere karşı politik yönlü tutum sergilemeye başlarlar. Kacmar ve Andrews (2001, s. 347), Muhammad (2007, s. 234), Slusher ve Welsh (1986, s. 389)'ın merkezileşme kavramı ile politik tutum arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin varlığını öne sürmeleri de yukarıda açıklanan duruma kanıt oluşturacak biçimdedir.

Biçimselleşme: Bir kurum içerisinde yer alan kural, standart ve yönergelerin sözlü olmaması ve bunun bütün çalışanlarla paylaşılması durumunu anlatır. Biçimselleşmenin üst seviyede olduğu örgütlerde belirsizlikler ortadan kalkar. Başka bir deyişle herkes yapması gereken işi bilir; kendi çevresini kendi denetleyebilir hale gelir. Bu şekilde işleyen örgütler çalışanların mesleklerinde kendilerini geliştirmelerini ya da örgüt içerisinde bulunan

kaynaklardan daha fazla yararlanmalarını sağlar niteliktedir. Bu nedenlerle politik etkinlikler etkisini çok fazla gösterememektedir (Ertekin & Ertekin, 2003, s. 4).

Hiyerarşik Düzey: Örgütsel politika algısı üzerinde rol oynadığı düşünülmektedir. Buna göre politika, örgütlerde üst seviyede yer alanlara özel bir oluşumdur ve politik tutum bu seviyelerde yer alan bireylerde daha fazla rastlanacak bir durumdur (Ferris, Russ, & Fandt, 1989, s. 150). Ancak daha sonra yapılan araştırmalarda bu görüşü desteklemeyecek nitelikte sonuçlar da elde edilmiştir. Buna göre O' Connor ve Morrison (2001) örgütsel politika algısı ile hiyerarşik düzey arasında olumsuz yönde bir ilişki olduğunu; Atinc ve diğerleri (2010) ise aralarında bir ilişki bulunmadığını ortaya koymuşlardır.

Kontrol Sahası: Ferris ve diğerleri (1989, s. 150) kontrol sahasıyla örgütsel politika algısı arasında olumlu bir ilişkinin varlığından söz etmiştir. Bu noktada, bir kişiye bağlı çalışanların rakamsal değeri arttıkça, çalışanların bağlı bulundukları kişi, her bir çalışanına daha az zaman ayırmak durumunda kalacaktır. Bu durum çalışanların kargaşa ve belirsizlik hissetmelerine neden olacak ve örgütsel politika algıları üzerinde de bir artışa sebep olacaktır. Buna karşın ele alınan ilişkiyi negatif yönlü olarak değerlendiren bir takım araştırmalarda da anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Ferris & Kacmar, 1992, s. 97).

Örgütsel kültür kavramıyla politika arasında gözle görülür bir ilişki olduğu ifade edilmektedir. Bu bağlamda örgüt kültürü, örgüt içerisindeki politik kararların ekip ile beraber alınmasında önemli bir rol oynamaktadır. Örgütsel kültürle politika kelimeleri bir araya geldiğinde örgütsel politik kültür kavramı ortaya çıkmaktadır ve bahsi geçen kavram 'örgüt içerisindekilerin karar alma süreçlerine dâhil olması, örgütsel organizasyonlardaki düzenlemeler ve örgüt içerisindeki politik etkileşimler' biçiminde açıklanmaktadır. Kısacası, örgütsel politik kültür, örgüt kültürünün içerisinden doğmaktadır. Örgüt içerisindekilerin hedeflerine ne şekilde ulaştıklarının, hedeflerine ulaşırken nasıl bir tutum sergilediklerinin ve hangi kavramlara değer verdiklerinin bir göstergesidir (Yılmaz, 2012, s. 46). Bu anlamda örgütsel politika ile örgüt kültürü arasındaki ilişkinin kavram yönlü olarak değerlendirildiği görülmektedir.

Örgütsel adalet ile örgütsel politika algısı arasında ise olumsuz bir ilişkinin varlığından bahsedilmiştir. Başka bir ifadeyle örgütte ödül, terfi, ceza, ücret gibi kavramların

ne şekilde ve ne derecede yapıldığının, çalışanlar tarafınca algılanma ve anlaşılma şekli olarak değerlendirilen örgütsel adaletin örgütsel politika algısı ile bir ilişkisi söz konusudur. Kurum içerisinde karar alma süreçleri, çalışanlarca 'tutarlı, adaletli, düzeltilebilir, şeffaf ve etik' kavramları dâhilinde değerlendirildiğinde çalışanlarda denetim sahibi oldukları duygusu çoğalacaktır. Bu durum da çalışanların örgütsel politika algısını düşürecektir. Birey örgüt içerisinde var olan oluşumlarda adalet kavramının var olmadığını hisseder ve buna göre tavır sergilerse, örgütü politik bazlı olarak değerlendirecek ve politik tutumlar sergileme çabası içerisine girecektir (Ertekin & Ertekin, 2003).

2.6.2. Görev ve Çalışma Çevresi Etkileri

Bu başlık altında incelenen yetenek çeşitliliği, iş özerkliği, ilerleme imkânları, yöneticiler ve çalışanlar arası etkileşimler, geri bildirim gibi unsurlar politika algısıyla diğer unsurlar arasında olan etkileşimden daha güçlü bir etkileşim oluşturmuşturlardır. Çalışanların bu değişkenlere yönelik imkanlarının kısıtlı olması onların politik davranmasına ve kurumu politik olarak değerlendirmelerine neden olurken bu imkanlara sahip olması da örgütsel politika algısının azalmasını sağlar (Ferris & Kacmar, 1992).

Olumlu geri bildirimlere açık olan çalışanlar, görevlerine ilişkin daha çok bilgiyi ellerinde bulundururlar ve bu durumda belirsizlik kavramının ortadan kalkmasını sağlayarak, çalışma ortamındaki denetim güçlerini arttırırlar. Bu nedenle söz konusu çalışanların çalışma çevresine yönelik politik algı düzeyleri azalır. Bir kurum içerisinde terfi gibi ilerleme imkânları bulunsa da erişilmesi zor olan söz konusu imkânlar için bireyler politik yönlü tutumlar sergileyebilirler. Çalışma çevresi içerisinde bulunan diğer çalışanlar ve yöneticiler ile güvene dayalı olumlu ilişkileri bulunan bireylerin, örgütlerinde daha az politik etkinliğe dâhil olacağı ifade edilmiştir (Ferris & Kacmar, 1992, s. 100). İş özerkliği, yetenek çeşitliliği, ilerleme imkânları ve geri bildirimler ile örgütsel politika algısı arasında ifade edilen olumsuz ilişkileri ortaya koyan araştırmalara (O'Connor & Morrison, 2001, s. 301) karşın bahsi geçen değişkenler arasında anlamlı bir ilişki saptanmayan bazı araştırmalar da (Vigoda-Gadot & Talmud, 2010, s. 2829) bulunmaktadır.

Ferris ve diğerleri (2002, s. 179), örgütsel politika algısını tekrar değerlendirip yeni bir model ortaya koydukları araştırmalarında örgütsel politika algısının öncüllerine 'karar

alma süreçlerine dâhil olma' oluşumunu eklemeyi önermiştir. Gerçekleştirdikleri detaylı literatür taraması sonucunda yazarlar, çalışanların çalışma ortamı içerisindeki karar alma süreçlerine dahil olma oranlarının artmasıyla belirsizlik durumunun azalacağını ve çalışanların denetim ve adalet duygularının güçleneceğini; bu durumunda çalışanların örgütsel politika algısı düzeylerini düşüreceğini öne sürmüşlerdir. Bahsi geçen araştırmada 'istenilenlerin yerine getirilmesi' unsurunu da örgütsel politika algısının öncüllerine dâhil etmişlerdir (Ferris & diğerleri, 2002). Bu bağlamda çalışma ortamı içerisinde istekleri yerine getirilen çalışanların örgütlerine karşı pozitif yönlü duygular besleyeceği ve başarılarının daha da artacağı söylenebilir (Vigoda & Cohen, 2002, s. 311). Yine aynı araştırma içerisinde Ferris ve diğerleri (2002) 'kariyer yapılandırma imkânları' adlı yeni bir değişkeni örgütsel politika algısı ile bağdaştırmışlardır. Bahsi geçen bağdaştırmanın temelinde yatan düşünceye göre, kariyer yapılandırma imkânı sunmayan kurumlar içerisinde çalışanlar, diğer çalışanların elde ettikleri başarıların kişisel çabalarından ve kurumdaki kariyer yapılandırma olanaklarından kaynaklanmadığı, tam tersine kurumdaki politik etkinliklerin sonucu olduğu düşüncesinde olacaklardır (Parker, Dipboye, & Jackson, 1995, s. 891).

2.6.3. Kişisel Etkiler

Ferris ve diğerleri'ne (1989) göre bu başlık altında cinsiyet ve yaş gibi beşeri unsurlara ek olarak makyavelcilik ve kendini kurgulama gibi bireye ait olan unsurlar da değerlendirilmiştir.

Beşeri unsurlar bağlamında kadınların, yaşlıların ve üst seviyede bulunan çalışanların içerisinde bulundukları örgütleri daha politik olarak değerlendirdikleri ifade edilir (Ferris, Russ, & Fandt, 1989). Eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin ise örgütsel politika algılarının daha düşük olduğu öne sürülür (Parker, Dipboye, & Jackson, 1995, s. 895). Bunlara ek olarak cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi ve azınlık durumuyla örgütsel politik algıları arasında anlamlı bir ilişki saptanmayan bazı araştırmalar da söz konusudur (Atinc, Darrat, Fuller, & Parker, 2010, s. 494).

Bireysel özellikler, bireylerin örgütsel politika algıları üzerinde etkin bir role sahip olduğundan önemle ele alınması gerekir. Örneğin; makyavelist kişilik, örgütsel politikanın belirleyici unsurlarından bir tanesidir. Esas hedeflerine erişmeyi amaçlayan ve bahsi geçen

hedeflere nasıl ulaşılacağının o denli önem olmadığını ileri süren Makyavelizm'e göre, bu kişiliğe sahip insanlar her şeyden önce benliklerini ve çıkarlarını düşünürler. Bu bağlamda başkalarını kullanır ve içerisinde bulundukları durumun şartlarına uyarlar. Söz konusu bireyler güç sahibi olmayı severler ve güç sahibi olabilmek için örgüt içerisinde oluşan politik etkinlikler içerisinde de yer alabilirler (Ertekin & Ertekin, 2003). Makyavelcilik ile örgütsel politika algısı arasında var olan olumlu yönde anlamlı ilişki literatürde yer alan pek çok araştırma tarafından da kanıtlanmıştır (O'Connor & Morrison, 2001, s. 310).

Kişilik özelliklerinden bir diğeri olan kendini kurgulama ile örgütsel politika algısı arasında bir ilişki söz konusudur. Kişinin değişik durumlar karşısında benliğini ayarlayarak, tavrını bahsi geçen yeni duruma göre adapte etmesini anlatan kavram kendini kurgulamadır. Kendini kurgulama, yüksek ve düşük düzey olarak değerlendirilmektedir. Yüksek kendini kurgulama tavrına sahip kişiler, belirli bir durumda başkalarına karşı sergiledikleri imajda kontollü olarak değişikliğe giderek bu durumlara göre tavırlarını değiştirebilirler. Örgütteki durumlarını değerlendirerek buna göre politik tavırlar sergilemek yüksek kendini kurgulama tutumu içerisinde olan bireyler için kolay ve oldukça etkili bir yöntemdir. Buna karşılık, düşük kendini kurgulama tavrı içerisinde olan kişiler kendi düşünce, değer, tavır ve duygularını tutumlarının bir yol göstericisi olarak kabul ederler. Söz konusu bireyler içerisinde bulundukları durumun koşullarına daha az önem verirler ve tavırlarını duruma göre değiştirmeye meyilli değillerdir. Bahsi geçen bireyler, değişik şartlarda değişik kişilikler sergileme konusunda başarılı olamadıklarından, politik tavır sergilemekte de başarılı olamamaktadırlar (Yılmaz, 2012, s. 48).

Ferris ve arkadaşlarının (1989) bu anlamdaki çalışmalarına bazı araştırmacılar da kendi araştırmalarından bazı unsurları dahil etmişlerdir. Örnek vermek gerekirse 'kontrol merkezi', örgütsel politika algısına dair literatürde, araştırmacıların önemsediği bir değişkendir. Özellikleri değerlendirildiğinde, dış denetim odaklı kişilerin, karşılaştıkları durumların şans veya kader gibi benlikleri haricindeki bazı güçlerden kaynaklandığını düşünmeleri, aktif ve etkin olmayan bir yapıya sahip olmaları ve olayların gelişiminde etkisiz olduklarını düşünmeleri, bahsi geçen bireylerin politik tavır sergilemelerini önler. Bunun zıttı olarak iç denetim odaklı kişiler, karşılaştıkları durumların üzerinde denetim sağlayarak çevre üzerinde etkili olabileceklerini düşündüklerinden politik tavırları rahatlıkla

sergileyebilmektedirler (Yılmaz, 2012, s. 49). Denetim merkezi ile örgütsel politika algısı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit eden araştırmaların (O'Connor & Morrison, 2001, s. 307) yanı sıra; anlamlı bir ilişki tespit edemeyen (Atinc, Darrat, Fuller, & Parker, 2010, s. 497) araştırmalar da bulunmaktadır.

Varolan unsurlara sonradan dahil edilen bir diğer değişken ise 'pozitif ve negatif etki'dir. Kişinin içinde bulunduğu örgüte karşı pozitif veya negatif duyguları çalışanın politika algısı üzerinde rol oynar. Pozitif değerlendirme yapan bireyler istekli, çoşkulu, hevesli ve mutlu bireylerdir. Bu bireylerin pozitif yönlü tutumları örgüt içerisindeki politik tavır ve etkinlikler karşısında bir savunma sistemi oluşturur. Bu durum çalışanların örgütsel politika algı düzeylerini düşürür. Negatif yönlü olarak değerlendirme yapan bireyler ise sinirli ve gergin olurlar. Bahsi geçen bireyler, adaletsizliklere karşı koymak üzere her zaman hazırdırlar ve karşılaştıkları durumları normalden daha fazla politik olarak değerlendirmektedirler. Negatif etki değişkeni bu nedenle örgütsel politika algısı ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ile ele alınır (Ferris & diğerleri, 2002).

Ertekin & Ertekin (2003) ve Yılmaz (2012) 'narsisizm' kişilik yapısını da örgütsel politika algısı üzerinde rol oynayan bir değişken olarak değerlendirmişlerdir. Buna göre, bireyin benliğine her yönüyle hayran olması ve kendine aşırı güven duyması şeklinde açıklanan narsistik yapıya sahip bireylerin esas arzusu başarı ve güçtür. Söz konusu kişiler, özellikle diğer kişiler ile olan etkileşimlerini bireysel menfaatlerine yönelik kullanmakta ve bu şekilde hiyerarşik düzen içerisinde kısa sürede yer alıp ilerleyebilmek için politik hareketlere sık sık katılmaktadırlar.

2.7. Örgütsel Politika Algısının Boyutları

Algılanan örgütsel politika kavramını açıklamanın ve tanımlamanın iki önemli sebebi vardır. Bunlar (Drory & Romm, 1989, s. 165):

- Personelin algılarının doğru ve iyi bir şekilde tanımlanması ile ilgili literatürdeki çeşitli kavramların netlik kazanması
- Araştırmalarda, kişisel farklılıkların hangi tutumları politik olarak değerlendirdiklerine ilişkin netlik kazandırılması

Algılanan örgütsel politikanın düzeyiyle nesnel örgütsel politika arasında güçlü bir benzerlik olduğu düşünülse de kabul edilmesi gereken bazı farklılıklar söz konusudur. Söz konusu farklılıkların ne şekilde ve neden olduğunu anlamak önem teşkil eder (Ferris & Kacmar, 1992, s. 95). Bu amaçla yapılan çeşitli ölçek geliştirme çalışmaları sonunda Kacmar ve Carlson (1997) 15 maddelik yeni bir ölçekte, genel politik davranış, yükselmek için gerekeni yapmak ve maaş, ödül, terfi olarak örgütsel politika algısını 3 temel boyutta ele almışlardır.

Genel politik davranış boyutu çalışanların menfaatlerine yönelik durumlarda kullandıkları her türlü tutum ve davranışı; yükselmek için gerekeni yapmak boyutu çalışanların, farkedilmeyecek şekilde gizli ve sessizlik içinde sergiledikleri tutumları; maaş, ödül ve terfi boyutu ise ödüllendirme kriterlerinin dışında davranacak şekilde ortaya koyulan tutumları ifade eder.

2.7.1. Genel Politik Davranış

Mevkidaşlarına yönelik sergilenen politik tutumlar bu kategoride ele alınmaktadır. Bir örgütte politik davranış rolünü sergileyen bireyler hedefledikleri güç ve konumda olmayabilirler ve buna sahip olmak için her yola başvurabilir. Böyle durumlarda üstesinden gelme yeteneği daha çok olan ve isteklerini kabul ettirenler diğerlerini alt edebilir (Kacmar & Carlson, 1997). Bu noktada, çalışanların genel politik davranışları menfaatlerine yönelik hangi durumlarda kullandıkları üzerinde durulmaktadır (Gull & Zaidi, 2012, s. 159).

2.7.2. Yükselmek İçin Gerekeni Yapmak

Bu başlıkta, çalışanların herhangi bir politik oluşum esnasında ses çıkarmadan sergiledikleri tutumlar ele alınmaktadır (Kacmar & Carlson, 1997). Kimi çalışanlar gizli olarak kişisel menfaatlerini koruma çabası içerisine girerler. Çalışanların politik olarak algıladığı ortamlarda bu türden bir tutum sergilemesi mantıklı ve karlı görünmektedir. Buna göre, örgütlerde hem seslerini çıkarmayarak ön planda olmaz ve farkedilmezler hem de kişisel çıkarlarını koruyarak diğer çalışanlarla rekabet içerisinde olduklarını belli etmeden amaçlarını gerçekleştirilebilir. Aynı zamanda asosyal karakterdeki çalışanlar bu şekilde farkında olmadan kişisel çıkarlarını nasıl koruyacaklarını bu alan içerisinde öğrenmektedirler (Gull & Zaidi, 2012).

2.7.3. Maaş, Ödül ve Terfi

Örgütün, örgüt politikaları merkezindeki politik tutumlarını tanımlar. Yöneticilerin, performans değerlendirmede gözde çalışanlarını kayırmaya eğilimli olduklarını ve o çalışanlara yüksek puanlar vererek, ek destekler yaparak daha iyi terfi ve ücret almalarını sağladıklarını veya tersi yönde yöneticilerin bu şekilde davranmasını sağlamak için kişilerin sergiledikleri politik tutumları ifade eder (Kacmar & Carlson, 1997, s. 627). Bir diğer taraftan maaş, ödül ve terfi belirleyicileri farkında olmadan politik davranışta bulunan personeli ödüllendirebilirler ve politik davranışta bulunmayanları cezalandırabilirler. Bu durum politik tutumun yaygınlaşmasında ve diğerlerinin de böyle davranmaya başlamasında etkili olabilir (Ferris, Russ, & Fandt, 1989). Bu türden örnekler, bir örgütte insan kaynaklarına dair her alanda politik tutumların geniş yer edindiği bir kültürün oluşmasına sebep olabilirler (Kartaltepe Behram, 2015).

Araştırmamınızın bu bölümünde örgütsel politika algısının kuramsal çerçevesi ele alınmıştır. Bu noktada öncelikle kavramı açıklayıcı tanımlara ve tarihsel gelişime yer verilmiş; akabinde ise örgütsel politika algısı tutumları, belirleyici rol oynayan faktörleri, örgütsel politika algısının boyutları ve örgütsel politikaya ait bir takım yaklaşım türleri üzerinde durulmuştur. Bir sonraki bölümde ise örgütsel sinizme değinilecektir.

3. ÖRGÜTSEL SİNİZM

3.1. Sinizm Kavramı

Sinizm, bireylerin hedeflerine dair iyimser olmayan ve umut taşımayan bir şekilde olayları anlatma davranışı olarak ortaya çıkar. Sinizm, bireysel çıkarlar adına başkaları ile ilişki kurup işleri yönetme eğilimi şeklinde de ifade edilir. Sinizmin kızgınlık, utanç, stres ve aşağılama gibi olumsuz duyguları meydana çıkardığı görülmektedir (Polatcan, 2011, s. 6).

Sinizm terimi psikoloji, insan kaynakları yönetimi ve sosyoloji gibi farklı alanlar ile bir aradadır. Kavram temelde Fransızca "cynisme" sözcüğünden türetilerek oluşturulmuştur. Önce Sofist Gorgias'ın ardından da Sokrates'in öğrencisi olan Antisthenes'in öğretisi olduğu bilinen kavramın esasları Yunan felsefesine dayanmaktadır (Sur, 2010, s. 12). Türkçe akademik literatür içerisindeyse sinizm, kinizm, knizm gibi farklı kavramlar ile kullanılmaktadır (Pelit & Pelit, 2014, s. 73). Kinizm sözcüğü kişinin, mutluluğa ve erdeme hiçbir değere bağlı kalmadan ve tüm gereksinimlerinden kurtularak erişebileceğini düşünen Antisthenes'in düşüncesi şeklinde ifade edilmektedir (TDK, 2015). Oxford Üniversitesi'nin oluşturduğu sözlüğe göreyse sinizm karamsarlıkla ilişkili bir eğilim, geleceğe ilişkin şüpheci tavır, bireylerin çıkarları bazında kendilerini motive etmelerine ilişkin davranış şekli olarak ifade edilmektedir (Oxford Dictionaries, 2015).

İlk sinikler, erdemli olmayan bireylere acımadan saldırıda bulunmuşlar ve ahlakın kusursuzluğunu isteyip yüksek etik kriterlerinin oluşmasını arzu etmişlerdir. Zamanla farklılaşan sinik düşünceyi benimseyen günümüz sinikleri ise günlük yaşam içerisindeki değişikliklere adapte olmak yerine bu değişikliklerin getirdiği hayal kırıklıkları sonucunda geri çekilme ve umursamazlık eğilimi göstermektedirler. Eski ve yeni düşünceyi benimseyen sinik gruplar arasında ortak nokta olarak umutsuzluk kavramı gösterilebilir (Sur, 2010, s. 14).

Sinik düşünceyi özümseyen bireylerdeki temel düşünce bireysel çıkarlar için dürüstlük, samimiyet ve adalet ilkelerinden vazgeçilebileceği şeklindedir. Sinizm; güven duymama, şüphecilik ve iyimser olmama kavramları ile bağdaşmaktadır. Günümüz sinizm düşüncesi içerisinde zor beğenme, eleştirme ve kusur bulma kavramları olduğu görülmektedir. Sinizm düşüncesi içerisinde olan sinikler bir olayın hiçbir zaman iyi

sonuçlanacağına inanmazlar. Sinik bireyler planlanmış olan bir olayın en iyi olay olacağına ilişkin destekleyici veriler olsa dahi onları görmek istemezler (Şirin, 2011, s. 25).

Graham, sinizm terimini tanımlar iken kişilik özelliklerine dikkat edilmesine dikkat çeker. Graham, sinik kişilerin bireysel özelliklerini aşağıdaki şekilde sıralamıştır (Şirin, 2011, s. 25):

- Diğer kişileri yalancı, ilgisiz ve bencil olarak düşünme
- Her davranışın arkasında gizli çıkarlar olduğuna inanma
- Bireyle ilişkilerinde oldukça dikkatli olma, bireylere güven duymama
- Karşısındaki bireyi düşman olarak görme ve bireye baskı yapma
- Başkaları tarafından kendilerinden herhangi bir şey talep edilmesine içerleme
- Yardımlaşmayı ve dostane ilişkiler kurmayı reddetme

Yukarıdaki özellikleri benliklerinde barındıran kişilerde sinizm düşüncesinin var olduğu ortaya konulmuştur. Günümüzde sinizm düşüncesi önemli bir kavram olarak ön plana çıkmaktadır (Cutler, 2000). Buna göre günümüz sinizm düşüncesi içerisinde bilime, dine, siyasete, toplum düzenine, ideolojilere ilişkin inançsızlık durumu söz konusudur. Bu tarz bireyler örgütlerin genelinde bulunurlar. Dolayısıyla ortak amaç ve istekle pek çok bireyin bir araya geldiği bu örgütlerin üzerinde olumlu veya olumsuz rol yaratma potansiyelini ellerinde bulundururlar (Korkmaz, 2011, s. 5). Aynı zamanda kişiye, duruma ya da örgüte karşı beslediği ve hissettiği düşmanca düşünce ve duyguları bilinmeyen sinik bireyler gerçek fikirlerini dış dünyaya aktarmazlar; çünkü bunun sonucunda işten kovulma, grup içerisinde dışlanma ve bunlara benzer durumlar ile karşı karşıya gelmeyi göze almazlar ve söz konusu düşünce ve duygularını sinsi bir şekilde kendi iç dünyaları içerisinde gizlerler (Andersson, 1996, s. 1395).

3.2. Örgütsel Sinizm Kavramı

Örgütsel sinizm, bireyin çalıştığı örgüte karşı negatif yönlü davranışlarıdır. Aşağıda belirtildiği üzere temel üç unsurdan meydana gelmektedir (Dean, Brandes, & Dharwadkar, 1998, s. 345):

- Örgütün dürüstlük kavramını içerisinde barındırmadığına ilişkin inanç

- Yapılan işlere dair olumsuz bakış açısı

- Örgütü küçümseyen davranışlar ve buna yönelik inançlar, eleştiriler

Örgütsel sinizm personelin doğru olmayan yönetim süreçlerine birçok defa maruz kalması sonucu meydana gelen bir durumdur (Reichers, Wanous, & Austin, 1997, s. 269). Bu bağlamda örgütsel sinizm yalnızca olumsuz tutum içerisindeki bireylerin örgüte getirdiği duyguları olarak değil; çalışma sürecinde edindikleri tecrübeler ile şekillenmesi sonucu oluşabilmektedir (Johnson & O'Leary-Kelly, 2003, s. 640).

Doğru olmayan yönetim süreçlerinin yanında düşük örgütsel performans, rol belirsizliği, uzun süreli çalışma saatleri, stres, çalışanların üzerinde var olan duygusal baskı, adaletli olmayan terfiler, yeniden yapılanma, sosyal desteğin yetersizliği, iletişim engelleri, dengesiz güç dağılımı, örgütsel karmaşıklık, karar aşamasındaki zorluklar, örgütsel farklılaşma çabaları, moral bozuklukları, idarecinin bilgi sahibi olmaması, ekonomik zorluklar vb sebeplerden ötürü işi kaybetme tedirginliği, psikolojik sözleşme ihlalleri gibi başlıklar sinizm sebeplerinden bazılarıdır (Andersson & Bateman, 1997, s. 457-460).

Naus'a (2007, s. 27) göre güçlü iş ahlakı olan bireyler, çalışmaya isteklidirler ve bu gayretlerinin karşılığı olarak örgütlerinin de kendilerine saygı göstermesini, adil davranmasını ve değer vermesini arzu ederler. Buna karşın örgüt tarafından bireylerin bu beklentilerinin karşılanmaması onları hayal kırıklığına uğratmakta ve sinizm düşüncesini benimsemelerine yol açmaktadır. Neticede çalışanda alaycı ve eleştirel tutumlar, endişe ve kızgınlık vb problemler görülmekte ve bu nedenle performansta düşüklük, işe devam etmeme gibi örgüt için olumsuz sayılabilecek sonuçlar ortaya çıkmaktadır.

Johnson ve O'leary (2003) ise sinizmin psikolojik anlaşma ve ardından gelen tutumlar arasındaki bağlantıya aracılık ettiğini vurgulamışlardır. Çalışanın, işveren psikolojik anlaşmaya uymadığında, örgütün dürüst olmadığını düşünmeye başladığını ve sonuç olarak örgütsel sinizmin meydana geldiğini belirtmişlerdir.

3.3. Örgütsel Sinizmin Özellikleri ve Önemi

Örgütsel sinizmin çoğunlukla olumsuz yönleri görülse de örgütsel ve kişisel açıdan yararları bulunabilmektedir. Örgüt içerisinde başkalarının doğruluk ve dürüstlüğüne tam anlamıyla güvenen kişiler, bu kavramları benliklerinde barındırmayan kişiler tarafından istismar edilecektirler. Böyle bir duruma karşın sinizm kişi için yararlı olabilir. Örgütsel açıdan değerlendirildiğinde sinikler, örgüt üzerindeki kişisel çıkarlar ya da fark edilmeyen, gizli/hileli tutumlar gibi olumsuzlukların kontrol edilmesine katkı sağlayabilir. Sinik bireyler örgütün vicdanı olarak görev yapabilirler. Bu sebeple de örgütsel sinizmi ne bütünüyle saf olarak iyi ne de bütünüyle kötü olarak ifade etmek doğrudur (Dean, Brandes, & Dharwadkar, 1998, s. 341).

Örgütsel sinizmin genel bir takım özellikleri şu şekilde ifade edilebilir (Arslan, 2012, s. 12):

- Örgütsel sinizm bireysel bir özellik değil bir durumdur.

- Örgütsel sinizm belirli meslek grupları içerisinde oluşmaz. Sınırı yoktur. Birçok meslek içerisinde meydana gelebilir.

- Örgütsel sinizm yalnızca düşünsel değil; tutum ve duyguları da içerisinde barındıram bir durumdur.

- Örgütsel sinizm tutumları kapsamında sinik davranışa sahip olan çalışanlar örgütlerini eleştirmektedirler ve bu durum doğru bir şekilde yönetilirse söz konusu eleştiriler örgütün yapılanma ve ilerlemesi için itici bir etmen olarak kullanılabilir.

Buna ek olarak örgütsel sinizm, kamu veya özel kuruluşların tümünde ve yönetimin her basamağında görülebileceğinden araştırılması zorunlu bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. (Göves, 2013, s. 6).

3.4. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Örgütsel sinizm, çalışanların örgüte yönelik olumsuz inanç ve duygularından kaynaklanan, yine örgüte yönelik küçümseyici ve eleştirel davranışlar göstermesi şeklinde üç boyutta ele alınabilecek negatif tutum ve davranışları ifade eder (Şenses, 2018). Yapılan araştırmalarda bu tutum ve davranışların duyuşsal (duygusal), bilişsel ve davranışsal boyutlar olarak adlandırıldığı görülmektedir (Brandes, Dharwadkar, & Dean, 1999).

Örgütsel sinizm oluşurken söz konusu üç boyut arasında etkin bir koordinasyon ve uyum olması gerekmektedir (Kalağan, 2009, s. 44). Buna göre bireylerin bulundukları örgütlerin güvenilmez olduğuna dair inaçları bilişsel boyutu; bu türden inançların bireylerde hayal kırıklığı, öfke vb duyguları ortaya çıkarması duyuşsal boyutu; tüm bunların sonucunda ise örgüte karşı küçümseyici, aşağılayıcı vb tutumlarda bulunmak ise davranışsal boyutu ifade ettiğini söyleyebiliriz.

3.4.1. Bilişsel Boyut

Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu, örgüt çalışanlarının duygu ve tutumlarında samimiyeti ve iyiliği barındırmadığına dair inançları ifade eder. Bu durumda bireyler herkese şüpheci ve kötümserlik ile bakmaya başlarlar. Bu yönüyle bakıldığında sinik tutum içerisine girenler samimiyet, adalet ve dürüstlük gibi ilkelerin olmadığına inandıklarından, örgütlerinin uyguladıkları yöntemler ile benliklerine ihanet ettiklerini düşünmektedirler (Özler, Atalay, & Şahin, 2010, s. 47).

Bilişsel boyutta sinik davranışlar sergileyen kişilerin, çalışma alanlarındaki uygulamaların örgütsel prensipler açısından eksik ve örgüt içerisindeki ilişkilerin bireysel menfaatlere bağlı olduğuna, örgüt içerisindeki personelin güvenilmez ve tutarsız olduğuna ilişkin inançlar besledikleri gözlemlenmektedir (Kalağan, 2009, s. 13).

Reichers ve arkadaşları (1997), örgütün farklılaşma dönemlerinde bilişsel sinizmi en aza indirmek ve kontrol altında tutmak amacıyla pek çok öneride bulunmuşlardır. Bahsi geçen öneriler aşağıdaki gibidir:

- Çalışanların kendilerine ilişkin hükümlere katılımı sağlanmalıdır.

- Yöneticilerin iletişim çabaları ödüllendirilmeli ve kurulan iletişimin önemi üzerinde durulmalıdır.

- Çalışanlar farklılaşmanın önemi konusunda bilinçlendirilmeldir.

- Örgütte daimi disiplin sistemi ve adalet oluşumu sağlanmalıdır.

- Zaman yönetimi etkin halde kullanılmalıdır.

- Sürprizler en az seviyede tutulmalıdır.

- Örgütte rekabet yönetimi üzerinde durulmalıdır.

- Güvenirlik çoğaltılmalıdır.

- Eskiden edinilen tecrübeler değerlendirilmeli ve gereken dersler alınmalıdır.

- Başarılı farklılaşmalar ilan edilmelidir.

- Yapılan farklılaşmalar çalışanların gözünden de değerlendirilmelidir.

- Çalışanlara duygularını dile getirmeleri için fırsatlar verilmelidir.

3.4.2. Duyuşsal (Duygusal) Boyut

Duyuşsal boyut, örgüt içerisindeki personelin içsel hislerini sorguladığı sinizm boyutudur. Bu boyut, personelin çalışma alanına ve çalıştığı kuruma dair genel hislerini ve tutumlarını ifade etmektedir. Personelin o kurum içerisinde bugüne kadar yaşadığı, duyduğu ve gördüğü tüm unsurların birikimi sonucu oluşur (Luczywek, 2007).

Lisa Firestone (2012) “sinizme düşmek zor değildir; fakat sinizmin ortaya çıkması zordur” ifadesini kullanmıştır. Duyuşsal sinizm, bireyin benliğini korumak amacı ile büründüğü savunmacı bir davranış ve genellikle bir şeyden duygusal olarak yarar görmediğinde ya da ona karşı öfke duygusu beslediğinde ortaya çıkan tutumdur. Birey genellikle kendisine karşı geliştirdiği negatif tutumları ya da algıları dışarıya doğru, etrafındaki bireylere yönlendirir. Söz konusu tutumların büyük bir bölümü, bireyin kendisini savunmasız hissettiği ve hayal kırıklığına uğradığı durumlarda meydana gelmektedir. Böyle

bir durumda bireyin sert bir tavır sergileyerek kendisini savunmaya geçme olasılığı artar ve kendi benliğini korumak amacıyla sinik tutuma yatkınlaşır. Birey, yeteri kadar iyi olmadığı ya da bulunduğu ortama uyumlu olup olmadığı gibi eleştirel iç seslerine karşın sinik tutum geliştirmekte ve bu türden hislerini etrafındaki kişilere atfederek onları kusurları ile değerlendirmeye başlamaktadır.

Kalağan'a (2009) göre sinik davranışların duyuşsal tarafı heyecan, ilgi, neşe, zevk, acı, öfke, nefret, küçümseme, korku, utanç, aşağılama, dehşet, hor görme, tiksinme ve şaşkınlık gibi duyguların varlığından ötürü kavram haline gelmiştir. Buna göre örgütsel sinizm seviyeleri yüksek olan kişiler sözü geçen duygulardan bazılarını yaşayabilmekte, örgütlerini küçük görme ve örgütlerine karşı öfke, nefret, tiksinti, utanç duygularını hissedebilmekte ve buna ek olarak örgüt içerisinde samimiyetin ve dürüstlüğün olmadığına dair sert eleştirilerde bulunabilmektedirler.

3.4.3. Davranışsal Boyut

Örgütsel sinizmin boyutlarından biri olan davranışsal boyut, olumsuz ve genellikle aşağılayıcı tutumları kapsar. Örgüte karşı sinik davranış gösteren çalışanlar, örgüt içerisindeki süreçlere yönelik ümitsiz ve kötümser öngörülerde bulunabilirler ve olumsuz/aşağılayıcı davranışlar sergileyebilirler. Örneğin, nitelikli girişimlerde bulunmanın kolay olmayacağı ve söz konusu işe girer girmez vazgeçileceği gibi bir öngörüde bulunabilirler. Bunlara ek olarak sözel olmayan tutumlar içerisine de girebilirler. Örneğin; art niyetli olarak bakma veya gülümseme ve karşısındakini küçümsediğini hissettiren sözsüz tutumlar da sergileyebilirler (Dean, Brandes, & Dharwadkar, 1998, s. 346).

3.5. Örgütsel Sinizm Türleri

İlgili literatürde örgütsel sinizme ilişkin değişik sınıflandırmalar yapılmıştır. Andersson (1996, s. 1340) sinizm kavramını, iş sinizmi ve çalışan sinizmi özelliklerini temel alarak sınıflandırırken; Dean ve diğerleri (1998, s. 348) ve Abraham (2000, s. 275) kişilik sinizmi, kurumsal/toplumsal sinizm, örgütsel sinizm, çalışan sinizmi ve iş/meslek sinizmi olarak toplamda beş türde sınıflandırmıştır.

3.5.1. Toplumsal Sinizm

Literatürde kurumsal sinizm adı ile de anılan toplumsal sinizm, bir ülke içerisinde hayat süren bireylerin yaşadıkları ülkenin devlet yönetimlerine ve devletin bütün kurumlarına yönelik güvensizlik duyguları sonucunda meydana gelen örgütsel sinizm çeşidi olarak değerlendirilebilir. Toplumsal sinizm, bireyle toplum arasındaki toplumsal anlaşmanın ihlal edilmesi sonucunda meydana gelen bir durum olarak da açıklanabilir. Bahsi geçen toplumsal anlaşma hayat kalitelerini yükselteceğine ve güvenlik, adalet, iş bulma gibi gereksinimlerini hızlı bir şekilde yerine getireceğine ilişkin devletin bireye verdiği güvence olarak ifade edilir. Bu anlaşma devlet ve birey arasında yazılı olmadan yapılır. Bu anlaşmayla birey özgürlük ve haklarının korunmasını umut eder. Toplumsal sinizmde bu anlaşma geri dönülemeyecek bir biçimde ihlal edilmiştir (Sur, 2010, s. 17).

Devlet ve devlete bağlı kurumlar tarafınca aldatıldığı izlenimine kapılan kişiler kendilerine haksızlık edildiğini düşünürler. Toplumsal sinikler, yaşadıkları negatif olaylarla ilgili devlet ile devletin ekonomik ve sosyal kurumlarını suçlarlar. Bu tür suçlamalar sonucunda ise bu kurumlara yabancılaşırlar. Gelecek yaşamlarına dair kötümser olan toplumsal sinikler plan ve programlarını kısa süreyi kapsayacak şekilde yaparlar. Bununla birlikte kısa süreli menfaat elde etmek isterler ve tüm toplumsal sorumluluklarında kendi çıkarlarını gözeterek hareket etmeye başlarlar. (Kalağan, 2009, s. 17).

Toplumsal sinizmin örgütsel sinizm üzerindeki rolünün direkt olarak bilinmediği söylenebilir. Devletin kurumlarına ve topluma yönelik sinik tutumlar içerisinde olan bireyler, çalıştıkları iş yerlerine karşı da önyargı ile yaklaşarak beklentilerini düşürmektedirler. Toplum tarafından hayal kırıklığına uğratılan bireyler bunu hayatlarının geneline yayarak iş yerleri içerisinde de aynı duyguları hissedeceklerini düşünürler. Bu nedenle örgütte meydana gelen olumlu yönde küçük bir durum dahi çalışanları motive ederek örgüte yönelik olumlu tavır takınmalarını sağlar. (Sur, 2010, s. 20).

3.5.2. Çalışan Sinizmi

Holmes ve Cartwright (2006, s. 199) çalışan sinizmini, uzun süreli çalışma saatleri ve yoğun iş yükü, yönetimin yetersiz kalması, önderlik özelliklerinin güçlü olmaması, örgüt içerisinde istenmeyen görevlerin varlığı, örgütlerin küçülerek yönetim birimlerini aza

indirmesiyle kararı verici ile uygulayıcı arasındaki seviyenin büyük ölçüde azaltılması sonucu oluşan personel ve yöneticiler arasındaki bağlantılar paradigması şeklinde ifade etmektedir. Aynı şekilde Kabataş'a (2010) göre ise yönetici maaşlarının diğer personel maaşlarına oranla daha yüksek olması, örgütsel performansın düşmesi ve beklenmedik zamanlardaki işten ayrılmalar çalışan sinizmi üzerinde etkisini gösteren faktörler olarak ön plana çıkar.

Çok sık rastlanan çalışan sinizmi, çoğunlukla iş yeri ve benzeri örgütlerin üst yöneticilerini ve çalışma sahalarındaki diğer faktörleri hedef alır. Çalışan sinizmi bahsi geçen hedeflere dair ümitsizlik ve küçümseme gibi negatif yönlü duyguları içerisinde barındırır. Yönetimin görevlerini yapmaması durumunda sinik tutum içerisinde olan birey, personel ve işveren arasında var olduğuna inanılan adalet, eşitlik ve tarafsızlık yönündeki psikolojik anlaşmayı ve işveren ile olan resmi anlaşmaları ihlal edebilir (Andersson, 1996, s. 1403). Birey yönetime nefret duyar, işini sahiplenmez. Yalnızca yaşamını devam ettirmek için zoraki çalışır (Sur, 2010, s. 19).

3.5.3. Kişilik Sinizmi

Kişilik sinizmi bireyin doğduğu andan itibaren var olan bireysel özelliklerinin bir yansıması olarak gözlemlenir. Çevrenin kendini düşünen, menfaatçi, güven vermeyen insanlardan oluştuğu düşüncesi sinik bireylerde güvensizlik oluşturur (Helvacı, 2010, s. 387).

Kişilik sinizminde, kişi başka kişilere karşı düşmanca tutumlarda bulunur. Çevresindekilerin kendisine karşı sergilediği olumlu tutumları dahi şüpheci bir tavırla sorgular. Kişilik sinizmi doğuştan gelen tek sinizm şeklidir. Kişilik sinizmi, dünyanın bencil, dürüst olmayan ve toplumsal ilişkilerinde zayıf olan bireylerden meydana geldiği algısı vardır (Abraham, 2000, s. 271). Kabataş'a (2010) göre kişilik sinizminin, örgütsel sinizmin üzerinde en çok role sahip, tetikleyici sinizm çeşidi olduğu söylenebilir. Kişilik sinizmi diğer sinik düşünceleri ortaya çıkarabilecek bir potansiyele sahiptir. Örneğin; birey, herhangi bir sebep göstermeksizin iş yerinde haksızlığa uğradığını düşünüyorsa, bu düşünce bireyi çalışan sinizmine götürür. Birey, kişilik özelliği gereği toplum tarafından reddedildiğini düşünüyor ve hissediyorsa bu duygu toplumsal sinizme; becerilerini asla gösteremeyeceği ve buna asla izin verilmeyeceği düşüncesi meslek sinizmine ve yönetimin kötü olduğu düşüncesi örgütsel değişim sinizmine dönüşür.

3.5.4. Meslek Sinizmi

Mesleki sinizmin kaynağı temelde rol belirsizliği olarak görülür. Bir örgütte üst kademeler ile çalışan kademesindekilerin rol beklentileri her zaman aynı olmaz. Bu durumda çalışanlar beklentilerinin yerine getirilmediği algısına kapılırsa örgütten uzaklaşma, duyarsızlık ve umursamazlık gibi olumsuz davranışlar sergilemeye başlayabilirler. Bütün bu durumlar meslek sinizmini ortaya çıkarır. Bu nedenle özellikle rol belirsizliklerinin etkili olduğu hizmet sektörü çalışanlarında mesleki sinizm daha çok görülür (Abraham, 2000, s. 273).

Mesleki sinizmde bir başka faktör ise teknolojik gelişmeler ile birlikte tüketicilerin beklenti ve isteklerininin artmasıdır. Çalışanlar bu talepleri karşılayabilmek adına daha çok emek ve uğraş verirler. Söz konusu çabaların tüketiciler tarafından beğenilmemesi ya da yetersiz görülmesi mesleki sinizmin oluşması üzerinde etkilidir. Örneğin; öğretmenlik gibi tüketici ile direkt olarak bağlantılı mesleklerde karşılıklı bir etkileşim zorunludur. Etkileşimin sağlıklı olmaması, geri bildirimlerin negatif olmasına neden olur. Tüketicilerin yani bu durumda velilerin öğretmen ile iş birliği yapmaması halinde öğretmen öğrencisine gerekli verimi veremediği düşüncesine kapılarak mesleğine yönelik sinizmi benimser (Kabataş, 2010). Başka bir örnek ise polislerin fakirlik, olumsuz hayat şartları ve mahrumiyetin hâkim olduğu sahalarda problemli bireylerle sık sık stresli bir biçimde yüz yüze gelmeleridir. Hakaret, başarısızlık, reddedilme gibi iş tecrübeleri, sosyal becerilerini sınırlayarak tükenmişlik duygusu yaşatmakta ve bunun sonucunda mesleki sinizm düşüncesi içerisine girmektedirler (Sancak, 2014, s. 44).

Mesleki sinizmi benimseyen çalışanlar öncelikle örgüt içerisinde birlikte olduğu kişilere karşı olumsuz tutumlarda bulunmaya başlarlar. Buna ek olarak çalışanlar, bireysel yetersizlik yaşadığı durumlarda özeleştiriden kaçınarak bunu başka unsurlara atfettiklerinde sinizm örgütsel bağlamda genişleyerek yapılanabilir (Naus, 2007, s. 13).

3.5.5. Örgütsel Değişim Sinizmi

Bir örgütün geçmiş deneyimlerinde başarısız olduğu değişim girişimleri olabilir. Yönetici, örgüt için planlanan değişimlerin çalışana avantaj sağlayacağını belirttiği halde değişim sonunda çalışan bunun gerçekleşmediğini görürse yaşadığı hayal kırıklığını asla

unutmaz. Bunun sonucunda çalışan artık iş birliğine açık olmaz ve iş birliğinin olmadığı değişimler hiç bir zaman başarılı olamaz (Delken, 2004, s. 15).

Örgütsel değişim sinizminde çalışanlar geçmişte yaşadıkları başarısız değişim deneyimlerinden yola çıkarak yeni yapılacak değişim faaliyetlerinden ve vaatlerinden ümitli değildirler (Sur, 2010, s. 21).

Bir örgütte, yöneticinin liderlik tutumlarını -bireysel özelliklerinden de kaynaklanabileceğini düşünecek şekilde- yetersiz gören çalışanlar o lidere güven duymazlar ve bu durum olası örgütsel değişim çabalarına yönelik sinik tutumların oluşmasına neden olur. Örgüt içinde değişime dair alaycı tutumlar sergilenebilir. Çalışanın desteğini almayan bir girişim ise başarısızlıkla sonuçlanır ve ortaya çıkan başarısızlık, tekrar örgütsel değişim girişiminde bulunma isteğini engelleyen sinik düşünceler üzerinde rol oynar.

Bir çok yeniliğin başarısı, bu yeniliği istemekle ve sahiplenmekle ilgilidir. Değişime yönelik sinik düşünceler içerisine giren çalışanlar örgüte karşı olan bağlılıklarını ya da iş motivasyonlarını da kaybedebilirler. İşe devamsızlıkları ve işe ilişkin şikayetleri artar. Bu türden sinik tutumlar, örgüt içerisindeki değişim çabalarına engel olur (Kabataş, 2010). Reicherds ve diğerleri (1997), örgütsel değişim konusundaki sinizmi en aza indirmek amacıyla bir takım önerilerde bulunmuşlardır. Bunlar:

- Kendilerini ilgilendiren kararlara personeli dahil etmek

- Yöneticilerin, çalışanların çabalarını fark etmesi ve bu çabaları ödüllendirmesi

- Değişim ve değişim şartlarını çalışanlara aktarmak ve onları bilgilendirmek

- Süreci verimli değerlendirmek

- Ani değişimleri en aza indirmek ve güvenirliği çoğaltmak

- Geçmişte yaşanan hataları kabul ederek özür dilemek ve olası zararları telafi yoluyla ortadan kaldırmak

- Başarı elde eden değişim girişimlerini ilan etmek

- Değişimleri çalışanların gözünden değerlendirebilmek

- Duygularını ifade edebilmeleri için çalışanlara fırsatlar sunmak

3.6. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Faktörler

İlgili literatür incelendiğinde bireylerin, bulundukları örgütlerde sinizm ile karşı karşıya gelmeleri iki nedene bağlanmıştır. Bunlardan birincisi, kişiliği veya yaradılışına ilişkin nedenler; ikincisiyse örgüt içerisindeki nedenlerdir (Üçok & Torun, 2014, s. 236).

Yapılan araştırmalarda cinsiyet, eğitim durumu, yaş, pozisyona bağlı gelir durumu, medeni hal, çalıma süresi, örgütsel politika, adalet ve psikolojik anlaşma ihlalleri gibi faktörlerin örgütsel sinizmi meydana getiren unsurlar arasında olduğu görülmüştür. Bu faktörler örgütsel faktörler ve kişisel faktörler başlıkları altında toplanmıştır (Turan, 2011, s. 106).

3.6.1. Kişisel Faktörler

Örgütsel sinizmi meydana getiren unsurlar arasında cinsiyet, yaş, medeni hal, pozisyona bağlı gelir durumu, eğitim durumu, deneyim yılı vb vardır.

Yaş: Çalışanların yaşları işlerine dair tavırlarını, algılarını, istek ve beklentilerini etkilemektedir. Özellikle genç bireylerde eğitim durumunlarına uygun bir iş alanı içerisinde olma isteği ön plandadır. Bu sebeple genç bireyler kişisel becerilerini ve kapasitelerini ortaya koyabilecekleri; etkin bir şekilde faaliyet gösterebilecekleri bir çalışma alanına sahip olmak isterler. Böyle bir ortamı bulamayan genç çalışanlar, örgüte yönelik olumsuz tutum ve davranışlar sergileyeceklerdir. Bu durum da örgütsel sinizmin meydana gelmesine sebep olacaktır (Boyalı, 2011, s. 26).

Cinsiyet: Yapılan bazı araştırmalar cinsiyet unsurunun örgütsel sinizmi anlam teşkil eder bir biçimde etkilemediği görüşünü öne sürmüştür (Turan, 2011, s. 156). Buna göre erkek ve kadının yaşadıkları duygu yoğunlukları ve beklentileri birbirlerinden farklıdır (Torun, 2016, s. 70); ancak erkeklerin ve kadınların çalışma alanlarında benzer sinizm tepkileri verdikleri görülmüştür (Çakır, 2001, s. 108).

Eğitim durumu: Sinizmi meydana getiren unsurlardan bir başkası çalışanların eğitim durumu ve düzeyidir. Eğitim durumu, bireylerin çalışma hayatına bakış açıları ve çalışma hayatından beklentileri üzerinde büyük rol oynamaktadır. Eğitim seviyesi bireyin işine veya mesleğine yüklediği beklentileri de artırmaktadır (Çakır, 2001, s. 111). Aynı şekilde eğitim düzeyi yüksek olan bireyler örgüt içindeki durumları daha sorgulayıcı, eleştirel ve donanımlı bir bakış açısıyla değerlendirmekte ve olumsuz gördükleri mevcut durumları kabullenmekte problem yaşayabilmektedirler (Yücel & Çetinkaya, 2015, s. 252).

Fero (2005, s. 63) benzer şekilde çalışanlarda yüksek eğitim seviyesine sahip olan bireylerin sinik düşünceyi benimsemeye daha yatkın olduklarını belirtmiştir. Korunka ve arkadaşları (2005, s. 409) ise çalışanların eğitim seviyelerinin, sinizm sonucu işten ayrılma niyetlerini direkt olarak etkilediğini ifade etmiştir.

Medeni Hal: Delken (2004, s. 51) evli olmayan çalışanların evli olan çalışanlara göre örgütsel sinizm seviyelerinin daha fazla olduğunu ifade etmiştir.

Pozisyona bağlı gelir durumu: Fero (2005, s. 37-38) pozisyona bağlı gelir durumu ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur; buna göre alt pozisyonlarda bulunan ve daha az maaş alan çalışanların örgütsel sinizm seviyelerinin daha fazla olduğunu ifade etmiştir.

Hizmet süresi: Hizmet süresi, bireyin çalıştığı kurumda ne kadar süredir çalıştığını ifade etmektedir. James (2005), hizmet süresiyle örgütsel sinizm arasında bir ilişki olduğunu ifade etmiştir.

3.6.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel sinizmi meydana getiren unsurlar arasında yer alan örgütsel politika, adalet ve psikolojik anlaşma ihlalleri yer almaktadır.

Örgütsel politika: Örgütsel politika, bir örgütteki yöneticiler ve çalışanlar tarafından sergilenen politik tutumların ve bu tutumlarını destekleyen örgütsel faaliyetlerin o kurumdaki çalışanlarca kişisel olarak ölçeklendirilmesi olarak görülmektedir (Harrell-Cook, Ferris, & Dulebohn, 1999, s. 1095).

Örgütsel politika, örgüt tarafından kabul edilmeyen, örgütler içerisinde karar verme süreci üzerinde rolü olan, kişisel menfaatlere bağlı tutumların tümüdür. Örgütsel politikaların incelenmesi sonucunda örgüt içerisinde herhangi bir tutum ve davranışın niteliği ve kuralların ne şekilde ortaya koyulduğu görülmektedir. Örgütsel politika, negatif duygular, çıkarcılık, güvensizlik ve şüphecilik gibi durumların etkisi altında kalmaktadır. Bu durum ise örgütsel politika ile sinizm arasındaki bağlantının göstergesidir (Öztürk & Kahraman, 2015, s. 343).

Bir örgütün politik olarak değerlendirilmesi, çalışanların o örgüte yönelik sinik düşünce içerisine girmesine neden olabilmektedir (Davis & Gardner, 2004, s. 439). Örgütün politik olduğu düşüncesi içerisinde olan çalışanlar, örgütsel faaliyetlere karşı şüpheci bir tavır takınmak, örgütün samimiyetsiz ve adaletsiz olduğu kanısına varmak ve işbirliğini en aza indirmek gibi tutum ve davranışlar sergileyebilirler. Bu durum ise örgütsel sinizmin oluşmasına neden olmaktadır (James, 2005, s. 4).

Örgütsel adalet: Örgütsel sinizmle adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki olduğu düşünülmektedir (Bommer, Gregory, & Rubin, 2005, s. 746). Çağ (2011, s. 126) tarafından çalışanların örgütsel adalet algısıyla örgütsel sinizm seviyeleri arasında olumlu ve anlam teşkil eden bir bağlantı olduğu ortaya konulmuştur.

Çalışanlar, örgüte kazandırdıkları yarar ile örgütün kendilerine sağladığı yararı; örgüt içinde ve dışında benzer ya da aynı görevleri yapan çalışanların sağladıkları yarar ile karşılaştırıp değerlendirmekte ve bunun sonucunda örgüt yönetiminin adaletli olup olmadığına karar vermektedirler (Efeoğlu & İplik, 2011, s. 345). Yönetimin adil ve eşit davranmadığı düşüncesini benimseyen çalışanlarda sinizm meydana gelmektedir (Mimaroğlu, 2008, s. 83).

Psikolojik anlaşma ihlali: Bir başka örgütsel sinizmi meydana getiren unsur psikolojik anlaşma ihlalidir. Psikolojik anlaşma, çalışanlar ile örgütün karşılıklı yazılı olmayan, durağan beklenti halidir. Sözleşmenin iki tarafı vardır. Birinci taraf, işverenin verimlilik, faaliyet ve kurallara uyma, bağlılık yönündeki çalışanlardan beklentileri; ikinci taraf ise çalışanların saygı, yapılandırma imkanları ve ödüllendirme gibi işverenden beklentileri şeklindedir (Mimaroğlu, 2008).

Psikolojik anlaşma ihlali taraflardan herhangi birinin söz verdiği sorumluluk ve görevlerini yerine getirmemesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Çalışanlar işe başladıkları anda bir takım beklentiler içerisine girebilmektedirler. Söz konusu beklentiler yerine getirilmediğinde psikolojik anlaşmanın ihlal edildiği düşüncesiyle iş doyumsuzluğu yaşayabilmekte veya düşük performans gösterebilmektedirler (Çetinkaya & Özkara, 2015, s. 79). Bunun sonucunda ise çalışanlar hayal kırıklığı ile işyerlerine karşı nefret, öfke ve güvensizlik duyguları besleyecek ve örgütsel sinizm kavramı meydana gelecektir (Erbil, 2013, s. 22). Örgütsel sinizmin oluşmasında etkili olan psikolojik anlaşma ihlalleri şu şekilde ifade edilebilir (Cartwright & Holmes, 2006, s. 201);

- İş sahasının özellikleri: Örneğin; faaliyetler ve politikalar arasındaki uyumsuzluk, etik sayılmayan tutumlar vb.

- Örgütün özellikleri: Örneğin, kademeler ve birimler arası iletişim eksikliği, değişim faaliyetlerinde yönetimin yetersiz kalması, çalışanların iş birliğine kapalı olması vb.

- Mesleğin doğası: Rol çatışması, yoğun iş yükü ve rol belirsizliği vb.

3.7. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Sinizm, örgütler içerisinde önemli problemlere neden olabilmektedir. Çalışanlara motivasyon, işbirliği ve sorun çözme gibi daha uyumlu çalışma tutumları kazandırmaya yönelik faaliyetleri sınırlandırabilir, üretkenliklerini ve performanslarını düşürebilir. Bu durumda çalışanların örgütteki etkililiği de azalmaktadır (Richardsen, Burke, & Martinussen, 2006, s. 557).

Sinizm, öncelikle ekonomik ve ardından sosyal açıdan olmak üzere örgütsel hedefleri olumsuz yönde etkilemektedir. Özellikle sinik düşünce içerisinde olan kişilerin, kişisel performanslarındaki farklılaşmalar ve bu duruma ek olarak çalışanlar arası psikolojik ilişkilerin niteliğinde meydana gelebilecek bozulmalar örgütler için önemli bir sorundur (Uysal & Yıldız, 2014, s. 835).

Örgütsel sinizm çeşitlerinin her birinde farklı sonuçlar meydana gelmektedir. Buna göre örgütsel değişim sinizmi iş doyumsuzluğu ve yabancılaşmayı artırmakta; çalışan sinizmi örgütsel bağlılığı olumsuz etkilemekte ve kişilik sinizmi ile mesleki sinizm ise örgütsel

vatandaşlık algısını olumsuz etkilemektedir (Abraham, 2000, s. 273).

Bir örgütte adalete, samimiyete ve dürüstlüğe dair esas beklentilerin ihlal edildiğine dair bir algı oluştuğunda çalışanlar kendilerini o örgüte ait hissetmemeye başlamakta ve bunun sonucunda örgütsel sinizm meydana gelmektedir (Dean, Brandes, & Dharwadkar, 1998). Bu noktada örgütsel sinizm örgütlerde bağlılık ve güveni olumsuz yönde etkilemekte; stresi, çatışmaları, tartışmaları, işe devamsızlığı, tükenmişliği ve işten ayrılmaları çoğaltmaktadır (Johnson & O'Leary-Kelly, 2003, s. 627).

Örgütsel sinizmin sonuçlarını örgütsel ve bireysel olarak genel anlamda iki başlık altında incelemek mümkündür:

3.7.1. Bireysel Sonuçları

Örgütsel sinizm, çalışanlarda olumsuz psikolojik sonuçlara neden olabilmektedir. Kalağan'a (2009) göre örgütsel sinizm düşüncesi içerisinde olan bireylerde sigara kullanımı, alkol tüketimi gibi durumların yanında duygusal tükenmişlik, öfke, nefret, hüsran, depresyon, gerilim, uyku bozuklukları ve şiddet içeren tutumlar olarak gözlemlenen sinirsel veya duygusal bozukluklar gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Ayrıca fizyolojik olarak kalp ve damar hastalıkları, aşırı kilo alma gibi rahatsızlıklara da neden olabilmektedir.

Sinizm kavramı önyargının temel sebeplerinden biridir. Buna göre yapılan bir araştırmada örgütsel sinizmin yoğun görüldüğü bir kamu örgütünde bulunan çalışanların, pozisyona yeni gelen üst düzey yöneticilerin şeffaflık ve hesap verilebilirlik anlayışıyla hareket edeceklerine dair beklentileri inandırıcı ve güvenilir bulmadıkları görülmüştür. Yöneticiler bu tarz bir anlayış içerisinde olsa da kişilik yapıları hakkında bir fikre sahip olmayan çalışanlar, daha önce bu türden verilen sözlerin yerine getirilmediği ve hesap verilmediği yaşantılarına dayanarak onları da inandırıcı bulmamışlardır (Kutanis & Dikili, 2012, s. 269-285).

Örgütsel sinizm, çalışanlarda pek çok yıkıcı tutum ve davranışın oluşmasına neden olmaktadır (Khan, 2014, s. 30). Buna göre sinizm bıkkınlık, çaresizlik, kaybolmuşluk, yorgunluk ve ümitsizlik gibi olumsuz duygulara neden olan tükenmişlik sendromunu da içerisinde barındırmaktadır (Özler & Atalay, 2011, s. 416).

Brandes ve arkadaşları'na (2007, s. 233) göre sinik düşünceye sahip çalışanlar, yönetime karşı çıkmak veya yönetime ağır eleştirilerde bulunmak, vandallık, örgüte karşı sabotaj ya da misilleme yapmak gibi davranışlarda bulunabilirler.

3.7.2. Örgütsel Sonuçları

Sinizmin, örgütlerin etkililik ve verimliliğini azaltan, önemli derecede maddi ve manevi kayıplara sebep olan sonuçları vardır. Sinizmle beraber çalışanların bireysel yapılarında meydana gelen değişiklikler sonucu iş performansı, örgütsel vatandaşlık tutumları, motivasyon, işe bağlılık oranlarında düşüş; bireyler arasında çatışma, işe devamsızlık, şikayet ve çalışan devrinde ise artış yaşanması kaçınılmaz bir durumdur (Polat & Meydan, 2010, s. 152). Bundan başka işten tatmin olmama, örgüte olan bağlılığın azalması, hırsızlık, dolandırıcılık, işten ayrılma, işe yabancılaşma, işten atılma oranlarında artış gibi çok geniş bir sahaya yayılan sonuçlarından da bahsetmek mümkündür (Yıldız, Akgün, & Yıldız, 2013, s. 1264).

Örgütler içerisinde yayılmaya başlayan örgütsel sinizm, sözü edilen birçok bulgu üzerinde etkili olarak genel performans ve başarı seviyesinde örgütler açısından ciddi olumsuz sonuçlara sebep olmaktadır. Örneğin; Karadağ ve arkadaşları (2014) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada; öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları çoğaldıkça, okul başarısının yüzde on altı oranında düştüğü görülmüştür. Buna göre sinik düşünceye sahip öğretmenlerin okula yönelik olumsuz inanç, tutum ve davranışlarının, öğrencilerin başarısına da olumsuz etkide bulunduğu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları, okul kültürü algılamalarını olumsuz yönde etkilemekte ve bu olumsuz inanç, tutum ve duyguları ise meslektaşları arasındaki güveni, mesleki dayanışmayı, öğretimsel ilişkileri ve meslektaş işbirliğini azaltmaktadır.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Azalması: Bateman ve Andersson'a (1997) göre sinik tutuma sahip çalışanların örgütsel vatandaşlık tutumu sergilememeleri örgütsel sinizmin beklenen bir sonucudur. Çalışanların örgütleri için görev tablolarında istenenden fazlasını gönüllü olarak gerçekleştirmeleri yani örgütsel vatandaşlık tutumu yaratmaları veya yaratmamaları örgütsel sinizm seviyeleri ile bağlantılıdır. Çalıştığı örgüte güvenmeyen, örgüt tarafından hayal kırıklıkları yaşadığını düşünen kişiler kendilerini örgüte

adamak istemezler. Bu tür çalışanlarda ön plana çıkan tutumları; şikâyet etmek, yakınmak ve eleştirmektir. Aynı şekilde diğer çalışanların da kendi çıkarları doğrultusunda hareket ettiklerine ve dürüst olmadıklarına inandıklarından başkalarına yardımcı olma davranışında da bulunmazlar.

Bu görüşü destekleyecek şekilde, Kabataş'ın (2010) Kocaeli şehrinde yer alan bir sanayi firmasında gerçekleştirdiği araştırma sonuçları ile Ceylan ve Yetim'in (2011, s. 682) İzmir şehrindeki ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler ile gerçekleştirdikleri araştırmanın sonuçları da örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık tutumu arasında anlam teşkil eden bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

İş Doyumunun Azalması: İş doyumu, iş koşullarının veya işten elde edilen sonuçların bireysel bir değerlendirmesidir. İş doyumu, kişinin değerler, normlar ve arzular sistemi bağlamında çalışma koşullarına dair oluşturduğu içsel tepkileridir. Başka bir deyişle iş ve iş koşullarına karşılık verdiği duygusal cevaplardır (Çekmecelioğlu, 2005, s. 28).

Çalışanların içinde bulundukları örgüte yönelik tutum ve davranışları olumlu yönde ise iş doyumu vardır (Konuk, 2006, s. 59). Ancak çalışanların örgüte ilişkin beklentilerinin gerçekleştirilmemesi sonucu hayal kırklıkları ile örgütsel sinizm oluşmaktadır. Sinizm ise aldatılmışlık hissi, nefret, öfke ve endişe duygularını beraberinde getirmekte ve iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır. Kişilik sinizmi, örgütsel değişim sinizmi, çalışan sinizmi ve mesleki sinizm çeşitleri iş doyumsuzluğunun temelini oluşturur (Eaton, 2000). Bu görüşü destekleyecek şekilde, yapılan bir araştırmada duygusal boyutta yaşanan sinizmin iş doyumu ve iş performansı üzerinde anlam teşkil eden bir etkiye sahip olduğu görülmüştür (Kâhya, 2013, s. 34).

Örgüte Olan Bağlılığın Azalması: Örgütsel bağlılık, Swailes (2002) tarafından örgütün hedef ve değerlerine en içten duygularla inanmak ve bu hedef ve değerleri kabul etmek, örgütün bir üyesi olarak gönüllülük esasıyla her şeyini ortaya koyacak güçlü irade oluşturmak olarak açıklanmaktadır.

Stum (1999, s. 6) örgütsel bağlılık sürecinde prim ve ücret gibi maddi çıkarlar ile örgüt kültürü, özel hayatla iş hayatı arasındaki denge, kişisel özellikler, örgütsel

politikalar, çalışma ortamında eğitim ve kendini geliştirme imkanları gibi unsurların önemli olduğunu ifade etmektedir. Aynı unsurların örgütsel sinizme etkisi de söz konusudur.

Pek çok araştırma örgütsel sinizmin örgüte olan bağlılığı olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir (Eaton, 2000). Örneğin; Özgan ve diğerleri (2012, s. 196) örgüte olan bağlılığın yüzde otuzunun örgütsel sinizmle açıklanabileceğini ifade etmişlerdir. Aynı şekilde Konya şehrinde faaliyet gösteren demir çelik firmalarında çalışan bireyler üzerinde yaptıkları bir araştırmada Eryeşil ve Fındık (2011, s. 97) örgütsel sinizmle örgütsel bağlılık arasında olumsuz yönde anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır.

Bedeian (2007, s. 9) yaptığı araştırmada sinizmin örgütsel bağlılığı direkt olarak etkilediğini gözlemlenmiştir. Örgütsel bağlılığın çalışanların örgüte yönelik duygularıyla doğrudan ilişkili olduğunu ifade eden yazar, sinizmin yüksek seviyede görüldüğü çalışanlarda aynı şekilde örgüte olan bağlılıklarının da düşük olduğunu ortaya koymuştur.

Abraham (2000) kişilik sinizmine sahip çalışanların örgüte olan bağlılıklarının düşmesini iki nedene bağlamaktadır. Bunlardan birincisi, sinik bireylerin daha yüksek ahlaki değerlere sahip olması sonucu yönetsel kararları daha çok sorgulamaları; ikincisi ise sinik bireylerin diğer bireylere güven duymuyor oluşu sonucu sosyalleşememeleri şeklindedir.

Tükenmişlik: Tükenmişlik; çalışanların örgüt içerisindeki bireysel hedeflerine ulaşamadıklarında hayal kırıklığına uğrayarak, enerjilerinin tükendiğini ve yorulduklarını hissetmeleri olarak ifade edilmektedir (Kavoğlu, Ünsar, & Oğuzhan, 2010, s. 649).

Tükenmişliğe ilişkin yapılan araştırmalara bakıldığında, tükenmişliğin meydana gelmesinde rol oynayan unsurların, kişinin bireysel özelliklerinden kaynaklanabileceği gibi çalıştığı kurumdaki çevresel unsurlardan da kaynaklanabileceği görülmektedir. Bu anlamda örgütsel sinizme neden olan unsurlarla tükenmişliğe neden olan unsurların benzer olduğu söylenebilir (Telli, Ünsar, & Oğuzhan, 2012, s. 137). Fidanboy ve Alan (2012, s. 121) örgütlerde çalışanların sinizm düşünceleriyle tükenmişlik seviyeleri arasında olumlu yönde güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Üçok (2012) ise özel sektör ve kamu sektörü çalışanları üzerinde yaptığı bir araştırmada çalışanların sinik

davranışlarının tükenmişlik seviyelerinde anlam teşkil edecek düzeyde etkili olduğunu gözlemlemiştir.

Yabancılaşma: Bireyin işinden, kendisinden ve çevresinden ayrılma ya da uzaklaşma duygusu ile açıklanan yabancılaşma; kişinin değerlerinden, toplumsal oluşum ve organizasyonlardan uzaklaşması olarak da ifade edilebilir (Şimşek, Çelik, Akgemci, & Fettahlıoğlu, 2006, s. 573).

Yabancılaşma, doğuştan olmayan, örgütsel sinizm gibi zamanla meydana gelen ve şekillenen bir durumdur. Örgütsel yabancılaşma ise çalışanın işini önemsememesi, işine harcadığı enerjinin azalması ve iş ortamının bireysel ihtiyaçlarına artık cevap vermemesi anlamına gelmektedir. Çalışan, kariyer amaçlarından ve profesyonel yaklaşımından uzaklaşır (Özler & Dirican, 2014, s. 292).

Örgütsel sinizm çoğaldıkça işe yabancılaşma da çoğalmaktadır. Benzer olarak örgütsel sinizmle iş stresi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ve iş stresi çoğaldıkça örgütsel sinizm seviyesinin de çoğaldığı görülmektedir. Bu bağlamda örgütsel sinizmin, iş stresi ile işe yabancılaşma üzerinde moderatör etkiye sahip olduğunu söyleyebiliriz (Koçoğlu, 2014, s. 32).

Diğer olumsuz sonuçlar: İlgili literatür tarandığında bahsedilen sonuçlar haricinde Burke, Richardsen ve Martinussen (2006, s. 555) çalışma isteği ile sinizm arasında ilişki olduğunu; aile-iş ve iş-iş çatışmaları ile sinizm arasında ise pozitif yönlü anlamlı ilişkileri olduğunu bulmuşlardır. Buna ek olarak aynı araştırmada, sinizm ve sağlık ile ilgili şikayetler ilişkilendirilerek sinizm oranları yüksek olan bireylerin sağlığa ilişkin şikayetlerinin de fazla olduğunu ortaya koymuşlardır.

Rubin ve diğerleri (2009, s. 680) gerçekleştirdikleri araştırmada liderlerin ve çalışanların örgüte olan katkılarının örgütsel değişim sinizminden olumsuz yönde etkilendiğini ortaya koymuşlardır. Rubin, Bommer ve Rich (2005, s. 733) araştırmalarında örgütsel değişim sinizmi düşük olan liderlerin değişime ve gelişime açık liderlik tutumları artarken; yüksek seviyede örgütsel değişim sinizmi olan liderlerin değişme ve gelişme liderlik tutumlarının düştüğünü ortaya koymuşlardır.

Neves'e göre (2012, s. 965) örgütsel sinizm algılanan süpervizör desteğini ve duygusal bağlılık seviyesini etkilemektedir. Örgütsel sinizm seviyesi düşükken algılanan süpervizör desteği ve duygusal bağlılık oranı örgütsel sinizmin yüksek olduğu noktalara göre daha güçlüdür.

Evans ve arkadaşları (2010, s. 79) yaptıkları araştırmada örgütsel sinizmin sapkın çalışan tutumları ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu bağlamda örgütsel sinizm düşüncesine sahip olan çalşanlarda beklenilenin altında çalışmak, diğer çalışanlara kaba davranmak, iş sahası hırsızlığı veya hataların üstünü örtmek gibi sapkın davranışlar görüldüğünü saptamışlardır.

Örgütsel Sinizmin Olumlu Sonuçları: İlgili literatür tarandığında örgütsel sinizm kavramının genellikle olumsuz sonuçlarına dikkat çekildiği görülse de örgütsel sinizmin bazı olumlu yönde etkileri de söz konusudur. Örneğin; sinik çalışanlar örgütlerin olay ve stratejilerini sorgularlar. Bu şekilde sinik çalışanlar örgütlerin vicdan sesi olabilirler (Dean, Brandes, & Dharwadkar, 1998).

Turner ve Valentine (2001, s. 123), özgecilik (başkalarının yararını da gözeten iyi niyet) ve sinizmi etik karar almanın iki temel unsuru olarak değerlendirmektedirler. Buna göre bu iki unsur etik tutumun bireyler arasındaki niteliğine yön verir. Dean ve arkadaşları'na (1998) göre sinik bireyler, bulundukları örgütlerde bireysel çıkar elde etme çabası gibi gizli tutumları olan kişiler üzerinde gerekli denetlemeyi sağlayabilirler. Sinik bireyler bunu kendi bireysel özellikleri gereği çevreye yansıtırken örgüt vicdanının da sesi olarak görev alırlar. Bateman ve Anderssan'a (1997) göre etik olmayan değerlere boyun eğme davranışında azalma görülmesi de örgütsel sinizmin olumlu sonuçları arasında yer almaktadır. Bu bağlamda yaptıkları araştırmada sinizm seviyesi yüksek olan çalışanların etik olma eğilimlerine karşın boyun eğme eğilimlerinin daha düşük olduğunu ortaya koymuşlardır.

Araştırmamınızın bu bölümünde örgütsel sinizmin kuramsal çerçevesi ele alınmıştır. Bu noktada öncelikle kavramı açıklayıcı tanımlara ve özelliklerine yer verilmiş; akabinde ise örgütsel sinizmin türleri ve boyutları ile örgütsel sinizmi ortaya çıkaran faktörler ve bu tutumun sonuçları üzerinde durulmuştur. Bir sonraki bölümde ise örgütsel politika algısı ve örgütsel sinizm konularında daha önce yapılan araştırmalara yer verilecektir.

4. ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISI İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM İLİŞKİSİ

Araştırmanın bu bölümünde öncelikle örgütsel politika algısı ve örgütsel sinizm kavramları ile ilgili yapılan araştırmalara; akabinde ise her iki kavramın bir arada ele alındığı araştırmalara yer verilecektir.

4.1. Örgütsel Politika Algısı İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Örgütsel politika, örgütlerin temel gerçekliklerinden biridir. Var olan politika algısı ve buna bağlı politik tutumlar, örgütler içerisinde genellikle örtük şekilde gerçekleşmekte iken pek çok araştırmacının çalışmaları ile daha açık ve anlaşılır hale gelmişlerdir. Söz konusu araştırmalarda örgütsel politikanın özü, hangi tür durumlar sonucu meydana geldiği, bu politik algılama sürecinde ne tür tepkilerin geliştirildiği gibi pek çok konuda çalışma gerçekleştirilmiştir (Sur, 2010). Sur'a (2010) göre örgütsel politika algısı aşağıda belirtilen 3 madde bağlamında incelenebilir;

- Örgütsel politika algısının sebepleri ile sonuçlarını tespit etmeye yönelik incelemeler

- Ölçme ve değerlendirme aracı yapılandırmaya yönelik incelemeler

- Örgütler içerisindeki politik algı seviyelerinin tespit edilmesine yönelik incelemeler

Çalışanların, iş ortamlarını politik olarak algılamaları bağlamında, söz konusu algıya neden olan unsurlar ve bu tür algılamaların sonuçlarına dair -1990'lı yılların başlarında- yeterli bilgiye rastlanmamıştır (Ferris & Kacmar, 1992, s. 93). Bunun sebebi ise söz konusu yıllarda politikaların örgütlerin içerisinde anlaşılmasına dair bir değerlendirme aracının olmamasıdır (Ferris & Kacmar, 1992). Bu bağlamda ilk araştırmalar Gandz ve Murray (1980, s. 237) ile Madison ve diğerleri (1980) tarafından ortaya konulmuştur. Ardından Ferris ve Kacmar (1992) bu alan üzerinde yaygın bir kullanım alanına sahip olan bir ölçek geliştirmişlerdir. Bu çalışmanın ardından ilgili ölçek pek çok meslektaşları tarafından test edilerek değerlendirilmiş ve geliştirilmiştir.

Süreç içerisinde yalnızca politik algıları tespit eden değişkenler değil, kişilerin politik algılamaları sonucu ortaya çıkan işe bağlılık, iş tatmini, sinik tutum, iş kaygısı ve örgütten ayrılma gibi değişkenler de ölçülebilir hale gelmiştir (Valle & Witt, 2001).

Genel anlamda ilgili literatüre bakıldığında örgütsel politika algısına dair yapılan araştırmalarda politik algılamaların, çoğunlukla iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, iş performansı, örgütsel destek, örgütsel yardım ve benzeri değişkenlere dair negatif yönlü olarak ilişkilendirildiği görülmektedir (Vigoda-Gadot & Talmud, 2010). Bununla birlikte bazı araştırmalarda pozitif yönlü olarak ise personelin işten ayrılma düşünceleri, örgütsel sinizm ve benzeri türlü değişkenler ile ilişkilendirildiği görülmektedir (Kumar, 1989, s. 305).

Bu anlamda son yıllarda yapılan araştırmalara bakıldığında;

Huang ve arkadaşları (2003), örgütsel politika algısı ile işten ayrılma niyeti üzerinde tükenmişlik düzeyinin rolü üzerine yaptıkları araştırmada; sinizm ve tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır.

Miller ve diğerleri (2008) gerçekleştirdikleri çalışmada, örgütsel politika algısıyla iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki olumsuz yönlü etkiyi ön plana çıkarmışlardır. Çalışanlar, örgütsel politikayı fark edip algıladıkları çevrede, yine örgütsel görev ve bağlılıklarının algıladıkları politika tarafından ortadan kaldırıldığını gözlemlemişlerdir ve bu sebeple örgütsel politikaların örgüt bağlılığına zarar verdiği kanısını savunmuşlardır.

Chang ve arkadaşları (2009) örgütsel politika algılamaları ile çalışan tutumları, zorlanma ve davranış arasındaki ilişki üzerine yaptıkları araştırmada, örgütte algılanan politika ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ve bu ilişkiye çalışan tutumlarının aracılık ettiğini ortaya koymuşlardır. Bunun yanı sıra örgütsel politika algısı ile performans arasında da anlamlı bir ilişki olduğu; işten ayrılma niyeti ve çalışan tutumları ile zorlanma değişkenlerinin de bu ilişkiye aracılık ettiği görülmüştür.

Yaldıran (2011), araştırmasında çalışanların örgütsel politika algılarının, mevcut işyerinde mobbing olgusunun oluşumuna etkilerini incelemiştir. Buna göre çalışanların

örgütsel politika algıları ile iş yerlerinde mobbing olgusunun oluşumu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Siemieniec ve arkadaşları (2012), örgütsel politika algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi; anlamlı bir ilişki var ise çalışanların duyarlılıkları ve kendini kurgulama düzeylerinin bunda ne yönde etkilerinin olabileceğini araştırmışlardır. Buna göre örgütsel politika algısı, duyarlılık ve kendini kurgulama değişkenlerinin birbiriyle bağlantılı olarak örgütsel vatandaşlık davranışlarında rol oynadıklarını ortaya koymuşlardır. Bu noktada hem yüksek kendini kurgulama düzeyine hem de yüksek duyarlılık düzeyine sahip olmanın örgütsel vatandaşlık davranışlarına etki eden örgütsel politika algılamalarının olumsuz etkisini azalttığı gözlemlenmiştir.

Yüksel (2013), örgütsel politika algısı ve politik davranışların, işgörenlerin sahip oldukları kültürel değerlerin katkısıyla, iş tatmini ve örgütsel bağlılık seviyeleri ile tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini incelemiştir. Buna göre Hofstede' nin kültür boyutlarından sadece güç mesafesi ile örgütsel politika algısı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu gözlemlemiştir. Ayrıca iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki görülürken; örgütsel politika algısı ile sadece tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Alkan (2015), psikolojik güvenlik ve örgütsel politika algısının zorunlu vatandaşlık davranışı ile ilişkisi üzerine bir araştırma yapmıştır. Bu çalışmada psikolojik güvenliğin zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir katkısı bulunmazken; örgütsel politika algısının zorunlu vatandaşlık davranışı ile arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Kartaltepe Behram ise (2015) bireylerin örgütsel politika algılarının, etik olmayan davranışlar karşısında verdikleri tepkiler ve etik olmayan davranış bildirimi kararları üzerine yaptığı araştırmada; bu değişkenler arasında kısmen bir ilişki olduğunu saptamıştır. Buna göre çalışanlarda örgütsel politika algısının etik olmayan davranışlar karşısında tepkileri üzerinde de etkisi olduğu ifade edilebilir.

Seçkin'in (2015) tepe yöneticilerin kişilik özellikleri, güç temelleri ve politik davranış sergileme sıklıklarının örgütsel politika algısına etkisi üzerine yaptığı araştırmada; tepe yöneticilerin nevrotiklik düzeyleri, meşru güç kullanımları ve politik davranış sergileme

sıklıklarının örgütsel politika algısını pozitif yönde etkilediği; ödül, karizmatik ve uzmanlık gücünün ise örgütsel politika algısına negatif yönde etki ettiği görülmüştür. Diğer taraftan, tepe yöneticilerin geçimsizlik düzeyleri ile ceza gücü kullanımlarının örgütsel politika algısı üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Son olarak tepe yöneticilerin kişilik özellikleri ile kullandıkları etkileme taktikleri, güç temelleri ve politik davranış sergileme sıklıkları arasında da istatistiki açıdan anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır.

Akbaş (2016), öğretmenlerin örgütsel politika algıları ile öğretmenlerin duygusal emek düzeyleri arasındaki ilişki üzerine yaptığı araştırmada bu iki değişken arasında düşük düzeyde bir ilişki olduğunu saptamıştır.

Shaltoot (2016), örgüt ikliminin, güvenin, kontrol arzusunun ve bilgi dağıtımının algılanan örgütsel politika üzerindeki etkisini araştırmıştır. Elde edilen sonuçlara göre örgüt iklimi ve bilgi dağıtımının, örgütsel politika algısı üzerinde önemli derecede negatif etkisi gözlenmiştir. Aynı şekilde güvenin de örgütsel politika algısı üzerinde düşük düzeyde negatif etkisinin olduğu görülmüştür. Ancak kontrol arzusunun örgütsel politika algısının üç faktöründen hiçbiri üzerinde önemli bir etkili olmadığı ortaya çıkmıştır.

Biçer (2017), örgütsel politika algısı çerçevesinde çalışanların birbirleri arasında geliştirdikleri işyeri arkadaşlıkları ve bireysel sonuçları konusunda bir araştırma yapmıştır. Bu bağlamda örgütsel politika algısının işyeri arkadaşlıkları üzerinde anlamlı etkileri olduğu yönünde sonuçlara ulaşmıştır.

Eken (2017), örgütlerde algılanan örgütsel politika ile politik davranışlar arasındaki ilişki ve bu ilişkiye etki eden faktörler üzerine yaptığı araştırmasında; bu değişkenler arasında pozitif yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca bu çalışmada politika algısını oluşturan politik davranışların aynı zamanda diğer bireylerin de politik davranmasına sebep olduğu görülmüştür.

Özdemir (2018), özel okul öğretmenlerinin iş tatmininde etken olarak düşünülen örgütsel politika algılarının ne düzeyde etkili olduğunu belirlemek olan çalışmasında; Ferris ve arkadaşlarının (1989) geliştirdiği model üzerinde yapılan çalışmalarda ortaya atılan

"örgütsel politika algısı ile iş tatmini arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır" hipotezini destekler yönde sonuçlar bulduğunu belirtmektedir.

4.2. Örgütsel Sinizm İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Örgütsel sinizmin, ilgili literatür incelendiğinde özellikle son yıllarda önemi üzerinde durulmaya ve ele alınmaya başlanmış bir kavram olduğu görülmektedir. Yapılan araştırmalarda sinizmin, bir örgütte olası pek çok değişken ile ilişkili olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Bu anlamda üzerinde en çok araştırma yapılan bazı çalışmalara bakıldığında;

Watt ve Piotrowski (2008) ise örgütsel değişim sinizmi ve çalışanın işe katılımı arasındaki ilişkiyi incelemek üzere yaptıkları araştırmada bu iki değişken arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu saptamışlardır.

Mataş Sancak (2014) etik liderlik anlayışı ile örgütsel sinizim arasındaki ilişki üzerine yaptığı araştırmada iki değişken arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır. Buna göre çalışanların, örgüt liderlerinin tutumlarını etik olarak değerlendirdikçe sinizm düzeylerinde azalma olduğu görülmüştür.

Çetin ve Torun (2015), günümüz örgütlerinde bir arada bulunan farklı kuşakların örgütsel sinizm seviyelerini araştırmak üzere yaptıkları çalışmalarında her kuşakta sinizm tutumlarının farklılık gösterdiğini ortaya koymuşlardır. Buna göre, bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutta sinik tutumlar X kuşağına göre Y kuşağında daha yoğun şekilde görülmüştür. Sinizmin alt boyutlarından ise her iki kuşakta da en çok bilişsel boyut; en az davranışsal boyut belirlenmiştir.

Kırboğa (2017), psikolojik sözleşme ihlallerinin örgütsel sinizme etkisi ile bu etkide lider-üye etkileşiminin aracılık rolünü incelemek üzere yaptığı araştırmasında ilgili iki değişken arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu ve lider-üye etkileşiminin, psikolojik sözleşme ihlâli ile örgütsel sinizm arasındaki bu ilişkide aracılık etkisinin bulunduğunu saptamıştır.

Toker ve arkadaşları (2017), örgütlerin merkezileşme, biçimsellik ve karmaşıklık seviyelerinin örgütsel sinizme etkileri olup olmadığını belirlemek üzere yaptıkları araştırmada

ilgili değişkenler ile sinizmin bilişsel boyutu arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğunu saptamışlardır.

Yazıcıoğlu ve Gençer (2017), örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemek üzere yaptıkları araştırmada bu iki değişken arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Aynı şekilde Kılıç'ın (2018) ilgili iki değişken arasındaki ilişkiyi incelemek üzere yaptığı araştırmasında da aynı sonuçları destekler nitelikte bulgulara ulaştığı görülmektedir.

Bakari ve arkadaşları (2018) otantik liderlik ve değişime bağlılık arasındaki ilişki ile bu ilişkiye örgütsel sinizimin etkisi üzerine yaptıkları araştırmada otantik liderlik ile değişime bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu; bu ilişkide örgütsel sinizmin aracılık etkisinde bulunduğunu ortaya koymuşlardır. Bu anlamda yapılan başka bir araştırmada ise Aydemir (2017), örgütsel sinizm ile örgütsel değişime bağlılık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır.

Doğaç (2018), örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine yaptığı araştırmada iki değişken arasında yüksek derecede güçlü negatif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Aynı şekilde Taşkıran ve Taşkın (2018) da örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizim arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bularak bir örgütte çalışanların bağlılıkları arttıkça; örgütsel sinizm tutumlarının azaldığını saptamışlardır.

Farjam ve arkadaşları (2018), mesleki tükenmişliğin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik üzerine etkisini incelemek üzere yaptıkları araştırmalarında örgütsel sinizm ile örgütsel sessizlik arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu; örgütsel sinizm ile mesleki tükenmişlik arasında ise pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu saptamışlardır. İbrahimağaoğlu (2018) ise aynı şekilde örgütsel sinizm ile örgütsel tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında bu iki değişken arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit etmiştir.

Özdemir ve Tekin (2018), örgütsel sinizmin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini araştırmak üzere yaptıkları çalışmalarında sinizmin duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili olduklarını ortaya koymuşlardır. Kabataş (2010) ise aynı şekilde ilgili iki değişken arasındaki ilişkiyi incelemek

üzere yaptığı araştırmasında düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır.

Saeed ve arkadaşları (2018), örgütsel sinizmin iş çıktılarına etkisi ve bu etkide işe yabancılaşmanın aracılık rolü üzerine yaptıkları araştırmada iş stresi ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki; iş performansı ile örgütsel sinizm arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Bununla beraber işe yabancılaşmanın da bu iki değişken arasında doğrudan ve dolaylı olarak aracılık etkisinin bulunduğunu saptamışlardır. Özer (2018) ise örgütsel sinizm, işe yabancılaşma ve çalışanların kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemek üzere bir araştırma yapmıştır. Buna göre, örgütsel sinizm ile ayrı ayrı işe yabancılaşma ve kişilik özellikleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğunu tespit etmiştir.

Seçkin (2018), algılanan iş güvencesizliği, içsellik statüsü ve örgütsel sinizm ilişkisinde örgütsel desteğin rolünü incelemek üzere yaptığı araştırmasında algılanan iş güvencesizliğinin içsellik statüsü ve örgütsel sinizmin tüm alt boyutları üzerinde pozitif bir etkisinin olduğunu ortaya koymuştur. Buna göre çalışanlarda iş güvencesizliği algısı arttıkça gerek örgüte olan bağlılık (içsellik statüsü algıları) gerekse örgüte karşı sinik duygu, tutum ve davranışlar da artmaktadır. Buna karşın çalışanların örgütsel destek algıları arttığında ise sinizmin azaldığı görülmüştür. Aynı şekilde Brandes ve arkadaşları (2008) da iş güvencesizliği ve örgütsel sinizm üzerine yaptıkları araştırmada ilgili iki değişken arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır.

Bunlardan başka, ilgili literatür incelendiğinde, örgütsel sinizm ile örgüt iklimi, örgütsel güven, iş performansı, kariyer vb alanlarda yapılan araştırmalar olduğu görülmektedir.

4.3. Örgütsel Politika Algısı ve Örgütsel Sinizm İle İlgili Yapılan Araştırmalar

İlgili literatür incelendiğinde örgütsel politika algısı ile örgütsel sinizm kavramları arasındaki ilişkiye dair yapılan çalışmalar aşağıda belirtildiği gibidir;

Butcher ve Clarke'a (1999) göre örgütsel politikalar, örgüt çalışanları tarafından genellikle örgütün karanlık tarafı olarak değerlendirilmektedir. Bu anlamda örgütsel politikaların "arkadan iş çevirme, gizlilik, bireysel çıkarlar için başkalarını ya da kaynakları kullanma (manipülasyon)" gibi ifadeler ile tanımlanarak güvensizlik ve sinizmi içinde barındıran tutumlar ile eşleştirildiği belirtilmektedir.

Sinizm, genel anlamda gerek bir kişilik özelliği gerekse bir tutum olarak tanımlansa da yapılan son araştırmalarda, bunlardan ziyade, örgütsel sinizmin, örgütün politika ve uygulamalarına bir tepki olarak yorumlanması gerektiği ileri sürülmektedir (Fitzgerald, 2002).

Davis ve Gardner'a (2004) göre çalışanlar içerisinde bulundukları kurumları politik olarak algılamaya başladıklarında sinizm ortaya çıkmaktadır. Bir örgütteki politik ortamın olumsuz bir şekilde değerlendirilmesi, örgüte karşı sinik tutumların oluşmasına yol açmaktadır.

Hochwarter ve diğerleri (2004), bireysel ve örgütsel sinizmin politik algılamalar ile ilişkili olduğunu ve sinizmin, hem bireysel hem de örgütsel anlamda politik algılamalardan etkilendiğini belirtmektedirler.

James'e (2005) göre, örgütsel politikalar örgütsel sinizmin öncüllerinden biridir. Buna göre örgütün politik olduğu düşüncesinde olan bireylerin örgüte karşı tutumları da değişmekte; bu düşüncede olan çalışanlarda şüphecilik, ortak faaliyetlere katılmama gibi sinik tavır ve davranışlar ortaya çıkmaktadır.

Mohan Bursalı'ya (2008) göre örgüt çalışanları, yöneticilerinin uygulamalarını (bir terfi işlemini liyakate göre değil de yakınlık ilişkilerine göre yapması vb.) politik olarak algıladıklarında güven ve adalet kavramları sarsılmakta ve bunun sonucunda çalışanlarda sinik tutumlar oluşmaktadır. Sinik tutuma sahip çalışanlar ise örgütün faaliyetlerinde dürüst ve adil olunmadığını düşüneceklerdir.

Dhar (2009), örgütsel politika algısının, örgütsel sinizmi önemli derecede etkileyen beş unsurdan biri olduğunu belirtmektedir. Diğer dört unsur ise etkin olmayan liderlik tarzı, belirleyici kültür, kaynaklara erişebilirlik ve karşılanmamış beklentilerdir. Buna göre bulundukları kurumda politik tutumları fark ederek "bir şeylerin yanlış gittiğini" düşünen çalışanlar, bu durumu bir tehdit olarak değerlendirerek sinik tavır ve davranışlar içerisine girmektedirler.

Özler ve diğerleri (2010), bir örgütte güven unsurunun ortaya çıkmasında politikaların önemli bir etken olduğunu ve güvenin ise sinizm ile ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Buna göre sinik tutumları ifade eden üzüntü, hayal kırıklığı, umutsuzluk gibi duyguların oluşmasındaki en önemli nedenlerin başında, çalışanların örgüt politikalarına, çalışma arkadaşlarına ve örgüt yöneticilerine duydukları güven eksiklikleri gelmektedir.

Üçok'a (2015) göre, çalışanların örgüt politikalarına ilişkin algılamaları, örgütsel sinizm ile pozitif ilişkilidir. Buna göre bir örgütte, çalışanların, yöneticilerinin kişisel menfaatlerine yönelik faaliyetlerde bulunduğunu düşünmesi, o örgüte olan güvenlerini sarsmaktadır. Güvenirliğin azalması ise çalışanlarda örgüte yönelik sinik tutumların gelişmesine yol açmaktadır.

Genel olarak bu bölümde ele aldığımız literatür taramasını değerlendirecek olursak, örgütsel politika algısının ve örgütsel sinizmin, bir örgütü oluşturan ve niteliğini, performans verimliliğini etkileyen pek çok unsurla ortak olarak ele alınabildiğini söylemek mümkündür. Bu doğrultuda araştırmamızın motivasyonunu, her iki kavramın bir arada değerlendirilebileceği araştırmaların yapılmasının da gerek örgütlere gerekse literatüre katkı sağlayabileceği düşüncesi oluşturmaktadır. Nitekim dördüncü bölümün son başlığında ele alınan örgütsel politika algısı ile örgütsel sinizm değişkenleri üzerine yapılan araştırmaların belirtildiği literatür taraması, örgütsel politika algılamalarının doğal bir sonucu olarak örgütsel sinizmin ortaya çıkabildiğini ve diğer unsurlar olarak bahsedilen pek çok örgütsel değişkeni etkileyebilecek yönde sinik tutum ve tavırların geliştiğini göstermektedir.

5. ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISININ ÖRGÜTSEL SİNİZM ÜZERİNE ETKİSİNİ BELİRLEMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Çalışmanın bu bölümünde, bir özel sektör kurumunda çalışanların örgütsel politika algılarının yine kendi kurumlarına yönelik sinizm düşüncelerine etkisini ortaya koymak amacıyla yapılan araştırmanın amacı, önemi ve yöntemi ile analiz süreci ve sonuçlarına yer verilecektir.

5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı örgütsel politika algısının örgütsel sinizme etkisini araştırmak ve ortaya koymaktır.

Sinizm, psikolojik temelleri olan bir kavramdır. Bu doğrultuda, doğası gereği bulunduğu her alanda sinik tutum ve tavırlarının ortaya çıkmasını da insanın varlığının olağan bir sonucu olarak görebiliriz.

Örgütler bir çok bireyin ortak bir amaç etrafında bir araya gelmesiyle işlev kazanmaktadır. Buradan bakacak olursak bireye özgü bir durumu ifade eden sinizmin örgütlerde ortaya çıkmasının olağan olduğunu söyleyebiliriz.

İnsanların olaylara ve durumlara karşı ortaya koydukları psikolojik yansımaları ifade eden olgulardan biri olan sinizm, bir örgütteki çalışanların verimlilik, performans, işbirliği, aidiyet, bağlılık vb süreçlerdeki niteliklerini belirleyici cevapların karşılığı olabilir. Bu sebeple gerek yurt dışında gerekse yurt içinde bu değişkenler ve örgütlere dair daha pek çok değişken ile sinizm ilişkisi üzerine yapılacak çalışmalar ne kadar genişletilirse örgütlere olan katkı da o denli artacaktır.

Araştırmanın bir diğer değişkeni olan örgütsel politika algısının, örgüt çalışanlarının genel tutum ve tavırlarına yön verdiği yapılan pek çok araştırmada görülmektedir. Algının ne yönde olduğuna bağlı olarak çalışanlarda oluşan tepkilerin olumlu veya olumsuz sonuçları o örgütteki dinamiği etkilemektedir. Dolayısıyla bu dinamiği etkileyebilecek bir değişken olarak örgütsel sinizm ile örgütsel politika algısı arasında bir ilişki olduğu söylenebilir. Nitekim ilgili literatür incelendiğinde pek çok değişkenin (örgütsel adalet, örgütsel destek,

psikolojik sözleşme ihlali, tükenmişlik, örgütsel stres, örgütsel vatandaşlık davranışı vb) yanı sıra örgütsel politika ve örgütsel politika algısı ile örgütsel sinizm arasında ilişki olduğuna değinilen araştırmalara rastlamaktayız. Ancak bu iki değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların sayısının arttırılmasının literatüre ve uygulamacılara daha çok katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Örgütsel politika algısı ile örgütsel sinizm, örgütler ve çalışanlar açısından ortaya koydukları önemli sonuçları nedeniyle günümüz rekabet ortamında fark yaratmak ve niteliklerini artırmak isteyen örgütlerin dikkatle üzerinde durması gereken konulardır.

Örgütsel politika algısının örgütsel sinizme olan etkisini belirlemek, bu etkileşimin iş verimliliği, iş performansı, örgüte bağlılık ve aidiyet duyguları, iş devri, işbirliği, iletişim vb konularla bağlantılarını açıklayabilir; bu yönde gerekli önlemlerin alınması ile de örgütlerin amaçlarına ulaşmasında yol gösterici olabilir ve katkı sağlayabilir.

Bu çalışmanın amacı olan örgütsel politika algısının örgütsel sinizme etkisini belirlemeye yönelik yapılacak olan araştırma sonucunda elde edilen bulguların literatüre katkı sağlayacağı ve gelecekte yapılacak araştırmalara da fikir verebileceği düşünülmektedir.

5.2. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Araştırma verileri, otomotiv sektöründe faaliyet gösteren firma çalışanları tarafından elektronik ortamda anket formlarının cevaplanması ile elde edilmiştir. İlgili anket formu 172 çalışana gönderilmiştir ve 155 çalışandan geri dönüş sağlanmıştır.

Araştırmada kullanılan anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, deneyim yılı ve kurumdaki pozisyon gibi demografik özelliklerine ilişkin sorular, ikinci bölümde 5'li likert (1 Kesinlikle Katılmıyorum, 2 Katılmıyorum, 3 Kararsızım, 4 Katılıyorum ve 5 Kesinlikle Katılıyorum) ölçeğine göre hazırlanan 15 sorudan oluşan örgütsel politika algısı ölçeği ve üçüncü bölümde ise 5'li likert ölçeğine göre hazırlanan 13 sorudan oluşan örgütsel sinizm ölçeği bulunmaktadır.

5.3. Kullanılan İstatistiksel Teknikler

Araştırmanın analizinde SPSS 23 paket programı kullanılmıştır. İlk olarak örgütsel politika algısı ve örgütsel sinizm ölçeklerinin faktör analizleri yapılmış ve bu süreçte değişkenlerin faktör analizine uygunluğunu test etmek üzere Kaizer-Meyer-Olkin (KMO) Testi ve Barlett Küresellik Testi' nden yararlanılmıştır. KMO değerleri sırasıyla ,833 ve ,885 olarak bulunmuştur. Buna göre örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu sonucuna varılmıştır. Ölçeklere ait alt boyutların Cronbach Alpha değerleri ise Tablo 5.2 ile Tablo 5.4' de verilmiştir. Bu değerler ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermiştir.

Katılımcıların demografik özellikleri betimsel istatistik teknikleri kullanılarak analiz edilmiştir. Örgütsel politika algısı ve örgütsel sinizm ölçeklerinde bulunan değişkenler betimsel analiz yöntemiyle incelenmiştir. Örgütsel politika algısı ve alt boyutları ile örgütsel sinizm ve alt boyutları arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi ile test edilmiştir. Örgütsel politika algısı ve alt boyutlarının örgütsel sinizme olan etkisini belirlemek üzere çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan normallik analizi sonucunda örgütsel politika algısı ve örgütsel sinizm ölçeklerinin çarpıklık ve basıklık değerleri sırasıyla ,277; ,494 ve ,557; ,290 olarak bulunmuştur. Bu değerler %5 anlamlılık düzeyinde +1,96 ile -1,96 arasında olduğundan verilerin normal dağılım gösterdiği görülmüştür. Böylelikle parametrik testlerin yapılması uygun görülmüştür. Araştırmadan elde edilen veriler normal dağılım gösterdiğinden, örgütsel politika algısı ve örgütsel sinizmin katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılıkları iki kategorili değişkenler için bağımsız örneklem t testi ve üç ve daha fazla kategorili değişkenler için tek yönlü varyans analizi kullanılarak incelenmiştir. Bu analizlerde anlamlılık derecesi 0,05 olarak belirlenmiş ve anlamlı bir farklılık bulunduğunda, bulunan farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit edebilmek amacıyla varyansların homojenliğine bakılarak LSD ve Bonferroni Post-hoc testleri kullanılmıştır.

5.4. Ana Kütle ve Örneklem Seçimi

İstanbul ilinde, otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir firmanın tüm çalışanları araştırmamızın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmada tesadüfi örnekleme türlerinden basit tesadüfi örnekleme tekniği kullanılmıştır. Anket formlarımız, 900 beyaz yaka çalışanı bulunan firmada 172 kişiye gönderilmiş; dönüş sağlayan 155 katılımcı ise araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

5.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmamız, bir özel sektör kuruluşu olan firmanın yalnızca İstanbul şehrindeki çalışanları ile yapılan anket sonuçlarının değerlendirilmesi üzerinden yapılmıştır. Dolayısıyla gerek kamu sektörleri gerekse ülkemizdeki diğer şehirleri dikkate aldığımızda farklı sonuçlar çıkabilir. Aynı zamanda araştırmamız, özel sektör kuruluşları içerisinden otomotiv sektörünün beyaz yakalı çalışanları ile sınırlıdır. Ayrıca anket sonucu elde edilen verilerin geçerlik ve güvenirliği çalışmamızda kullanılan ölçekler ile sınırlı olduğundan başka ölçekler ile aynı araştıma yapılabilir ve sonuçlar arasında karşılaştırma yapılabilir.

5.6. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmada Kacmar ve Carlson (1997) tarafından geliştirilen "Örgütsel Politika Algısı Ölçeği" ve Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılmıştır.

Örgütsel sinizm ölçeği 13 maddeden oluşmaktadır ve bilişsel, duyuşsal, davranışsal olmak üzere üç boyuttan meydana gelmektedir. Örgütsel Politika ölçeği ise Kacmar ve Carlson (1997) tarafından revize edilen son haliyle 15 maddeden oluşmaktadır ve genel politik davranış, yükselmek için gerekeni yapmak ile ücret ve terfi politikaları olarak 3 ayrı boyutta ele alınmıştır.

5.7. Araştırma Soruları ve Hipotezler

Araştırmanın amaçları doğrultusunda araştırma soruları aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

- Örgütsel politika algısı örgütsel sinizmi etkiler mi?
- Örgütsel politika algısının alt boyutları örgütsel sinizmin alt boyutlarını etkiler mi?
- Örgütsel politika algısı alt boyutlarının örgütsel sinizme etkisinde önem düzeyleri nedir?
- Katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, deneyim yılı ve kurumdaki pozisyonuna göre örgütsel politika algıları farklılık göstermekte midir?
- Katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, deneyim yılı ve kurumdaki pozisyonuna göre örgütsel sinizm düzeyleri farklılık göstermekte midir?

Bu araştırma soruları kapsamında ve araştırma amaçları doğrultusunda temel hipotezimiz aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

H1: Örgütsel politika algısının örgütsel sinizm üzerinde anlamlı etkisi vardır.

5.8. Araştırma İle İlgili Bulgular ve Değerlendirmeler

Araştırmanın bu bölümünde anketlerden elde edilen verilere göre yapılan analizlerin sonuçlarına yer verilecektir.

5.8.1. Örneklem Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde anketin demografik bilgiler bölümünde bulunan sorulara katılımcılar tarafından verilen cevapların dağılımı incelenecektir.

Tablo 5.1. Ankete Katılan Deneklerin Demografik Özellikleri

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER	DEĞİŞKEN	FREKANS (f)	YÜZDE (%)
Cinsiyet	Kadın	42	27,1
	Erkek	113	72,9
Yaş	21-27	43	27,7
	28-34	80	51,6
	35 ve üzeri	32	20,6
Medeni Durum	Evli	76	49,0
	Bekar	79	51,0
Eğitim Düzeyi	Lisans	108	69,7
	Lisansüstü	47	30,3
Deneyim Yılı	0-4 yıl	54	34,8
	5-9 yıl	69	44,5
	10 yıl ve üzeri	32	20,6
Pozisyon	Takım Üyesi	132	85,2
	Orta Kademe Yönetici	23	14,8

Tablo 5.1'de görüldüğü gibi ankete katılanların %27,1'inin kadın, %72,9'unun ise erkek olduğu görülmektedir. Buna göre araştırmaya katılan deneklerin çoğunluğunu erkeklerin oluşturduğu söylenebilir. Katılımcıların yaşı ile ilgili sonuçlara bakıldığında %27,7'sinin 21-27 yaş aralığında, %51,6'sının 28-34 yaş aralığında, %20,6'sının 35 ve üzeri yaş aralığında olduğu görülmektedir. Medeni durumlarına bakıldığında katılımcıların %49'unun bekar ve %51'inin ise evli olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumlarına ilişkin sonuçlar incelendiğinde %69,7'sinin lisans ve %30,3'ünün ise yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Ankete katılanların deneyim yıllarına ilişkin bulgular

incelendiğinde %34,8'inin 0-4 yıl, %44,5'inin 5-9 yıl, %20,6'sının 10 yıl ve üzeri deneyime sahip oldukları görülmektedir. Kurumdaki pozisyonlara ilişkin analiz sonuçları incelendiğinde ise katılımcıların %85,2'sinin takım üyesi ve %14,8'inin ise orta kademe yönetici olduğu görülmektedir.

5.8.2. Veri Toplama Araçlarının Faktör ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırmanın bu bölümünde kullanılan ölçeklerin faktör ve güvenilirlik analizleri sonuçlarına yer verilecektir.

5.8.2.1. Örgütsel Politika Algısı Faktör Analizi Sonuçları

Örgütsel politika algısı faktör analizi sonuçları Tablo 5.2'de verilmiştir.

Tablo 5.2. Örgütsel Politika Algısı Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör Yükü	Faktör Açıklayıcılığı (%)	Cronbach's Alpha
Yükselmek İçin Gerekeni Yapmak		27,205	,812
4. Bu işletmede, herşeye "evet efendim" diyenlere yer yoktur; yöneticisine ters düşecek olsa bile fikirlerin belirtilmesi tercih edilir.	,553		
5. Bu işletmede güçlü olanın yanında olmak en iyi seçenektir.	,682		
6. Bu işletmede en iyisi "sorun çıkarmamak" tır.	,816		
7. Bazen sessiz kalmak, sistemle savaşmaktan daha kolaydır.	,752		
8. Burada insanlara duymak istediklerini söylemek; bazen, gerçeği söylemekten daha iyidir.	,740		
9. Bu işletmede kendin fikir edinmektense başkalarının sana söylediğini kabul etmek daha güvenlidir.	,561		
Ücret ve Terfi Politikalarına Duyulan Güvensizlik		16,347	,705
10. Bu departmanda çalıştığım süre boyunca ücret ve terfi politikalarının çıkar amaçlı uygulandığını görmedim.	,758		
11. Bu işletmede, açıklanmış politikalarla tutarlı olmayan bir ücret artışı ya da terfi alan biri olduğunu hatırlamıyorum.	,804		
Ücret ve Terfi Politikalarında Tutarsızlık		16,806	,575
12. Aldığım zamların hiçbiri, ücret belirleme politikalarıyla tutarlı değildir.	,603		
13. Açıklanan ücret ve terfi politikalarının maaş artışları ve terfilerin nasıl belirlendiği ile ilgisi yoktur.	,799		
14. Ücret artışı ve terfi kararları alınacağı zaman politikalar dikkate alınmaz.	,786		
		TOTAL: %60,358	
	KaizerMeyerOlkinMeasure of SamplingAdequacy: ,833 Bartlett Test of Sphericity Chi-Square: 498,847 df 55 Sig. ,000		

Tablo 5.2’de örgütsel politika algısına ilişkin varimax rotasyonu ile yapılan faktör analizi sonucunda 1., 2. ve 15. maddeler faktör yük değerleri ,50'nin altında olduğundan; 3. madde için ise birbirine yakın faktör yük değerleri bulunduğundan ölçekten çıkarılmışlardır. Sonuçlara bakıldığında yükselmek için gerekeni yapmak boyutunun toplam varyansı açıklama oranı %27,205’dir. Ücret ve terfi boyutunun ise yapılan analiz sonucunda iki ayrı alt boyuttan oluştuğu görülmüştür. Ortaya çıkan bu iki alt boyut ücret ve terfi politikalarına duyulan güvensizlik ile ücret ve terfi politikalarında tutarsızlık adı altında ele alınmıştır. Ücret ve terfi politikalarına duyulan güvensizlik alt boyutunun toplam varyansı açıklama oranı %16,347; ücret ve terfi politikalarında tutarsızlık alt boyutunun toplam varyansı açıklama oranı ise %16,806’ dır.

5.8.2.2. Örgütsel Politika Algısına İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları

Örgütsel politika algısına ilişkin betimsel analiz sonuçları Tablo 5.3’de gösterilmiştir.

Tablo 5.3. Örgütsel Politika Algısına İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları

Örgütsel Politika Algısı	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %	$\overline{X}$	Std. Sapma
Bu işletmede, her şeye "evet efendim" diyenlere yer yoktur; yöneticisine ters düşecek olsa bile fikirlerin belirtilmesi tercih edilir.	11,0	33,5	31,0	19,4	5,2	2,74	1,056
Bu işletmede güçlü olanın yanında olmak en iyi seçenektir.	6,5	21,9	20,0	42,6	9,0	3,26	1,098
Bu işletmede en iyisi "sorun çıkarmamak" tır.	7,1	25,8	23,9	32,3	11,0	3,14	1,136
Bazen sessiz kalmak, sistemle savaşmaktan daha kolaydır.	7,1	15,5	23,2	39,4	14,8	3,39	1,131
Burada insanlara duymak istediklerini söylemek; bazen, gerçeği söylemekten daha iyidir.	3,9	23,2	20,6	40,0	12,3	3,34	1,083
Bu işletmede kendin fikir edinmektense başkalarının sana söylediğini kabul etmek daha güvenlidir.	12,3	49,0	16,1	18,7	3,9	2,53	1,053
Bu departmanda çalıştığım süre boyunca ücret ve terfi politikalarının çıkar amaçlı uygulandığını görmedim.	10,3	25,2	27,7	31,0	5,8	2,97	1,101
Bu işletmede, açıklanmış politikalarla tutarlı olmayan bir ücret artışı ya da terfi alan biri olduğunu hatırlamıyorum.	18,1	28,4	26,5	24,5	2,6	2,65	1,114
Aldığım zamların hiçbiri, ücret belirleme politikalarıyla tutarlı değildir.	11,6	44,5	27,1	12,9	3,9	2,53	,989
Açıklanan ücret ve terfi politikalarının maaş artışları ve terfilerin nasıl belirlendiği ile ilgisi yoktur.	11,6	32,3	28,4	23,2	4,5	2,77	1,074
Ücret artışı ve terfi kararları alınacağı zaman politikalar dikkate alınmaz.	9,7	38,7	25,8	21,3	4,5	2,72	1,048

1: Kesinlikle Katılmıyorum 2: Katılmıyorum 3: Kararsızım 4: Katılıyorum 5: Kesinlikle Katılıyorum

Betimsel analiz sonuçlarına göre katılımcıların “Bazen sessiz kalmak, sistemle savaşmaktan daha kolaydır”, “Burada insanlara duymak istediklerini söylemek; bazen, gerçeği söylemekten daha iyidir” ve “Bu işletmede güçlü olanın yanında olmak en iyi seçenektir” değişkenlerine katılımlarının önem düzeyleri sırasıyla 3,39, 3,34 ve 3,26 olarak bulunmuştur. Örgütsel politika algısı ölçeğindeki diğer değişkenlere göre daha yüksek önem düzeyinde olan bu değişkenlerden; katılımcıların sorun çıkarmamak adına sistemle mücadele etmeyip sessiz kaldıkları, gerçeği söylemekten ziyade duymak istenilenleri söyledikleri ve güçlü olanın yanında olmayı tercih ettikleri sonucuna ulaşılabilir.

5.8.2.3. Örgütsel Sinizm Faktör Analizi Sonuçları

Örgütsel sinizm faktör analizi sonuçları Tablo 5.4’de verilmiştir.

Tablo 5.4. Örgütsel Sinizm Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör Yükü	Faktör Açıklayıcılığı (%)	Cronbach's Alpha
Bilişsel Boyut		28,692	,873
1. Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	,758		
2. Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.	,790		
3. Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	,749		
4. Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir; ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	,763		
5. Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	,822		
Duyuşsal Boyut		26,690	,953
6. Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.	,847		
7. Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	,884		
8. Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşarım.	,910		
9. Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	,822		
Davranışsal Boyut		18,253	,797
10. Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.	,594		
11. Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	,570		
12. Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	,840		
13. Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	,867		
		TOTAL: %73,635	
	KaizerMeyerOlkinMeasure of SamplingAdequacy: ,885 Bartlett Test of Sphericity Chi-Square: 1442,172 df 78 Sig. ,000		

Tablo 5.4'de örgütsel sinizme ilişkin varimax rotasyonu ile yapılan faktör analizi sonucu incelendiğinde 13 ifadeden oluşan ölçeğin orijinal formunda olduğu gibi üç faktör altında uygun bir şekilde toplandığı görülmektedir. Birinci faktörün toplam varyansı açıklama oranı %28,692, ikinci faktörün toplam varyansı açıklama oranı %26,690 ve üçüncü faktörün toplam varyansı açıklama oranı %18,253'dür. Her üç faktörün kümülatif olarak toplam varyansı açıklama oranı %73,635'dir.

İlgili tabloda maddelerin faktör yükleri incelendiğinde tüm alt boyutlara ilişkin maddelerin tamamında faktör yüklerinin ,50 üzerinde değerlere sahip olduğu ve bu doğrultuda 13 maddenin tamamının ölçme aracında kaldığı görülmektedir.

5.8.2.4. Örgütsel Sinizme İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları

Örgütsel sinizme ilişkin betimsel analiz sonuçları Tablo 5.5'de gösterilmiştir.

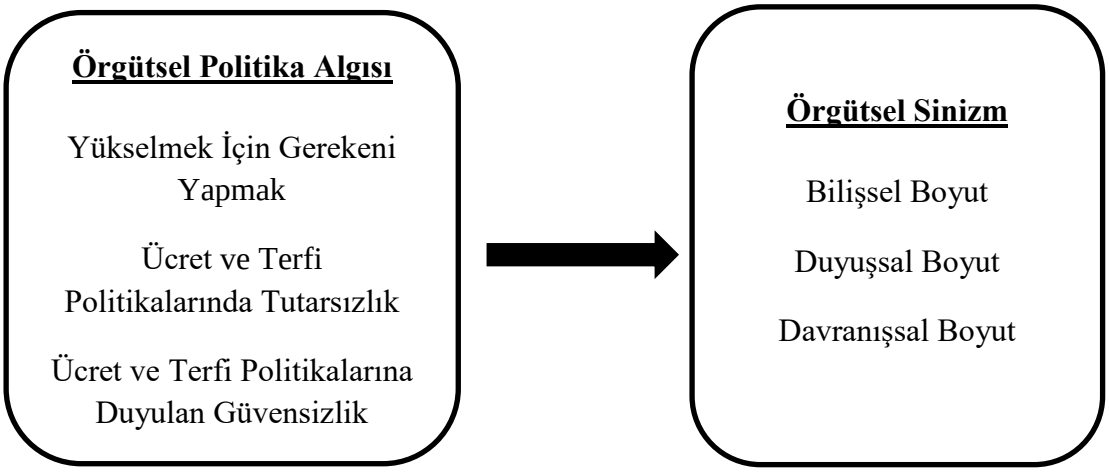
Tablo 5.5. Örgütsel Sinizme İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları

Örgütsel Sinizm	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %	$\overline{X}$	Std. Sapma
Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	,6	22,6	37,4	31,0	8,4	3,24	,919
Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.	4,5	43,2	29,7	16,8	5,8	2,76	,981
Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	6,5	41,9	27,7	18,7	5,2	2,74	1,005
Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir; ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	2,6	31,6	29,7	29,0	7,1	3,06	,998
Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	2,6	39,4	32,3	18,7	7,1	2,88	,980
Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.	27,7	47,1	14,8	8,4	1,9	2,10	,965
Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	34,8	46,5	10,3	6,5	1,9	1,94	,941
Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşarım.	31,6	45,8	11,6	9,0	1,9	2,04	,986
Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	30,3	40,0	20,6	7,1	1,9	2,10	,981
Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.	18,7	32,3	30,3	14,8	3,9	2,53	1,077
Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	10,3	31,6	33,5	22,6	1,9	2,74	,986
Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	7,7	22,6	31,6	36,8	1,3	3,01	,980
Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	11,6	27,1	32,3	25,2	3,9	2,83	1,058

1: Kesinlikle Katılmıyorum 2: Katılmıyorum 3: Kararsızım 4: Katılıyorum 5: Kesinlikle Katılıyorum

Betimsel analiz sonuçlarına göre katılımcıların "Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum" ,"Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir; ancak başka bir davranış ödüllendirilir" ve "Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum" değişkenlerine katılımlarının önem düzeyleri sırasıyla 3,24, 3,06 ve 3,01 olarak bulunmuştur. Örgütsel sinizm ölçeğindeki diğer değişkenlere göre katılımların yüksek olduğu bu değişkenlerden; kurumda söylenenler ile yapılanlar arasında farklılıklar olduğu, çalışanlardan yapılması istenen davranışlar yerine başka davranışların ödüllendirildiği ve çalışanların işlerin nasıl yürütüldüğü ile ilgili başkalarıyla konuştuğu söylenebilir.

Yapılan faktör analizleri sonucunda elde edilen veriler ile araştırmamızın modeli oluşturulmuştur. Bu araştırmada çalışanların örgütsel politika algıları ile örgütsel sinizm arasında ilişki olduğu varsayılmıştır. Araştırmada tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu modele göre araştırmaya konu olan değişkenler kendi koşulları içinde tanımlanmakta ve değişkenlerin birlikte değişip değişmedikleri, farklılaşıp farklılaşmadıkları anlaşılmaya çalışılmaktadır. Araştırma modeli Şekil 5.a'da gösterildiği şekilde oluşturulmuştur.



Şekil 5.a. Araştırmanın Modeli

Araştırmamızın modeline uygun olacak şekilde daha önce belirlenen ana hipotezimiz bağlamında oluşturulan alt hipotezler ise şu şekildedir:

H1: Örgütsel politika algısının örgütsel sinizm üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H1a: Yükselmek için gerekeni yapmak boyutunun bilişsel boyut üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H1b: Yükselmek için gerekeni yapmak boyutunun duyuşsal boyut üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H1c: Yükselmek için gerekeni yapmak boyutunun davranışsal boyut üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H1d: Ücret ve terfi politikalarında tutarsızlık boyutunun bilişsel boyut üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H1e: Ücret ve terfi politikalarında tutarsızlık boyutunun duyuşsal boyut üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H1f: Ücret ve terfi politikalarında tutarsızlık boyutunun davranışsal boyut üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H1g: Ücret ve terfi politikalarına duyulan güvensizlik boyutunun bilişsel boyut üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H1h: Ücret ve terfi politikalarına duyulan güvensizlik boyutunun duyuşsal boyut üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H1ı: Ücret ve terfi politikalarına duyulan güvensizlik boyutunun davranışsal boyut üzerinde anlamlı etkisi vardır.

5.8.3. Korelasyon Analizi Sonuçları

Örgütsel politika algısı ve alt boyutları ile örgütsel sinizm ve alt boyutları arasında bir ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan korelasyon analizi Tablo 5.6'da gösterilmiştir. Korelasyon analizinden elde edilen değer ilişkinin kuvvetini göstermektedir. Bu değerin; 0,29 ve altı olması düşük düzeyde ilişkiyi, 0,30-0,70 arası olması orta düzeyde ilişkiyi, 0,71-0,99 arası olması yüksek düzeyde ilişkiyi, 1.00 olması ise çok yüksek düzeyde ilişkiyi göstermektedir (Köklü, Büyüköztürk, & Coklu, 2006)

Tablo 5.6. Örgütsel Politika Algısı ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

		Ort.	Std. Sapma	1	2	3	4	5	6
1	Yükselmek için Gerekeni Yapmak	3,15	,785	-					
2	Ücret ve Terfi Politikalarına Duyulan Güvensizlik	3,19	,928	,322**	-				
3	Ücret ve Terfi Politikalarında Tutarsızlık	2,67	,823	,461**	,378**	-			
4	Bilişsel Boyut	2,94	,795	,601**	,521**	,502**	-		
5	Duyuşsal Boyut	2,05	,907	,408**	,405**	,421**	,566**	-	
6	Davranışsal Boyut	2,78	,809	,212**	,268**	,301**	,357**	,542**	-

N =155 **p<0,001

Örgütsel politika algısının alt boyutları ile örgütsel sinizmin alt boyutları arasındaki ilişki düzeylerini gösteren korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde örgütsel politika algısının tüm alt boyutları ile örgütsel sinizmin tüm alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür (r>0, p<,01). Buna göre;

Örgütsel politika algısının yükselmek için gerekeni yapmak alt boyutu ile örgütsel sinizmin bilişsel alt boyutu arasında (r=,601, p<,01); duyuşsal alt boyutu arasında (r=,408, p<,01); davranışsal alt boyutu arasında (r=,212, p<,01) pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur.

Örgütsel politika algısının ücret ve terfi politikalarına duyulan güvensizlik alt boyutu ile örgütsel sinizmin bilişsel alt boyutu arasında (r=,521, p<,01); duyuşsal alt boyutu arasında (r=,405, p<,01) ; davranışsal alt boyutu arasında (r=,268, p<,01) pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur.

Örgütsel politika algısının ücret ve terfi politikalarında tutarsızlık alt boyutu ile örgütsel sinizmin bilişsel alt boyutu arasında (r=,502, p<,01); duyuşsal alt boyutu arasında (r=,421, p<,01) ; davranışsal alt boyutu arasında (r=,301, p<,01) pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur.

5.8.4. Regresyon Analizi Sonuçları

Örgütsel politika algısının alt boyutlarının örgütsel sinizmin bilişsel boyutu üzerinde etkisi olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizine ilişkin bulgular Tablo 5.7'de gösterilmiştir.

Tablo 5.7. Örgütsel Politika Algısı Boyutları ile Bilişsel Boyut Arasındaki Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

	Bilişsel Boyut		
	B	Standardized Coefficients β	sig
Sabit	,265		,228
Yükselmek İçin Gerekeni Yapmak	,415	,410**	,000
Ücret ve Terfi Politikalarına Duyulan Güvensizlik	,271	,316**	,000
Ücret ve Terfi Politikalarında Tutarsızlık	,187	,194*	,004
Adjusted (Düzeltilmiş) R^2	,498		
N	155		
F	51,987		
Sig.	,000		
S.E.	,563		

*p<0,01, **p<0,001

Yapılan çoklu regresyon analizi sonucunu gösteren Tablo 5.7 incelendiğinde örgütsel politika algısı alt boyutlarının örgütsel sinizmin bilişsel boyutuna ilişkin toplam varyansın

%49,8'ini açıkladıkları görülmektedir. Yükselmek İçin Gerekeni Yapmak (β=,410; sig=,000), ücret ve terfi politikalarına duyulan güvensizlik (β=,316; sig=,000) ile ücret ve terfi politikalarında tutarsızlık (β=,194; sig=,004) alt boyutlarının bilişsel boyutun anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin örgütsel sinizmin bilişsel boyutu üzerindeki göreli önem sırası; "Yükselmek İçin Gerekeni Yapmak", "Terfi Politikalarına Duyulan Güvensizlik" ve "Ücret ve Terfi Politikalarında Tutarsızlık" şeklindedir. Analiz sonucuna göre H1a, H1d ve H1g hipotezleri kabul edilmiştir.

Örgütsel politika algısının alt boyutlarının örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu üzerinde etkisi olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizine ilişkin bulgular Tablo 5.8'de gösterilmiştir.

Tablo 5.8. Örgütsel Politika Algısı Boyutları ile Duyuşsal Boyut Arasındaki Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

	Duyuşsal Boyut		
	B	Standardized Coefficients β	sig
Sabit	-,831		,491
Yükselmek İçin Gerekeni Yapmak	1,038	,225*	,005
Ücret ve Terfi Politikalarına Duyulan Güvensizlik	,971	,248*	,001
Ücret ve Terfi Politikalarında Tutarsızlık	,988	,224*	,006
Adjusted (Düzeltilmiş) R^2	,273		
N	155		
F	20,236		
Sig.	,000		
S.E.	3,094		

*p<0,01

Yapılan çoklu regresyon analizi sonucunu gösteren Tablo 5.8 incelendiğinde örgütsel politika algısı alt boyutlarının örgütsel sinizmin duyuşsal boyutuna ilişkin toplam varyansın %27,3'ünü açıkladıkları görülmektedir. Yükselmek İçin Gerekeni Yapmak (β=,225; sig=,005), ücret ve terfi politikalarına duyulan güvensizlik (β=,248; sig=,001) ile ücret ve terfi

politikalarında tutarsızlık (β=,224; sig=,006) alt boyutlarının duyuşsal boyutun anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu üzerindeki göreli önem sırası; "Terfi Politikalarına Duyulan Güvensizlik", "Yükselmek İçin Gerekeni Yapmak" ve "Ücret ve Terfi Politikalarında Tutarsızlık" şeklindedir. Analiz sonucuna göre H1b, H1e ve H1h hipotezleri kabul edilmiştir.

Örgütsel politika algısının alt boyutlarının örgütsel sinizmin davranışsal boyutu üzerinde etkisi olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizine ilişkin bulgular Tablo 5.9'da gösterilmiştir.

Tablo 5.9. Örgütsel Politika Algısı Boyutları ile Davranışsal Boyut Arasındaki Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

	Davranışsal Boyut		
	B	Standardized Coefficients β	sig
Sabit	1,561		,000
Yükselmek İçin Gerekeni Yapmak	,063	,061	,485
Ücret ve Terfi Politikalarına Duyulan Güvensizlik	,148	,169*	,045
Ücret ve Terfi Politikalarında Tutarsızlık	,205	,208*	,021
Adjusted (Düzeltilmiş) R^2	,103		
N	155		
F	6,921		
Sig.	,000		
S.E.	,766		

*p<0,05

Yapılan çoklu regresyon analizi sonucunu gösteren Tablo 5.9 incelendiğinde örgütsel politika algısı alt boyutlarının örgütsel sinizmin davranışsal boyutuna ilişkin toplam varyansın %10,3'ünü açıkladıkları görülmektedir. Ücret ve terfi politikalarına duyulan güvensizlik (β=,169; sig=,045) ile ücret ve terfi politikalarında tutarsızlık (β=,208; sig=,021) alt boyutlarının davranışsal boyutun anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Yükselmek için gerekeni yapmak (β=,061; sig=,485) alt boyutunun ise anlamlı bir etkisi

bulunmamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin örgütsel sinizmin davranışsal boyutu üzerindeki göreli önem sırası; "Ücret ve Terfi Politikalarında Tutarsızlık" ve "Terfi Politikalarına Duyulan Güvensizlik" şeklindedir. Analiz sonucuna göre H1f ve H1ı hipotezleri kabul edilmiş; H1c hipotezi ise kabul edilmemiştir.

Araştırmada kurulan tüm hipotezler test edilmiş ve Tablo 5.10'da kabul durumları sunulmuştur.

Tablo 5.10. Hipotez Tablosu

Hipotez	Durum
H1	Kısmen Desteklendi
H1a	Desteklendi
H1b	Desteklendi
H1c	Desteklenmedi
H1d	Desteklendi
H1e	Desteklendi
H1f	Desteklendi
H1g	Desteklendi
H1h	Desteklendi
H1ı	Desteklendi

Yapılan analizlerin sonucunu gösteren Tablo 5.10 incelendiğinde H1c hipotezi dışında diğer tüm hipotezlerin kabul edildiği görülmüştür. Buna göre örgütsel politika algısının yükselmek için gerekeni yapmak alt boyutunun, örgütsel sinizmin davranışsal boyutuna anlamlı bir etkisi olmadığını; diğer tüm örgütsel politika algısı alt boyutlarının ise örgütsel sinizmin alt boyutlarına anlamlı etkisi olduğunu söyleyebiliriz. Bu bağlamda H1 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

5.8.5. Demografik Değişkenlere İlişkin Analizler

Araştırmanın bu bölümünde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel politika algısına ve örgütsel sinizme ilişkin analiz sonuçlarına yer verilecektir.

5.8.5.1. Örgütsel Politika Algısına Göre Farklılık Testi Sonuçları

Örgütsel politika algısının katılımcıların cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermedikleri bağımsız örneklem t testi ile incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 5.11'de verilmiştir.

Tablo 5.11. Örgütsel Politika Algısı ile Cinsiyet Arasındaki Farklılığa Yönelik Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Kadın	42	2,93	,63	-1,166	,245
Erkek	113	3,07	,66		

Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel politika algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (t=,-1,166, p>,05).

Örgütsel politika algısının katılımcıların yaşlarına göre farklılık gösterip göstermedikleri tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 5.12'de verilmiştir.

Tablo 5.12. Örgütsel Politika Algısı ile Yaş Arasındaki Farklılığa Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Yaş	N	$\bar{X}$	SS	F	p
21-27	43	2,98	,59		
28-34	80	3,06	,62	,198	,821
35 ve üzeri	32	3,01	,81		

Yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, katılımcıların yaşlarına göre örgütsel politika algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (F=,198, p>,05).

Örgütsel politika algısının katılımcıların medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermedikleri bağımsız örneklem t testi ile incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 5.13'de verilmiştir.

Tablo 5.13. Örgütsel Politika Algısı ile Medeni Durum Arasındaki Farklılığa Yönelik Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Bekar	76	3,07	,650	,849	,397
Evli	79	2,99	,656		

Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda katılımcıların medeni durumlarına göre örgütsel politika algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (t=,849, p>,05).

Örgütsel politika algısının katılımcıların eğitim durumlarına göre farklılık gösterip göstermedikleri bağımsız örneklem t testi incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 5.14'de verilmiştir.

Tablo 5.14. Örgütsel Politika Algısı ile Eğitim Durumu Arasındaki Farklılığa Yönelik Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Lisans	108	3,06	,647	,848	,398
Yüksek Lisans	47	2,96	,667		

Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda katılımcıların eğitim durumlarına göre örgütsel politika algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (t=,848, p>,05).

Örgütsel politika algısının katılımcıların deneyim yıllarına göre farklılık gösterip göstermedikleri tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 5.15'de verilmiştir.

Tablo 5.15. Örgütsel Politika Algısı ile Deneyim Yılı Arasındaki Farklılığa Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Deneyim Yılı	N	$\bar{X}$	SS	F	p
0-4 yıl	54	2,95	,616		
5-9 yıl	69	3,14	,604	1,917	,151
10 yıl ve üzeri	32	2,92	,785		

Yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, katılımcıların deneyim yıllarına göre örgütsel politika algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (F=1,917, p>,05).

Örgütsel politika algısının katılımcıların kurumdaki pozisyonlarına göre farklılık gösterip göstermedikleri bağımsız örneklem t testi incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 5.16'da verilmiştir.

Tablo 5.16. Örgütsel Politika Algısı ile Kurumdaki Pozisyon Arasındaki Farklılığa Yönelik Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Kurumdaki Pozisyon	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Takım Üyesi	132	3,11	,625	3,853	,000*
Orta Kademe Yönetici	23	2,57	,624		

*p<,05

Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda katılımcıların kurumdaki pozisyonlarına göre örgütsel politika algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür (t=3,853, p<,05). Buna göre kurumda takım üyesi olarak görev alan katılımcıların örgütsel politika algıları, orta kademe yönetici olarak görev alan katılımcıların örgütsel politika algılarından daha yüksektir.

5.8.5.2. Örgütsel Sinizme Göre Farklılık Testi Sonuçları

Örgütsel sinizmin katılımcıların cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermedikleri bağımsız örneklem t testi incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 5.17'de verilmiştir.

Tablo 5.17. Örgütsel Sinizm ile Cinsiyet Arasındaki Farklılığa Yönelik Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Kadın	42	2,60	,594	-,126	,900
Erkek	113	2,62	,709		

Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel sinizm düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (t=-,126, p>,05).

Örgütsel sinizmin katılımcıların yaşlarına göre farklılık gösterip göstermedikleri tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 5.18'de verilmiştir.

Tablo 5.18. Örgütsel Sinizm ile Yaş Arasındaki Farklılığa Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Yaş	N	$\bar{X}$	SS	F	p
21-27	43	2,80	,614		
28-34	80	2,59	,670	3,025	,052
35 ve üzeri	32	2,43	,735		

Yapılan tek yönlü varyans analizi sonucundan katılımcıların yaşlarına göre örgütsel sinizm düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (F=3,025, p>,05).

Örgütsel sinizmin katılımcıların medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermedikleri bağımsız örneklem t testi ile incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 5.19'da verilmiştir.

Tablo 5.19. Örgütsel Sinizm ile Medeni Durum Arasındaki Farklılığa Yönelik Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Bekar	76	2,75	,601	2,493	,014*
Evli	79	2,48	,724		

*p<,05

Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda örgütsel sinizm açısından bekar ve evli katılımcılar arasında bekar katılımcılar lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur (t=2,493, p<,05). Buna göre bekar katılımcıların sinizm düzeylerinin evli katılımcılara göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Örgütsel sinizmin katılımcıların eğitim durumlarına göre farklılık gösterip göstermedikleri bağımsız örneklem t testi ile incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 5.20'de verilmiştir.

Tablo 5.20. Örgütsel Sinizm ile Eğitim Durumu Arasındaki Farklılığa Yönelik Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Lisans	108	2,60	,671	-,473	,637
Yüksek Lisans	47	2,65	,700		

Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda katılımcıların eğitim durumlarına göre örgütsel sinizm düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (t=-,473, p>,05).

Örgütsel sinizmin katılımcıların deneyim yıllarına göre farklılık gösterip göstermedikleri tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 5.21'de verilmiştir.

Tablo 5.21. Örgütsel Sinizm ile Deneyim Yılı Arasındaki Farklılığa Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Deneyim Yılı	N	$\bar{X}$	SS	F	p	Levene	Ortalamaların Farklılığı		
0-4 yıl	54	2,77	,590				**Deneyim Yılı**		**I-J**
5-9 yıl	69	2,65	,697	5,912	,003	,311	0-4 yıl	10 yıl-üzeri	,497*
10 yıl-üzeri	32	2,27	,677				5-9 yıl		,375*

*p<,05

Yapılan tek yönlü varyans analizi sonucuna göre katılımcıların deneyim yıllarına göre örgütsel sinizm düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür (p<,05). Bulunan farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla, varyanslar homojen olduğundan, Bonferroni Post-hoc testi uygulanmıştır.

Uygulanan test sonucuna göre 10 yıl ve üzeri ile 0-4 yıl deneyime sahip olan katılımcılar arasında 0-4 yıl arası deneyimli çalışanlar lehine; 10 yıl ve üzeri ile 5-9 yıl arası deneyime sahip olan katılımcılar arasında ise 5-9 yıl arası deneyimli çalışanlar lehine anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Buradan yola çıkarak 0-4 yıl ile 5-9 yıl deneyime sahip olan katılımcıların; 10 yıl ve üzeri deneyime sahip katılımcılara göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Örgütsel sinizmin katılımcıların kurumdaki pozisyonlarına göre farklılık gösterip göstermedikleri bağımsız örneklem t testi incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 5.22'de verilmiştir.

Tablo 5.22. Örgütsel Sinizm ile Kurumdaki Pozisyon Arasındaki Farklılığa Yönelik Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Kurumdaki Pozisyon	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Takım Üyesi	132	2,69	,661	3,408	,001*
Orta Kademe Yönetici	23	2,18	,623		

*p<,05

Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucuna göre katılımcıların kurumdaki pozisyonlarına göre örgütsel sinizm düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür (t=3,408, p<,05). Buna göre kurumda takım üyesi olarak görev alan katılımcıların örgütsel sinizm puanları, kurumda orta kademe yönetici olarak görev alan katılımcıların örgütsel sinizm puanlarından yüksek olduğundan sinizme eğilimlerinin daha fazla olduğu söylenebilir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgütsel politika algısının örgütsel sinizm üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik olarak yapılan bu araştırmada ilk olarak örgütsel politika algısı ve örgütsel sinizm değişkenleri betimsel olarak incelenmiştir. Örgütsel politika algısına ilişkin betimsel analiz sonuçlarından; katılımcıların çalıştıkları kurumdaki sistemle mücadele etmeyip sessiz kaldıkları, insanların duymak istediklerini söylemenin daha iyi olduğunu düşündükleri ve güçlü olanın yanında bulunmayı tercih ettikleri görülmüştür. Örgütsel sinizme ilişkin betimsel analiz sonuçlarından; kurumda söylenenler ile yapılanların farklı olduğu ve çalışanlardan yapılması beklenen davranışlar yerine başka davranışların ödüllendirildiği görülmüştür.

Örgütsel politika algısının örgütsel sinizm üzerindeki etkisini ortaya koymak için yapılan analizler neticesinde şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Örgütsel politika algısının örgütsel sinizmin alt boyutlarından bilişsel sinizm üzerinde etkisi olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda yükselmek için gerekeni yapmak, ücret ve terfi politikalarına güvensizlik ile ücret ve terfi politikalarında tutarsızlık alt boyutlarının tamamının bilişsel sinizm üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi olduğu görülmüştür. Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu, kişilerin örgüt çalışanlarının duygu ve tutumlarında samimiyeti ve iyiliği barındırmadığına dair inançları ifade etmektedir. Bu tutum içinde olan bireyler örgütte dürüstlük, samimiyet, adalet gibi ilkelerin olmadığına inanmaktadırlar. Bu açıdan bakıldığında, örgütsel politika algısının yükselmek için gerekeni yapmak, ücret ve terfi politikalarına güvensizlik ile ücret ve terfi politikalarında tutarsızlık alt boyutları ile bilişsel sinizm arasında çıkan bu sonucun oldukça olduğu söylenebilir.

Örgütsel politika algısının örgütsel sinizmin alt boyutlarından duyuşsal sinizm üzerinde etkisi olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda yükselmek için gerekeni yapmak, ücret ve terfi politikalarına güvensizlik ile ücret ve terfi politikalarında tutarsızlık alt boyutlarının tamamının pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür. Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu, kişilerin örgüt içerisinde yaşadığı, duyduğu ve gördüğü tüm unsurların birikimi sonrasında oluşmaktadır. Bu türden yaşantıları sonucu kişi, sert bir tavır sergileyerek kendini savunmaya geçmekte ve kendi benliğini

korumak amacıyla sinik tutuma yaklaşmaktadır. Bu noktada örgütte çalışanların yükselmek için gerekeni yapma konusunda sergiledikleri davranışlar, ücret ve terfi politikalarına güven duyulmaması ve bu uygulamalarda tutarsızlık sonucu yaşanan olumsuz deneyimler duyuşsal sinizmi artırabilecektir. Bu açıdan ele alındığında araştırma sonucu elde edilen bu bulgunun da oldukça uygun bir sonuç olduğu ifade edilebilir.

Örgütsel politika algısının örgütsel sinizmin alt boyutlarından davranışsal sinizm üzerinde etkisi olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda ücret ve terfi politikalarına güvensizlik ile ücret ve terfi politikalarında tutarsızlık alt boyutlarının davranışsal sinizm üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi olduğu; yükselmek için gerekeni yapmak alt boyutunun ise anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Örgütsel sinizmin davranışsal boyutu, olumsuz ve genellikle aşağılayıcı tutumları kapsamaktadır. Bu boyuttaki kişiler örgütteki süreçlere karşı kötümser olabildikleri gibi olumsuz davranışlar da sergileyebilmektedirler. Örgütsel politika algısının alt boyutlarından ücret ve terfi politikalarına güvensizlik ile ücret ve terfi politikalarında tutarsızlık, örgüt içerisinde kişilerin çıkarları üzerinde de direkt etkili olabilecek unsurları barındırır. Örgütsel süreç ve uygulamalarda adil ve tutarlı olunmaması, kişilerin ümitsiz/kötümser öngörülerde bulunma, olumsuz/aşağılayıcı tavırlar sergileme gibi sinik tutumlar içerisine girmelerine neden olabilecektir. Bu açıdan bakıldığında elde edilen bu sonucun oldukça uygun bir sonuç olduğu belirtilebilir.

Demografik değişkenlere göre katılımcılar arasında örgütsel politika algısına yönelik farklılaşmanın olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan analizler neticesinde; örgütsel politika algılarının cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve deneyim yılları değişkenlerine göre farklılık göstermediği bulunurken; kurumdaki pozisyona göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Kurumda takım üyesi olarak çalışan katılımcıların örgütsel politika algılarının yüksek olduğu görülmüştür.

Demografik değişkenlere göre katılımcılar arasında örgütsel sinizme yönelik farklılaşmanın olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan analizler neticesinde ise; cinsiyet, yaş ve eğitim durumlarına göre katılımcılar arasında örgütsel sinizm açısından anlamlı bir farklılık bulunmazken; medeni durum, deneyim yılı ve kurumdaki pozisyonlarına göre katılımcılar arasında örgütsel sinizm açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu

bulunmuştur. Buna göre; 0-4 yıl ile 5-9 yıl deneyime sahip olan katılımcıların; 10 yıl ve üzeri deneyime sahip katılımcılara göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Bekar katılımcıların ve kurumda takım üyesi olarak görev alan katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin de yüksek olduğu görülmüştür.

Literatürde örgütsel politika algısı ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalarda bu iki değişken arasında ilişki olduğu yönünde sonuçlara ulaşılmıştır. Yapılan bu çalışma sonucu elde edilen bulgular da ilgili literatürü destekler niteliktedir ve bu konuda yapılmış olan çalışmalara katkı sağlamaktadır.

Bu araştırmanın, uygulamacılar için de birtakım önerileri bulunmaktadır. Örgütsel sinizm, örgütsel performans üzerinde olumsuz etki yaratabilecek bir tutum olarak değerlendirilebilir. Bu noktada yöneticilerin, çalışanların bu tarz tutumlar içerisine girmelerini önleyebilmek adına öncelikle kurumdaki örgütsel politika algısının olumsuz olarak değerlendirilmesini engelleyecek girişimlerde bulunmaları gerekmektedir.

Araştırmanın katkıları yanında birtakım kısıtları da mevcuttur. Örneklemin, yalnızca otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir firma çalışanlarından oluşması çalışmamızın sınırlılıklarından biridir. Farklı sektörlerde ve daha geniş örneklemler ile çalışmalar yapılarak, sonuçlar, çalışmamızın sonuçları ile karşılaştırılabilir. Anket sonucu elde edilen verilerin geçerlik ve güvenirliği çalışmamızda kullanılan ölçekler ile sınırlı olduğundan farklı ölçekler kullanılarak aynı çalışma tekrar ele alınabilir ve farklılıklar ile benzerlikler belirlenebilir. Bundan sonraki çalışmalarda ise örgütsel politika algısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide moderatör olabilecek değişkenler ele alınabilir.

KAYNAKÇA

Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases And Consequences. *Genetic, Social And General Psychology Monographs, 126*(3), 269-292.

Akbaş, A. (2016). Öğretmenlerin Örgütsel Politika Algıları ile Duygusal Emek Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Yüksek Lisans Tezi*. Uşak: Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Alan, H., & Fidanboy, C. Ö. (2012). Sinizm, Tükenmişlik ve Kişilik İlişkisi: Bilişim Sektörü Çalışanları Kapsamında Bir İnceleme. *11. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi Bildiri Kitabı 04-06 Ekim 2012*, (s. 121- 129). Isparta.

Alkan, S. E. (2015). A Research About The Relationship of Psychological Safety and Organizational Politics Perception with Compulsory Citizenship Behavior. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Altıntaş, F. Ç. (2007). Örgüt Yapısının Örgütsel Politika ve İşlem Adaleti Üzerine Etkisinin Yapısal Denklem Modellemesi Yardımıyla Analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7*(2), 151-168.

Andersson, L. M. (1996). Employee Cynicism: An Examination Using A Contract Violation Framework. *Human Relations, 49*(11), 1395-1418.

Andersson, L. M. (1996). Employee Cynicism: An Examination Using A Contract Violation Framework. *Human Relations, 49*(11), 1395-1418.

Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism In The Workplace: Some Causes and Effects. *Journal of Organizational Behavior, 18*(5), 449-469.

Andrews, M. C., & Kacmar, K. M. (2001). Discriminating among organizational politics, justice and support. *Journal of Organizational Behavior, 22*, 347-366.

Arslan, E. T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi, 13*(1), 12-27.

Atinc, G., Darrat, M., Fuller, B., & Parker, B. W. (2010). Perceptions of organizational politics: A meta-analysis of theoretical antecedents. *Journal of Managerial Issues, 22*(4), 494-513.

Aydemir, M. (2017). Örgütsel sinizm ve değişim: gümrük çalışanları üzerine bir araştırma. *Doktora Tezi*. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bakari, H., Hunjra, A. I., Jaros, S., & Khoso, I. (2018). Moderating role of cynicism about organizational change between authentic leadership and commitment to change in Pakistani public sector hospitals. *Emeraldinsight*.

Başar, U., & Varoğlu, K. (2016). Örgütsel Politika Algısının İhmalkarlık Üzerindeki Etkisinde İşten Ayrılma Niyetinin Aracı Rolü. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt. 23*, 753.

Bedeian, A. G. (2007). Even If the Tower Is "Ivory," It Isn't "White:" Understanding the Consequences of Faculty Cynicism. *Academy of Management Learning & Education, 6*(1), 9-32.

Biçer, C. (2017). Örgütsel politika algısının iş yeri arkadaşlığına etkisi ve bireysel sonuçları. *Doktora Tezi*. Karabük: Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bodla, M., & Danish, R. Q. (2009). Politics and workplace: An empirical examination of the relationship between perceived organizational politics and work performance. *South Asian Journal of Management, 16*(1), 44-62.

Bommer, W. H., Gregory, A. R., & Rubin, R. S. (2005). Changing Attitudes About Change: Longitudinal Effects of Transformational Leader Behavior on Employee Cynicism About Organizational Change. *Journal of Organizational Behavior, 26*(7), 733-753.

Boyalı, H. (2011). Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Karaman'daki Bankalar Üzerinde Bir Uygulama. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bradshaw, P.-C., & Murray, V. (1991). İllusions and other games: a trifocal view of organizational politics. *Organization Science, 2*(4), 379-398.

Brandes, P., Castro, S. L., & James, M. S. (2008). The Interactive Effects of Job Insecurity and Organizational Cynicism on Work Effort Following a Layoff . *Sage Journals*.

Brandes, P., Castro, S. L., James, M. S., Martinez, A. D., Matherly, T. A., Ferris, G. R., & Hochwarter, W. A. (2007). The Interactive Effects of Job Insecurity and Organizational Cynicism on Work Effort Following a Layoff. *Journal Of Leadership & Organizational Studies, 14*(3), 233-247.

Brandes, P., Dharwadkar, R., & Dean, J. (1999). Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisior Perspectives on Work Outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings, Outstanding Empirical Paper Award.* Philadelphia.

Brandon, R., & Seligman, M. (2004). *Survival of the savvy: High-integrity political tactics for career and company success.* New York: Free Press .

Buchanan, D. A. (2008). You stab my back, I'll stab yours: Management experience and perception of organization political Behaviour. *British Journal of Management, 19*(1), 49-64.

Butcher, D., & Clarke, M. (1999). Organisational politics: The Missing Discipline of Management? *Industrial and Commercial Training*, 10.

Can, H., Aşan, Ö., & Aydın, E. (2006). *Örgütsel Davranış.* Denizli: Arıkan Basım Yayım Dağıtım.

Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The Meaning Of Work: The Challenge Of Regaining Employee Engagement And Reducing Cynicism. *Human Resource Management Review, 16*(2), 199–208.

Chang, C.-H., C. Rosen, C., & Levy, P. E. (2009). The Relationship Between Perceptions of Organizational Politics and Employee Attitudes, Strain, and Behavior: A Meta-Analytic Examination. *Academy of Management Journal*.

Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandey, A. A., & Toth, P. (1997). The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress. *Journal of Organizational Behavior*(18), 159-180.

Cutler, I. (2000). The Cynical Manager. *Management Learning, 31*(3), 295-312.

Çağ, A. (2011). Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler* (1. b.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerinedeki Etkisi: Bir Araştırma. *C.Ü. İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6*(2), 23-39.

Çetinkaya, F. F., & Özkara, B. (2015). Hizmet İşletmelerinde Psikolojik Sözleşme İhlalleri ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Kapadokya Bölgesi 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(9), 72-91.

Davis, W. D., & Gardner, W. L. (2004). Perceptions of Politics and Organizational Cynicism: An Attributional and Leader–Member Exchange Perspective. *The Leadership Quarterly, 15*(4), 439-465.

Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review, 23*(2), 341-352.

Delken, M. (2004). *Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers.* Maastricht, Hollanda: University of Maastricht.

Dhar, R. L. (2009). Cynicism In The Indian I.T. Organizations: An Exploration of the Employees` Perspectives. *Qualliittattiivee Socciiollogy Reeviieew*.

Doğaç, A. (2018). Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık ilişkisi: Van ili konaklama işletmeleri örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Van: Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Drory, A., & Romm, T. (1989). Politics in organization and its perception within the organization. *Organization Studies, 9*(2), 165-179.

Eaton, J. A. (2000). A social motivation approach to organizational cynicism. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Toronto: York University Toronto.

Efeoğlu, İ. E., & İplik, E. (2011). Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 20*(3), 343-360.

Eken, S. (2017). Örgütsel politika algısı ile politik davranışlar arasındaki ilişki ve bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Erbil, S. (2013). Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .

Eren, E. (2014). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi.* İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Erol, E. (2014). Eğitim Fakültelerinde Örgütsel İklim ile Örgütsel Politika Algısı Arasındaki İlişki. *Doktora Tezi*. Denizli: Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Ertekin, Y., & Ertekin, G. Y. (2003). *Örgütsel Politika Ve Taktikler.* Ankara: Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.

Eryeşil, K., & Fındık, M. (2011). Örgütsel Sinizm. A. Bedük içinde, *Örgüt Psikolojisi* (s. 97-118). Konya: Atlas Akademi.

Evans, W. R., Goodman, J. M., & Davis, W. D. (2010). The Impact of Perceived Corporate Citizenship on Organizational Cynicism, OCB, and Employee Deviance. *Human Performance, 24*(1), 79- 97.

Farjam, S., Almodarresi, S. M., Pirvali, E., Saberi, H., & Malekpour, S. (2018). The mediator effect of occupational burnout on the relationship between organizational cynicism

and organizational silence (Case of study: employees of Farokhshahr social security organization hospital). *Revista Publicando*, 1136-1159.

Fero, H. C. (2005). Flow and Cynicism in The Workplace. *Doctor of Philosophy*. California: Claremont Graduate University.

Ferris, G. R., & Kacmar, K. M. (1992). Perceptions of Organizational Politics. *Journal of Management, 18*(1), 93-116.

Ferris, G. R., Adams, G., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A., & Ammeter, A. P. (2002). Perceptions of Organizational Politics: Theory and Research Directions. F. Yammarino, & F. Dansereau içinde, *Research in Multilevel Issues Volume 1: The Many Faces of Multi-Level Issues.* OX: Elsevier Science.

Ferris, G. R., Frink, D. D., Galang, M. C., Zhou, J., K. M. Kacmar, K. M., & Howard, J. L. (1996). Perceptions of organizational politics: Prediction, stress-related implications, and outcomes. *Human Relations*(49), 233–266.

Ferris, G. R., Russ, G. S., & Fandt, P. M. (1989). Politics in Organizations, In: Giacalone RA. P. Rosenfeld içinde, *Impresion Management in The Organization.* Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

Ferris, G., Harrell-Cook, G., & Dulebohn, J. (2000). Organizational Politics: The Nature of the Relationship Between Politics Perceptions and Political Behavior. *Research in the Sociology of Organizations, Vol. 17* .

Firestone, L. (2012). *Is Cynicism Ruining Your Life? Psychology Today*. Ocak 5, 2018 tarihinde https://www.psychologytoday.com/blog/compassion-matters/201212/iscynicism-ruining-your-life adresinden alındı

Fitzgerald, M. R. (2002). Organizational Cynicism: Its Relationship to Perceived Organizational Injustice and Explanatory Style. *Doktora Tezi*. Cincinnati, Ohio: University of Cincinnati/ Department of Psychology .

Frost, P. J., & Hayes, D. C. (1983). An exploration in two cultures of a model of political behaviour in organizations in. R. W. Allen, & L. M. Porter içinde, *Oganizational influence process* (s. 369-392). Glenview.

Gandz, J., & Murray, V. V. (1980). The Experience of Workplace Politics. *Academy of Management Journal, 23*(2), 237-251.

Göves, E. (2013). Örgütsel Sinizm Dönüştürücü/Etkileşimci Liderlik Arasındaki İlişki- Bir Uygulama. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .

Gull, S., & Zaidi, A. A. (2012). Impact of organizational politics on employees' job satisfaction in the health sector of Lahore Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, 4*(2), 156-170.

Harrell-Cook, G., Ferris, G. R., & 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.

Helvacı, M. A. (2010). Örgütsel Sinizm. Yönetimde Yeni Yaklaşımlar . H. B. Memduhoğlu, & K. Yılmaz. içinde Ankara: Pegem Akademi.

Hochwarter, A. W., James, M., & Johnson, D. (2004). The Interactive Effects of Politics Perceptions and Trait Cynicism on Work Outcomes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 44-57.

Huang, I.-C., Chuang, C.-H. J., & Lin, H.-C. (2003). The Role of Burnout in the Relationship between Perceptions off Organizational Politics and Turnover Intentions . *Sage Journals*, 519-531.

İbrahimağaoğlu, Ö. (2018). rgütsel sinizm ile örgütsel tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi: Hizmet sektörü çalışanları üzerine ampirik bir araştırma. *Doktora Tezi*. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

James, M. S. (2005). Antecedents and Consequences of Cynicism In Organizaiıons: An Examinationon of The Potential Positive and Negative Effects On School Systems. *Doctor of Philosophy*. The Florida State University College Of Business.

Johnson, J. L., & O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations are Created Equal. *Journal Of Organizational Behavior, 24*(5), 627- 647.

Kabataş, A. (2010). Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlşkilerin İncelenmesi ve Bir Araştırma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kacmar, K. M., & Carlson, D. S. (1997). Further validation of the perceptions of politics scale (POPS): A multiple sample investigation. *Journal of Management, 23*(5).

Kâhya, C. (2013). Örgütsel Sinizm, İş Performansını Etkiler Mi? İş Tatminin Aracılık Etkisi. *Global Journal of Economics and Business Studies, 2*(3), 34-46.

Kalağan, G. (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. *Yüksek Lisans Tezi*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karadağ, E., Kılıçoğlu, G., & Yılmaz, D. (2014). Örgütsel Sinizm, Okul Kültürü ve Okul Başarısı: Bir Yapısal Eşitlik Modelleme Çalışması. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 14*(1), 89-113.

Kartaltepe Behram, N. (2015). *Örgütsel Politika ve Etik Olmayan Davranış Bildirimi.* İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım .

Kavoğlu, S., Ünsar, S., & Oğuzhan, A. (2010). Örgüt Kültürünün Çalışanların Tükenmişlik Duygusuna Etkisi: Bir Alan Araştırması. *18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (s. 648-657). Adana: Çukurova Üniversitesi.

Khan, M. A. (2014). Organizational Cynicism and Employee Turnover Intention: Evidence from Banking Sector in Pakistan. *Pakistan Journal Of Commerce & Social Sciences, 8*(1), 30-31.

Kılıç, S. (2018). Çalışan adalet algısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine lojistik sektöründe bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kipnis, D., Schmidt, S. M., & Wilkinson, I. (1980). Intraorganizational influence tactics: Exploration in getting one's way. *Journal of Applied Psychology*, *65*(4), 440-452.

Kırboğa, R. (2017). Psikolojik sözleşme ihlâli ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki: Lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Koçoğlu, M. (2014). Cynicism as a Mediator of Relations between Job Stress and Work Alienation: A Study from a Developing Country–Turkey. *Global Business & Management Research, 6*(1), 24- 36.

Konuk, M. (2006). İşletmelerde Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Önemi-Konya Seker Fabrikasında Bir Uygulama. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Korkmaz, İ. K. (2011). Kişilik Sinizmi Ve Algılanan Üst Yönetim Desteğinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Korunka, C., Hoonakker, P., & Carayon, P. (2005). Quality of Working Life and Turnover Intention in Information Technology Work. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing, 18*(4), 409–423.

Köklü, N., Büyüköztürk, Ş., & Coklu, Ö. (2006). *Sosyal Bilimler İçin İstatistik.* Ankara: PegemA Yayınları.

Kumar, P. R. (1989). Organizational Politics and Its Effects on Members of Organizations. *Human Relations, 42*(4), 305-314.

Kutanis, R. Ö., & Dikili, A. (2012). Değişim Boyutuyla Örgütlerde Sinizm. D. E.Özler içinde, *Örgütsel Davranışta Güncel Konular* (s. 269-285). Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım.

Luczywek, D. R. (2007). *Can Personality Buffer Cynicism? Moderating Effects of Extraversion and Neuroticism in Response to Workplace Hassles.* Los Angeles: CA, ABD: Dissertation Abstracts International.

Madison, D. L., Allen, R. W., Porter, L. W., Renwick, P. A., & Mayes, B. T. (1980). Organizational Politics: An Exploration of Manager's Perceptions. *Human Relations, 33*(2), 79-100.

Mataş Sancak, Y. (2014). Etik liderlik örgütsel adalet ve örgütsel sinizm üzerine bir uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Miles, R. H. (1980). *Macro organizational behaviours.* Scott: Foresman .

Miller, B. K., Rutherford, M. A., & Kolodinsky, R. W. (2008). Perceptions of organizational politics: A meta-analysis of outcomes. *Journal of Business and Psychology*(22), 209–222.

Mimaroğlu, H. (2008). Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Mohammad, A. H. (2007). Antecedents of Organizational Politics Perceptions in Kuwait Business Organizations. *Competitiveness Review, 17*(4), 234-247.

Mohan Bursalı, Y. (2008). Örgütsel politikanın işleyişi: Örgütsel politika algısı ve politik davranış arasındaki ilişkiler. *Doktora Tezi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Naus, A. J. (2007). Organizational Cynicism on the Nature, Antecedents and Consequences of Employee Cynicsm Toward the Employing Organization. *Doctorial Dissertation*. Mastricht: Maastricht University.

Neves, P. (2012). Organizational Cynicism: Spillover Effects on Supervisor– Subordinate Relationships and Performance. *The Leadership Quarterly, 23*(5), 965- 976.

O'Connor, W. E., & Morrison, T. G. (2001). A Comparison of Situational and Dispositional Predictors of Perceptions of Organizational Politics. *The Journal of Psychology, 135*(3), 301–312.

Oxford Dictionaries. (2015). Ocak 5, 2018 tarihinde https://en.oxforddictionaries.com/definition/cynicism adresinden alındı

Özdemir, A. (2018). Özel okul öğretmenlerinin örgütsel politika algılarının iş tatmini düzeyine etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Özdemir, B., & Tekin, E. (2018). Örgütsel Sinizm'in Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*.

Özer, S. (2018). Örgütsel sinizm, işe yabancılaşma ve kişilik ilişkisi: TRB1 bölgesi otel işgörenleri üzerinde bir araştırma. *Doktora Tezi*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özgan, H., Külekçi, E., & Özkan, M. (2012). Analyzing of the Relationships Between Organizational Cynicism and Organizational Commitment of Teaching Staff. *International Online Journal of Educational Sciences, 4*(1), 196- 205.

Özkalp, E. (2003). *Örgütsel Davranış.* Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Özler, D. E., Atalay, C. G., & Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2*(2), 47-57.

Özler, E. D., & Atalay, G. C. (2011). A Research to Determine the Relationship between Organizational Cynicism and Organizational Citizenship Behavior in Health Sector. Department of Business Administration, Dumlupınar University. *European Journal Of Social Sciences, 34*(3), 416- 429.

Özler, N. D., & Dirican, M. Ö. (2014). Örgütlerde Yabancılaşma ile Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 39*(39), 291- 310.

Öztürk, Z., & Kahraman, N. (2015). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeyinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 339-358.

Parker, C. P., Dipboye, R. L., & Jackson, S. L. (1995). Perceptions of Politics: An Investigation of Antecedents and Consequences. *Journal of Management, 21*, 891-912.

Pelit, N., & Pelit, E. (2014). *Örgütlerde Kanser Yapıcı Başat İki Faktör: Mobbing ve Sinizm.* Ankara: Detay Yayıncılık.

Polat, M., & Meydan, C. H. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi, 9*(1), 145-172.

Polatcan, E. (2011). Örgüt Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki (Karabük İli Örneği). *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Porter, L. W., Allen, R. W., & Angle, H. L. (2003). *The politics of upward influence in organizations, In organizational influences processes* (2. b.).

Reichers, A. E., Wanous, J. P., & Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *The Academy of Management Executive, 11*(1), 48-59.

Richardsen, A. M., Burke, R. J., & Martinussen, M. (2006). Work and Health Outcomes among Police Officers: The Mediating Role of Police Cynicism and Engagement. *International Journal of Stress Management, 13*(4), 555- 574.

Rubin, R. S., Dierdorff, E. C., Bommer, W. H., & Baldwin, T. T. (2009). Do Leaders Reap What They Sow? Leader and Employee Outcomes of Leader Organizational Cynicism About Change. *The Leadership Quarterly, 20*(5), 680-688.

Saeed, I., Tasneem, F., & Muhammad, J. (2018). Impact of Organization Cynicism on Work Outcomes: Mediating Role of Work Alienation. *NICE Research Journal of Social Science*.

Sancak, Y. M. (2014). Etik Liderlik Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Sinizm Üzerine Bir Uygulama. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Seçkin, Ş. N. (2015). Tepe yöneticilerin kişilik özellikleri, güç temelleri ve politik davranışlarının örgütsel politika algısına etkisi. *Doktora Tezi*. Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Seçkin, Ş. N. (2018). Algılanan İş Güvencesizliği, İçsellik Statüsü ve Örgütsel Sinizm İlişkisinde Örgütsel Desteğin Rolü: İmalat Sektöründe Bir Araştırma. *Journal of Yasar University*, 112-124.

Shaltoot, A. (2016). Örgüt ikliminin, güvenin, kontrol arzusunun ve bilgi dağıtımınınalgılanan örgütsel politika üzerindeki etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Siemieniec, G. M., Chang, C.-H., Rosen, C. C., & Johnson, R. E. (2012). Perceptions of Organizational Politics and Employee Citizenship Behaviors: Conscientiousness and Self-monitoring as Moderators. *Journal of Business and Psychology*, 395–406.

Stum, D. L. (1999). Workforce Commitment: Strategies for the New work Order. *Strategy & Leadership, 27*(1), 4- 7.

Sur, Ö. (2010). Örgütsel Sinizm: Eskişehir İli Büro Çalışanları Arasında Bir Alan Araştırması. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Swailes, S. (2002). Organizational Commitment: A Critique of the Construct and Measures. *International Journal Of Management Reviews*, 155-178.

Şenses, B. (2018). Örgütsel Sinizm: Liderin Davranış Tarzına Göre Ortaya Çıkan Bir Tutum. *Uluslararası Lİderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama, Cilt. 1*, 13-28.

Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T., & Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(15), 569- 587.

Şirin, E. (2011). Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Ve Bir Araştırma (İstanbul İli Esenyurt İlçesi Örneği). *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Taşkıran, E., & Taşkın, G. (2018). Çalışanların Örgüte Bağlılıkları Sinizm Tutumlarını Etkiler Mi? *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 273 - 285 .

TDK. (2015). *Sinizm Maddesi*. Ocak 5, 2018 tarihinde http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama= gts&guid=TDK.GTS.55451e40890680.53613192 adresinden alındı

Telli, E., Ünsar, A. S., & Oğuzhan, A. (2012). Liderlik Davranış Tarzlarının Çalışanların Örgütsel Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Etkisi: Konuyla İlgili bir Uygulama. *EJOVOC: Electronic Journal Of Vocational Colleges, 2*(2), 135- 150.

Toker, K., Çetin, C., Güven, B., & Aksu, B. (2017). Örgüt Yapısının Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi Üzerine Lojistik Sektöründe Bir Araştırma. *Journal of Current Researches on Social Sciences*, 247 - 264.

Torun, Y. (2016). Personel Güçlendirme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü: Örgütsel Sinizm Ölçeği Geliştirmeye Yönelik Bir Araştırma. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Torun, Y., & Çetin, C. (2015). Örgütsel Sinizmin Kuşaklar Bazında Değerlendirilmesi: Kuşaklara Göre Örgütsel Sinizmin Hedefinde Ne Var? *İş ve İnsan Dergisi*, 137-146.

Turan, Ş. (2011). Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .

Turner, J. H., & Valentine, S. R. (2001). Cynicism as a Fundamental Dimension of Moral Decision- Making: A Scale Development. *Journal Of Business Ethics, 34*(2), 123-136.

Uysal, H. T., & Yıldız, M. S. (2014). İşgören Performansı Açısından Çalışma Psikolojisinin Örgütsel Sinizme Etkisi. *Uluslararası Sosyal Arastırmalar Dergisi, 7*(29), 835- 849.

Üçok, D. I. (2012). Sinik Tutum ve Psikolojik Sözleşme İhlali Algısının Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Üçok, D. I. (2015). *Organizational Cynicism* . https://www.slideshare.net: https://www.slideshare.net/BanuGokcul/organizational-cynicism adresinden alınmıştır

Üçok, D., & Torun, A. (2014). Tükenmişliği Etkileyen Olumsuz Tutum Ve Beklentiler: Sinik Tutum Ve Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 28*(1), 231-250.

Valle, M., & Witt, L. A. (2001). The Moderating Effect of Teamwork Perceptions on the Organizational Politics-Job Satisfaction Relationship. *Journal of Social Psychology, 141*(3), 379–389.

Vigoda, E., & Cohen, A. (2002). Influence Tactics and Perceptions of Organizational Politics: A Longitudinal Study. *Journal of Business Research, 55*, 311 –324.

Vigoda-Gadot, E., & Talmud, I. (2010). Organizational Politics and Job Outcomes: The moderating effects of trust and social support. *Journal of Applied Social Psychology, 40*(11), 2829-2861.

Watt, J. D., & Piotrowski, C. (2008). Organizational Change Cynicism: A Review of the Literature and Intervention Strategies. *Organization Development Journal*, 23-31.

Welsh, M. A., & Slusher, A. (1986). Organizational Design as a Context for Political Activity. *Administrative Science Quarterly, 31*(3), 389–402.

Yaldıran, A. (2011). A study on the relationship between organizational politics and mobbing behaviors at the workplaces. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yazıcıoğlu, İ., & Özcan Gençer, E. (2017). Örgütsel Adalet Algısının Sinizm Üzerine Etkisi: Devlet Üniversiteleri Meslek Yüksekokullarında Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*.

Yetim, S. A., & Ceylan, Ö. Ö. (2011). Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye İlişkin bir Araştırma. *EJ. New World Sciences Academy, 6*(1), 682- 696.

Yıldız, K., Akgün, N., & Yıldız, S. (2013). İşe Yabancılaşma ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki. *J. Acad. Social Sci. Studies, 6*(6), 1253- 1284.

Yılmaz, D. Ö. (2012). *Örgütlerde Güç, Politik Davranış ve İzlenim Yönetimi: Turizm İşletmelerinden Örnek Olaylar.* Ankara: Detay Yayıncılık.

Yücel, İ., & Çetinkaya, B. (2015). Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Çalışanların Yaşının Bu İlişki Üzerindeki Etkisi- "Bazen Hoşlanmasak da Kalmak Zorunda Olabiliriz! *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19*(3), 247-271.

Yüksel, M. (2013). Örgütsel politika, Hofstede'in örgüt kültürü boyutları, iş tutumları ve iş çıktıları ilişkisi. *Doktora Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

EKLER

EK 1. Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu araştırma, Marmara Üniversitesi, İşletme bölümü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Yüksek Lisans Programı kapsamında **"Örgütsel Politika Algısının Örgütsel Sinizme Etkisi"** konulu bir yüksek lisans tez çalışmasıdır.

Sizlerin vereceği cevaplar, yalnızca bilimsel amaçla kullanılacağından isim belirtmenize gerek yoktur. Cevaplarınız, araştırma sonuçlarının sağlıklı olması açısından önemlidir. Ayırdığınız zaman ve katkınız için şimdiden teşekkür ederim.

Seda YALÇIN ŞENGÜL
Marmara Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İKY Yüksek Lisans Öğrencisi

KİŞİSEL BİLGİLER

Bu bölümde katılımcıların kişisel bilgilerine yer verilmiştir. Lütfen aşağıdaki bilgilerden size uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

Cinsiyetiniz	( ) Kadın ( ) Erkek
Yaşınız	( ) 21-27 ( ) 28-34 ( ) 35 ve üzeri
Medeni Durumunuz	( ) Bekar ( ) Evli
Eğitim Durumunuz	( ) Lisans ( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora
Deneyim Yılınız	( ) 0-4 yıl ( ) 5-9 yıl ( ) 10 yıl ve üzeri
Kurumunuzdaki Pozisyonunuz	( ) Takım Üyesi ( ) Orta Kademe Yönetici ( ) Üst Kademe Yönetici

1. Bölüm: Örgütsel Politika Algısı Ölçeği

	Açıklama: Aşağıda yer alan ifadelerin karşısındaki seçeneklerden size en uygun olanı lütfen işaretleyiniz. **Örgütsel Politika Algısı:** Bir bireyin, politik davranışlar gösteren iş çevresi hakkındaki, öznel değerlendirmesidir.	**Kesinlikle Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Kararsızım**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle Katılıyorum**
1	Çalıştığım işletmedeki insanlar, başkalarını aşağıya çekerek yükselmeye çalışırlar.					
2	Çalıştığım departmanda kimsenin karşı çıkmadığı etkili bir grup her zaman vardır.					
3	Çalışanlar, köklü düşünceleri eleştirecek olsalar bile bu düşüncelerini açıkça dile getirebilmeleri için teşvik edilirler.					
4	Bu işletmede, herşeye "evet efendim" diyenlere yer yoktur; yöneticisine ters düşecek olsa bile fikirlerin belirtilmesi tercih edilir.					
5	Bu işletmede güçlü olanın yanında olmak en iyi seçenektir.					
6	Bu işletmede en iyisi "sorun çıkarmamak" tır.					
7	Bazen sessiz kalmak, sistemle savaşmaktan daha kolaydır.					
8	Burada insanlara duymak istediklerini söylemek; bazen, gerçeği söylemekten daha iyidir.					
9	Bu işletmede kendin fikir edinmektense başkalarının sana söylediğini kabul etmek daha güvenlidir.					
10	Bu departmanda çalıştığım süre boyunca ücret ve terfi politikalarının çıkar amaçlı uygulandığını görmedim.					
11	Bu işletmede, açıklanmış politikalarla tutarlı olmayan bir ücret artışı ya da terfi alan biri olduğunu hatırlamıyorum.					
12	Aldığım zamların hiçbiri, ücret belirleme politikalarıyla tutarlı değildir.					
13	Açıklanan ücret ve terfi politikalarının maaş artışları ve terfilerin nasıl belirlendiği ile ilgisi yoktur.					
14	Ücret artışı ve terfi kararları alınacağı zaman politikalar dikkate alınmaz.					
15	Bu işletmede terfi almak çok önemli değil; çünkü terfi belirleme süreçleri çok politiktir.					

2. Bölüm: Örgütsel Sinizm Ölçeği

Açıklama: Aşağıda yer alan ifadelerin karşısındaki seçeneklerden size en uygun olanı lütfen işaretleyiniz. **Örgütsel sinizm:** Bireyin çalıştığı kuruma ilişkin olumsuz tutumudur.		**Hiç Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Kısmen Katılıyorum**	**Katılıyorum**	**Tamamen Katılıyorum**
1	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.					
2	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.					
3	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.					
4	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir; ancak başka bir davranış ödüllendirilir.					
5	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
6	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.					
7	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.					
8	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşarım.					
9	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.					
10	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.					
11	Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.					
12	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.					
13	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.					

EK 2. Ölçek Onayı

Gönderen: Seda Yalcin Sengul (sedayalcinn@gmail.com)
Alıcı: mkacmar@txstate.edu
Tarih: 29 Eyl 2017 00:01
Konu: POP Scale

Dear Prof. Micki Michele Kacmar,

First of all I would like to introduce myself; I'm a student in Marmara University in Turkey and writing a thesis about the effect of organizational politics on the organizational cynicism.

Could you please send me your updated POPS (Kacmar, K. M., and Carlson, D. S. (1997). "Perceptions of Organizational Politics Scale". I will be grateful If you let me use that scale.

Thanks in advance.

Seda YALÇIN ŞENGÜL

-

Gönderen: Micki Kacmar (micki.kacmar@gmail.com)
Alıcı: Seda Yalcin Sengul (sedayalcinn@gmail.com)
Tarih: 29 Eyl 2017 00:10
Konu: Re: POP Scale

Attached is the paper that developed the POPS. Table 5 has the items. Those highlighted are reverse coded. We used a 1-5 response scale with 1 being Strongly Disagree and 5 being Strongly Agree.

Good luck with your research,

Micki Kacmar.