

İŞE YABANCILAŞMA VE ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARINA ETKİSİ¹

Selen DOĞAN

Prof. Dr., Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü,
Niğde, Türkiye. E-mail: sdogan01@ohu.edu.tr.

Derya TEKİN

Dr. Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, E-mail: derya__38@hotmail.com.

¹ Bu çalışma, Prof. Dr. Selen DOĞAN danışmanlığında Derya TEKİN'in Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde bitirilen "İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Sinizmin Üretkenlik Karşiti İş Davranışlarına Etkisi" başlıklı Doktora Tezinden hazırlanmıştır.

İŞE YABANCILAŞMA VE ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARINA ETKİSİ

ÖZ

Bu çalışma, ilkokul ve ortaokul eğitimi veren özel okullarda görev yapan öğretmenlerde işe yabancılaşma ve örgütsel sinizmin üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisini ortaya koymak amacı ile yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre yabancılaşmanın güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma alt boyutlarının üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu; örgütsel sinizmin duyuşsal ve bilişsel alt boyutlarının üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ancak davranışsal alt boyutunun üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: *Yabancılaşma, İşe Yabancılaşma, Örgütsel Sinizm, Sapkın Davranışlar, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları.*

THE EFFECTS OF WORK ALINATION AND ORGANIZATIONAL CYNICISM ON DEVIANT WORKPLACE BEHAVIOURS

ABSTRACT

This study was carried out with the aim of revealing the effect of work alienation and organizational cynicism on counterproductive work behaviors of teachers working in private schools providing primary and secondary education. According to the results of the research, there was a significant effect between the sub-dimensions of alienation, weakening, meaninglessness and self-alienation and counterproductive work behaviors; it was seen that there was a significant effect between the affective and cognitive sub-dimensions of organizational cynicism and anti-productive work behaviors, but there was no significant effect between the behavioral sub-dimension and anti-productive work behaviors.

Key Words: *Alination, Work Alination, Organizational Cynicism, Aberrant Behaviours, Deviant Workplace Behaviours.*

GİRİŞ

Küreselleşme ile birlikte bilgi ve iletişim teknolojilerinde büyük ve hızlı bir değişim görülmektedir. Rekabetin yoğun olarak yaşandığı günümüzde işletmeler de yaşanan bu değişime uyum sağlamak zorunda kalmaktadır. Bugün işletmelerde yaşanan en büyük ve önemli değişimin, işletmelerin çalışanlarına karşı sergiledikleri tutum ve davranışlarda meydana gelen değişim olduğu söylenebilir. Çalışanlarına değer veren, onların fikirlerini önemseyen, çalışanlarının güçlenmesi için her türlü ortam ve imkanları oluşturabilen işletmelerin bu zorlu değişime uyum sağlamaları daha kolay olabilmektedir.

İşletmeler sürekli olarak çalışanlarının davranışlarını izleyebilmeli ve ortaya çıkabilecek her türlü olumsuzluklara karşı gerekli tedbir ve önlemleri zaman kaybetmeden alabilmelidir. Bu nedenle; *işe yabancılaşma, örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı iş davranışları kavramları*, işletmeler için önemli gündem konusu olan ve günümüzde çok dikkat çeken kavramlar arasındadır. Bir işletmenin varlığının anlam kazanabilmesi ve amaçlarını gerçekleştirebilmesi için çalışanların rolü ve önemi büyüktür. Çalışanların mutlu, işletmeye ve işlerine bağlı, işlerini özveri ile yapmaları işletme açısından son derece önemlidir. Eğitim-öğretim işletmesi olan okullarda da öğretmenlerin görevlerini yerine getirirken kullandıkları teknik ve yöntemlerde özgür olmaları, hem yönetime hem de diğer öğretmenlere güven duyarak faaliyet göstermeleri, kendilerini geliştirebilecekleri imkânlarla sahip olmaları öğrenme ve öğretme süreçlerine katkı sağlamaktadır. Bu katkının, öğrencilerin de verimliliğini ve etkililiğini olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir.

Bu çalışmanın temel amacı, Kayseri’deki ilk ve orta eğitimi veren özel okullarda görev yapan öğretmenlerin, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizmin üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisinin araştırılmasıdır. İşe yabancılaşma, örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı iş davranışları işletmeler açısından bu kadar önemli konular olmasına rağmen, Türkiye’de bu konular üzerine yeterli sayıda çalışma bulunmamaktadır. Özellikle üretkenlik karşıtı iş davranışları başlığı altında yapılan çalışmalar, örgütsel davranış alanındaki diğer çalışmalara göre daha kısıtlıdır. Alanyazın incelendiğinde, işe yabancılaşma, örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarının birlikte incelendiği herhangi bir çalışmaya da rastlanmamıştır. Bu çalışmanın işe yabancılaşma, örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı iş davranışları konularında ileride yapılacak çalışmalara yön vermesi açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İşe Yabancılaşma

Yabancılaşma (alination) kavramının kökeni Latince “*alienus*”tan türeyen “*yabancı*” kelimesinden gelmektedir. Yabancılaşmanın İngilizce sözlük anlamı, bir bireyin diğer bireylere ya da topluma ya da herhangi bir şeye karşı kendisini ait hissetmemesidir (Edwards, 1967: 76).

Yabancılaşma kavramını felsefe tarihinde ilk olarak Hegel kullanmıştır. Hegel “*Tinin Görüngübilimi*” eserinin bir bölümünde “*Tin*”i ve yabancılaşmayı ele almaktadır. Tin, kendi-kesinliğini gerçekliğe yükseltmiş akıldır, “*kendisinin kendi dünyası ve dünyanın onun kendisi olarak bilincindedir*” (Hegel, 1986: 268).

Karl Marx, çağdaşları felsefi düşünürlerden farklılık göstermektedir. Marx (1844: 17), “*Filozoflar bu zamana kadar dünyayı çeşitli biçimlerde yorumladılar, oysa sorun onu değiştirmektedir.*” sözü ile diğer düşünürlerden farkını ortaya koymaktadır. Marx, kapitalist üretim ile yabancılaşma arasındaki ilişkiyi açıklamak için yabancılaşma kavramını kullanmaktadır. Hegel, yabancılaşmayı felsefi bir kavram olarak kullanırken Marx, Hegel’in geleneksel felsefi düşüncesini geliştirerek politik ekonomide kullanmaktadır (Marx, 1844: 43). Marx’ın yabancılaşma anlayışında, birey ve doğa ilişkisi ele alınmakta ve bu ilişki yabancılaşmanın temel noktasını oluşturmaktadır. Bireylerin temel olarak fiziksel ve sosyal ihtiyaçları bulunmakta ve bireyler bu ihtiyaçlarını doğadan karşılamaktadır. Marx, kapitalist sistemin etkin olmasıyla birlikte ihtiyaçlarını karşılayan ve ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra tatmin olan bireylerin zamanla yabancılaşma eğilimine girdikleri ifade etmektedir (Dickens, 1996: 57).

Sosyal Psikolog Seeman (1959: 783) yabancılaşmayı; bireysel, kurumsal, toplumsal sorunların birey üzerinde yarattığı etkiye göre ortaya çıkan güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık, kuralsızlık ve kendine yabancılaşma duyguları olarak ifade etmektedir.

Yabancılaşmanın boyutları ile ilgili birçok çalışma yapılmakla birlikte ampirik çalışmalarda, genellikle, Seeman (1959)'ın yabancılaşma ile ilgili geliştirdiği boyutlar kullanılmaktadır. Seeman (1959: 86) yabancılaşma boyutlarını; güçsüzlük (*powerlessness*), anlamsızlık (*meaninglessness*), kuralsızlık (*normlessness*), yalıtılmışlık (*isolation*) ve kendine yabancılaşma (*self estrangement*) olarak ele almaktadır.

Güçsüzlük, çalışanın kendi davranışlarının sonuçlarının ya da kazanacağı ödüllerin neler olduğunu belirleyemeyeceğinin bilincinde olmasıdır (Seeman, 1959: 783). Çalışan, ait olduğu sosyal sistem içinde kendi kaderini etkileyemediğini fark ettiğinde kendisini güçsüz hissetmektedir (Seeman, 1959: 784). Çalışan, sahip olduğu işi yönetemediğinde, yani işinin denetimini başkası aldığında, güçsüzlük hissetmektedir (Sarros vd., 2002: 287).

Anlamsızlık, çalışanın neye inanması gerektiğini bilememesi, çalışana kazandırılan doğruların onun için bir anlamının olmaması ve bu doğruların onu bir sonuca götürebileceğine inanmamasıdır (Bolton, 1972: 544). Anlamsızlık duygusu, çalışanın işletmede çalışmasının, yaptığı işe bir faydasının olmayacağı düşüncesiyle ortaya çıkmaktadır (Sarros vd., 2002: 288). Genellikle büyük işletmelerde çalışana verilen aşırı iş yükü, çalışanın yaptığı işin herhangi bir işe yaradığını görememesine, çalışmasındaki hedefin yok olmasına neden olmaktadır. Böyle bir düşüncede olan çalışan için yaptığı iş anlamını yitirmekte, yaptığı işin işletmeye ve topluma olan katkısını göremez duruma gelmektedir (Güney, 2000).

Kuralsızlık ya da *normsuzluk*, bireyin hedeflere ulaşmak için ihtiyaç duyulması halinde kural dışı faaliyetlerin gerekliliğine inanması ve toplumsal düzene uymaması olarak tanımlanmaktadır (Seeman, 1959: 786). Kuralsızlık kavramı; toplum biliminde, bireyin ve toplumun geleneksel, özellikle de ahlâki normlarının zayıfladığı, bireyin topluma bağlılık duygusunun da aşındığı zaman genel bir karışıklık, çöküntü, çatışma durumunu göstermek için kullanılmaktadır (Güçlü vd., 2003). Bu durumda birey, herkesin yaptığı davranışlara öykünmekte, amacına yönelik kararlar alamamaktadır. Ayrıca birey, kendi iç denetimini yitirmekte ve dış denetim odaklı hale gelmektedir (Başaran, 2000: 232).

Yalıtılmışlık, topluluk tarafından önem verilen inançların, amaçların birey için herhangi bir anlam ifade etmemesidir (Seeman, 1959: 786). Bowker vd. (1998: 34) yalıtılmışlığı iki yaklaşım ile ifade etmektedir. Bunlar; “*geri çekilme-kendisini toplumdaki soyutlama*” (bireyin kendi isteği ile kendisini toplumdaki soyutlaması) ve “*yalıtılmışlığa maruz bırakılma*” (toplumun bireyi soyutlaması) şeklindedir. Yalıtılmışlığa ilişkin yaklaşımlardan ilkinde birey aktif rol oynamaktadır. Birey, toplum baskısı ile kendisini soyutlanmış ve reddedilmiş hissetmektedir. Birey, gruba girerken veya grup bireyi kabullenirken ortaya çıkan sorun ya da engelden dolayı daha fazla tepki göstermektedir. İkinci yaklaşımda ise birey pasif rol oynamaktadır. Bu yaklaşımda, bireyin kişilik özellikleri oldukça önemlidir. Özellikle bireyde ortaya çıkan utanma, kaygı, aşırı duyarlılık ve onun olumsuz öz-algılaması pasif yalıtılmışlıkta önemli bir etki etmektedir.

Kendine yabancılaşma; bireyin belirli bir davranışın beklentileri ile uyuşmaması, bireyin beklentilerin dışında farklı davranmasıdır (Seeman, 1959: 789-790). Fromm (1996: 136)'a göre kendine yabancılaşan birey, kendisine yabancı olmaktadır. Birey, kendisini nesnelere algıladığı gibi beş duyusu ve sağduyusu ile algılamakta ama bunu yaparken kendisi ve dış dünya ile bir birlirtelik içerisinde olmamaktadır. Kendisi ile bağını koparan birey, diğer bireyler ile de bağını koparmaktadır. Bu çeşit yabancılaşmada birey; içinden gelmeyen davranışlarda bulunmakta, sanki bu davranış ona ait değilmiş gibi davranmaktadır.

1.2.Örgütsel Sinizm

Güncel bir kavram olarak incelenmeye başlanan sinizm, Eski Yunan'a kadar uzanmaktadır. Sinizm kavramının, ilk olarak M.Ö. 4. Yüzyılda Anisthenes ve Diogenes tarafından söylendiği bilinmektedir (Özgener vd., 2008: 53).

Andersson vd. (1997: 449)'ne göre sinizm, kendi çıkarlarını her şeyden üstün tutan ve öteki bireyleri bencil olarak gören bireyleri sinikler; bu davranışı yorumlamaya çalışan düşünce tarzıdır.

Sinik (Kinik) felsefesini benimseyen birey, kinik ya da sinik olarak adlandırılmaktadır. Genel olarak sinizm; doğuştan gelen, genellikle olumsuz duyguları ifade eden ve azimli bir kişilik olarak tanımlanmaktadır (Abraham, 2000: 270).

Delken (2004: 15), sinizm türlerini *örgütsel değişim sinizmi*, *çalışan sinizmi*, *mesleki sinizm*, *kişilik sinizmi*, *toplumsal sinizm* olmak üzere beş boyutta incelemektedir. Sinizm türlerindeki her davranışın dört boyutunun (eylem, hedef, bağlam, zaman) olduğundan söz etmektedir. Sinizm türlerinin eylemlerine bakıldığında; hayal kırıklığı, öfke, yabancılaşma, acımasızlık, uzaklaşma gibi olumsuz tutum ve davranışların yer aldığı görülmektedir.

Örgütsel değişim sinizmi, değişimi gerçekleştirmekten görevli olanların gönülsüz veya yetkinliği olmayan çalışanlar olarak görülmesi sebebi ile değişim çabalarına karşı sahip olunan pesimistik bir bakış açısıdır (Wanous vd., 2000: 132). Örgütsel değişim sinizmi, işletme içindeki değişim gayretlerini amaçlayan bir sinizm türüdür. Abraham (2000: 272)'a göre örgütsel değişim sinizmi, başarısız değişim gayretlerine karşı geliştirilmiş bir tepkidir. Çalışanda işletmeye karşı oluşan karamsar bakış açısı, değişimde etkili olan çalışanın bile tembel ve yeteneksiz olduğuna dair bir inanış oluşmaktadır. Çalışanın isteksiz, tembel, beceriksiz gibi özelliklere sahip olduğuna inanılması, çalışanda örgütsel sinizme yönelik olumsuz davranışların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir.

Çalışan sinizmi çalışanın; diğer çalışanlara, işletme yönetimine, birimlerine yönelik sergilediği bir tutumdur. Bu sinizm türünde sinik çalışan, kendisinin diğer çalışanlara göre eşit olmadığını hissetmektedir (Abraham, 2000: 277). Andersson (1996: 1397) çalışan sinizmini; bireyin bir çalışana, gruba, ideolojiye, sosyal geleneğe ve işletmeye karşı aşağılama, güvensizlik, kırgınlık ve ümitsizlik duygusu ile sergilediği hem genel hem de özel bir davranış olarak tanımlamaktadır. Çalışan sinizminde çalışan, yöneticilere güvenmediğinden ortaya çıkan fırsatlardan yararlanmaya çekinmekte ve yönetim tarafından kullanıldığına inanmaktadır (Kanter ve Mirvis, 1989: 64). Çalışanda ortaya çıkan bu güven sorununu yok edebilmek için sosyal haklar, çalışma koşulları, saatleri vb. hususlarda eşitliğin sağlanması ve yönetim ile çalışan arasında açık iletişim sağlanarak müzakere yapılması gerektiğini savunmaktadır (Kanter ve Mirvis, 1989: 72). Çalışanın işletmeye duyduğu güvensizlik, hem işinde hem de işletmede mutsuz olmasına ve bu nedenle yabancılaşmasına yol açabilmektedir.

Mesleki (iş) sinizmi, çalışanın yaptığı işe gönderme yapmakta ve müşterileri hedef almaktadır (Delken, 2004: 16). Mesleki sinizmde çalışan; önce müşterilere, sonra da halka karşı olumsuz davranışlarda bulunmaktadır. Ayrıca sinik çalışan, müşterilerine sunduğu hizmetlerindeki yetersizlikleri yönetime, işletme politikalarına, uygulamalara ya da kaynaklardaki yetersizliğe dayandırmaktadır (Naus, 2007: 13). Mesleki sinizm, çalışma hayatının istenmeyen ve beklenmeyen neticelerinden biri olarak değerlendirilmektedir. Genellikle düşük statü ve saygınlığın olduğu mesleklerde sinizm daha fazla görülebilmektedir (Özgener vd., 2008: 60). Dean vd. (1998: 344)'a göre de mesleki sinizm; daha az karmaşık işler yapanlarda, nöbet/görev zamanları sürekli olarak değişenlerde, popüleritesi az olan işler yapanlarda ve çalışma alanları sınırlı olan çalışanlarda diğerlerine göre daha fazla görülebilmektedir.

Örgütsel sinizmin bir diğer türü de *kişilik sinizmidir*. Her ne kadar sinizmin bu biçiminin örgütsel sinizme ait olmadığı savunulsa da kişilik sinizmi, işletmedeki çalışanın tutumlarına da yansıtacağından genel örgütsel sinizm düzeyini etkilemesinin mümkün olduğu savunulmaktadır (Delken, 2004: 17). Kişilik sinizmi, doğuştan gelen, sabit bir kişilik özelliği olup genellikle bireyin olumsuz davranışlarını yansıtmaktadır. Bu özelliğe sahip birey, öteki bireylerin toplumsal ilişkilerde dürüst ve güvenilir olmayı başaramadıklarına, diğer bireylerin çıkarıcı, hilekar ve umursamaz olduklarına inanmakta ve bu nedenle de diğer bireylere karşı derin bir güvensizlik hissetmektedir. Bunun sonucunda, bu düşünceyi benimseyen bireyin tutumu içerleme, darılma, kırgınlık ve hile ile sonuçlanmaktadır (Abraham, 2000: 270-271). Sinik kişilik yapısına sahip çalışanın, kendisi dışındaki herkesi güvenilmez, menfaat düşkünü olarak gördüğü söylenebilir. Kişilik sinizmi, kısaca, çalışanların birbirlerine duydukları olumsuz duygular şeklinde açıklanabilir.

Toplumsal sinizm, bir ülkede yaşayan bireylerin, o ülkenin devletine ve devletin kurumlarına güvenememesidir (Delken, 2004: 17). Toplumsal sinizmde birey, diğer bireylerin niyetlerine güvenememekte; kendinden daha güçlü bireyler tarafından ihanete uğrayabileceğini düşünmektedir (Metzger, 2004: 30). Yüksek toplumsal sinizm yaşayan çalışan, sadece diğer çalışanlara ve işletmeye karşı değil, aynı zamanda, diğer çalışanların ve işletmenin faaliyetlerinin ardındaki esaslara da güvensizlik hissetmektedir (Aqueveque ve Encina, 2010: 314).

Hangi tür sinizm olursa olsun, işletme içindeki çalışanlarda görülmesi istenmeyen tutum ve davranışları kapsamaktadır. Sinik çalışan, işinden, çalışma arkadaşlarından ve işletmeden hoşnut değildir. Çalışma arkadaşlarının ve işletmenin güvenilmez olduğunu, kendisini kullandıklarını düşünmektedir. Çalışmada güven hissinin olmaması; işletmeyi benimseyememesine, tükenmişliğin ortaya çıkmasına ve çevresindeki her şeye karşı yabancılaşmasına neden olabilmektedir.

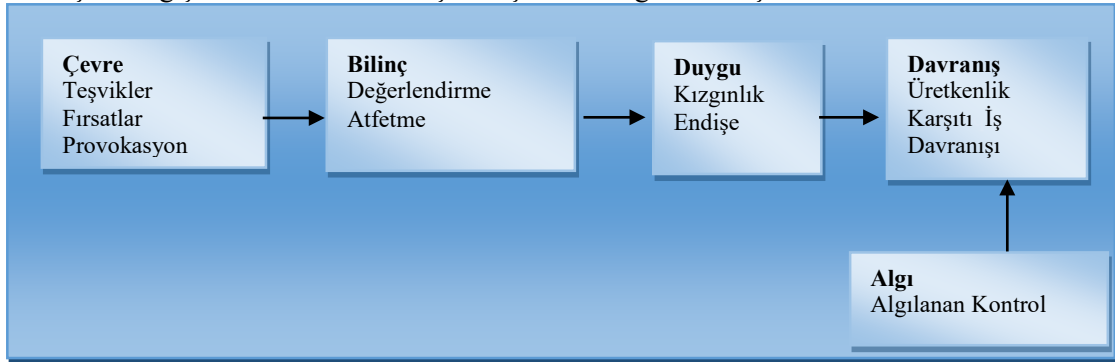
1.3.Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları

Üretkenlik karşıtı iş davranışları; anti-sosyal davranışlar (Giacalone ve Greenberg, 1997), iş yeri saldırganlığı (Baron ve Neuman, 1996), örgütsel vatandaşlık karşıtı davranışlar (Ball vd., 1994), kötü örgütsel davranışlar (Vardi ve Wiener, 1996), sapma, sapkın davranışlar (Robinson ve Bennett, 1995; Hollinger, 1983), iş yeri nezaketsizliği (Andersson ve Pearson, 1999) gibi terimler ile adlandırılmaktadır.

Robinson ve Bennett (1995: 556) kavramı, “iş yerinde sapkın davranışlar” olarak kullanmakta ve “belirgin örgütsel normları zedelemek için işletmenin, işletme üyelerinin veya her ikisinin de refahlarını tehdit edebilen iradi davranışlar” olarak tanımlamaktadırlar.

Spector ve Fox (2005: 151) kavramı, “üretkenlik karşıtı iş davranışları” olarak kullanmakta ve “işletme ve/veya yöneticiler, çalışanlar ve müşteriler gibi işletme paydaşlarına zarar verme niyeti ile bilinçli olarak yapılan davranışlar bütünü” olarak tanımlamaktadırlar.

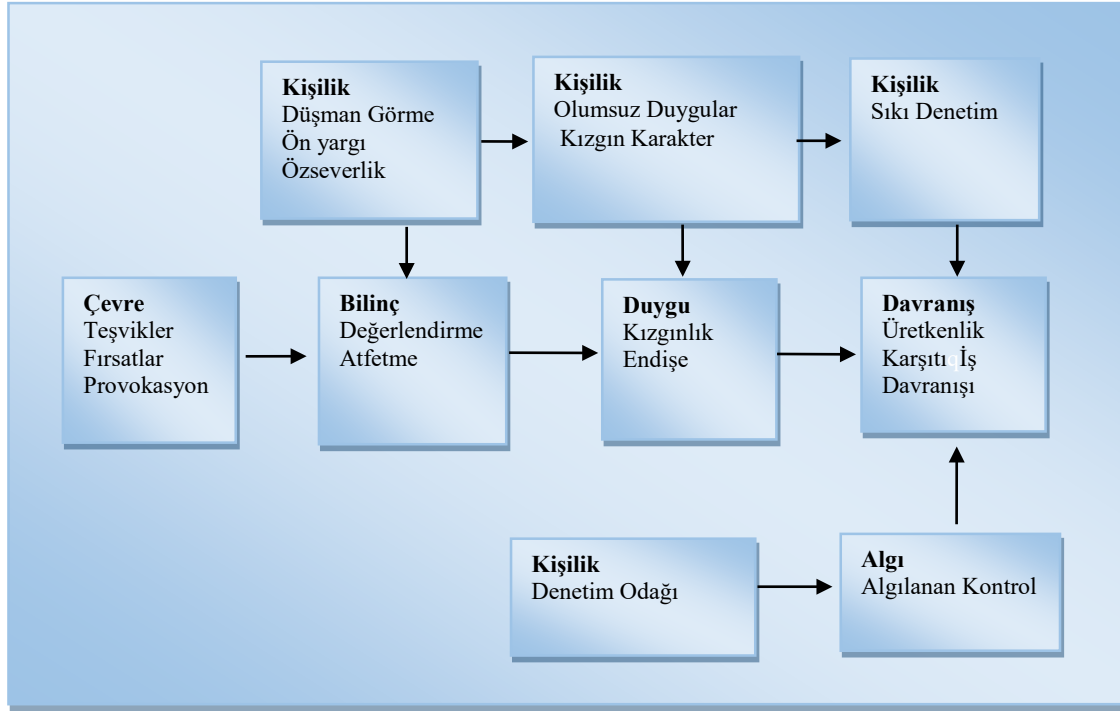
Spector (2011: 345), üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ortaya çıkmasında çevresel koşulların, bilincin ve duyguların etkili olduğunu savunmaktadır. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yol açan koşullar ve kişilik değişkenleri arasındaki ilişkiler Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Kişilik Değişkenleri Olmadan Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Modeli

Kaynak : Spector, 2011: 345.

Spector (2011), üretkenlik karşıtı iş davranışlarının oluşmasında kişilik unsurunu; çevresel koşullar, bilinç ve duygu unsurları gibi etkili olan diğer bir temel unsur olarak nitelendirmektedir. Şekil 1’de, kişilik değişkenlerinin göz ardı edildiği bir üretkenlik karşıtı iş davranışları modeli verilmektedir. Burada çevresel etmenler (teşvikler, fırsatlar, provokasyon) bilinci (değerlendirme ve atfetme) etkilemekte, bu etki kızgınlık ve endişe gibi duygular oluşturduğunda üretkenlik karşıtı iş davranışları meydana gelmektedir. Bireysel kontrol ise üretkenlik karşıtı iş davranışlarını azaltıcı bir etki yapmaktadır.



Şekil 2. Kişilik Değişkenleri ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Modeli

Kaynak : Spector, 2011: 347.

Şekil 2’de ise kişilik değişkenlerinin eklenmesi ile oluşturulan üretkenlik karşıtı iş davranışları modeli yer almaktadır. Spector (2011: 346), üretkenlik karşıtı iş davranışlarının neden kaynaklandığını ortaya koymada sıkça kullanılan kişilik ve dürüstlük testlerinde, hangi kişilik boyutlarının bu tip davranışlara daha çok neden olduğunun belirlenmesi gerektiğini öne sürmektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının oluşmasında, çevresel etmenler (teşvikler, fırsatlar, provokasyon) hızlandırıcı bir etki yapmaktadır. Kişilik değişkenleri (düşman görme, ön yargı ve özseverlik), üretkenlik karşıtı iş davranışlarına neden olan süreçte bilinç boyutu (değerlendirme, atfetme) üzerinde etkili olmaktadır. Duygu boyutu (kızgınlık, endişe) ise (olumsuz duygular ve kızgın karakter) kişilik değişkeninden etkilenmektedir. Denetim odağı ve bireysel kontrol ise üretkenlik karşıtı iş davranışlarını azaltıcı bir etki yapmaktadır (Spector; 2011: 347).

2.ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

2.1. Araştırmanın Kapsamı

Bu çalışmada, temel felsefesi açısından *uygulamalı*; amacı açısından *keşfedici*; yöntem açısından *nicel*; süre açısından zaman ve maliyet sınırlılığı içinde verilerin objektif bir biçimde toplanabilmesi için *kesitsel araştırma yöntemi* kullanılmıştır. Ayrıca, nicel araştırma yöntemi esas alınarak geçerlilikleri ve güvenilirlikleri sınanmış ölçeklerden yararlanılarak oluşturulan anket aracılığı ile veriler toplanmıştır.

Araştırma amacı doğrultusunda işe yabancılaşma, örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkilerden yola çıkılarak oluşturulan hipotezler aşağıda belirtilmiştir.

- H1₁** = İşe yabancılaşmanın “*güçsüzleşme*” alt boyutu, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını etkiler.
H1₂ = İşe yabancılaşmanın “*anlamsızlaşma*” alt boyutu, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını etkiler.
H1₃ = İşe yabancılaşmanın “*kendine yabancılaşma*” alt boyutu, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını etkiler.

H2₁ = Örgütsel sinizmin “*duyuşsal*” alt boyutu, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını etkiler.

H2₂ = Örgütsel sinizmin “*bilişsel*” alt boyutu, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını etkiler.

H2₃ = Örgütsel sinizmin “*davranışsal*” alt boyutu, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını etkiler.

Araştırmada verilerin daha hızlı ve kolay toplanabileceği, anketin daha fazla katılımcıya uygulanabileceği ve anketi uygulama sırasında yaşanabilecek sıkıntıların diğer yöntemlere göre daha az olabileceği düşüncesi ile araştırma evreninin Kayseri’de görev yapan öğretmenler olmasına karar verilmiştir. Yayınlanan gerek yüksek lisans gerekse doktora tezlerindeki araştırmalarda özel okullarda görev yapan öğretmenlere anketin uygulanmadığı dikkate alınmış ve araştırma evreninin Kayseri’de özel okullarda görev yapan öğretmenler olmasına karar verilmiştir.

Kayseri Milli Eğitim Müdürlüğü’nün resmi web sitesinde belirtilen 2017- 2018 Eğitim-Öğretim Yılı istatistikî verilerine göre Kayseri merkez ilçe sınırları içerisinde 105 özel okul bulunmakta ve bu okullarda toplam 2097 öğretmen görev yapmaktadır. Araştırmanın evreni 2097’dir. Araştırmanın örneklemini olan Kayseri’de bulunan ilkökul ve ortaokul eğitimi veren özel okullarda görev yapan öğretmenler, kolayda örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. İlkokulda görev yapan öğretmen sayısı 505 ve ortaokulda görev yapan öğretmen sayısı 546’dır. Toplam örneklem sayısı 1051’dir. Anket uygulamayı kabul eden öğretmen sayısı 380’dir. Yapılan anketler kontrol edildiğinde ise 86 anketin tam olarak işaretlenmediği tespit edilmiş ve o anketler değerlendirmeden çıkarılmıştır. Sonuç olarak araştırma kapsamında toplam 294 anket değerlendirmeye alınmıştır. Nicel değişkenli araştırmalar için örneklem hesaplama formülüne göre değerlendirildiğinde, formülün güven düzeyi %95 (alfa 0,05 için z tablosu değeri (t) = 1,96), standart sapma değeri (s) = 0,5, kabul edilebilir sapma tolerans değeri (d) = 0,05 olarak alınmıştır. $n_0 = \frac{1,96^2 \times 0,5^2}{0,05^2} = 384,16$ olarak tespit edilmiştir. $n = \frac{384,16}{1+384,16/1051} = 282$ olarak tespit edilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2014: 125). Formül sonucuna göre bu araştırmada 282 öğretmene ulaşmak, araştırma için yeterli olacaktır. Değerlendirmeye alınan anket sayısı “294” ve “294>282” olduğuna göre analizi yapılacak anket sayısı, araştırma için yeterli görülmüştür. Analize dahil edilen toplam anket sayısı 294’tür.

Ankete katılanların demografik özelliklerine ilişkin bulgular aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

	<i>Katılımcı</i>	<i>%</i>
<i>Cinsiyet (Toplam)</i>	294	100
Kadın	162	55,1
Erkek	132	44,9
<i>Medeni Durum (Toplam)</i>	294	100
Evli	208	70,7
Bekâr	86	29,3
<i>Yaş (Toplam)</i>	294	100
20-25	22	7,5
26-30	85	28,9
31-35	84	28,6
36-40	49	16,7
41 ve üzeri	54	18,4
<i>Öğrenim Durumu (Toplam)</i>	294	100
Lise veya Dengi	7	2,4
Ön Lisans	24	8,2
Lisans	211	71,8
Yüksek Lisans/ Doktora	52	17,7
<i>Çalışma Yılı (Toplam)</i>	294	100
1 Yıldan Az	16	5,4
1-5 Yıl	111	37,8
6-10 Yıl	55	18,7
11-15 Yıl	46	15,6
15 Yıldan Fazla	66	22,4
<i>İş Tecrübesi (Toplam)</i>	294	100
Evet	256	87,1
Hayır	38	12,9
<i>Önceki İş Yerinden Ayrılma Nedeni (Toplam)</i>	256	100
Ayrımcılık Yapması	25	8,5
İşi Sevmemesi	48	16,3
Baskı Görmesi	27	9,2
İlişkilerin İyi Olmaması	4	1,4
Diğer	152	51,7
<i>Mevcut İş Yeriindeki Çalışma Yılı (Toplam)</i>	294	100
1 Yıldan Az	95	32,3

1-5	144	49,0
6-10	34	11,6
11-15	14	4,8
15 Yıdan Fazla	7	2,4

2.2. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Yapılan araştırmada, katılımcıların işe yabancılaşma düzeylerini belirlemek amacı ile Mottaz (1981) tarafından geliştirilen, Uysaler (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanan işe yabancılaşma ölçeği kullanılmıştır. 21 maddeden oluşan ölçek “*güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma*” olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Bu araştırmada uygulanan anketin; “*işe yabancılaşma*” bölümünde 5’li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Bu araştırmada işe yabancılaşma ölçeği “*Güvenilirlik Katsayısı = 0,95*”; güçsüzleşme alt boyutunun “*Güvenilirlik Katsayısı = 0,97*”; anlamsızlaşma alt boyutunun “*Güvenilirlik Katsayısı = 0,94*”; kendine yabancılaşma alt boyutunun “*Güvenilirlik Katsayısı = 0,94*” olarak tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada, katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek amacı ile Brandes tarafından (1997) geliştirilen ve Erdost vd. (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. 14 maddeden oluşan ölçek “*duyuşsal, bilişsel ve davranışsal*” olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Bu araştırmada uygulanan anketin; “*örgütsel sinizm*” bölümünde 5’li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Bu araştırmada örgütsel sinizm ölçeği “*Cronbach’s Alpha (Güvenilirlik Katsayısı) = 0,92*”; duyuşsal alt boyutunun “*Güvenilirlik Katsayısı = 0,87*”; bilişsel alt boyutunun “*Güvenilirlik Katsayısı = 0,90*”; davranışsal alt boyutunun “*Güvenilirlik Katsayısı = 0,82*” olarak tespit edilmiştir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeği, Spector vd. (2006)’nin geliştirmiş oldukları ölçekten yararlanılarak oluşturulmuştur. Söz konusu ölçek, 33 maddeden oluşmaktadır. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarını ölçmek için kullanılan ölçek, Selçuk Kılıç’ın (2013) “*Algılanan Örgütsel Etik İklim ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiler*” adlı doktora tez çalışmasında kullandığı ölçek olup gerekli izinler alınarak kullanılmıştır. Kılıç (2013), 33 maddeden oluşan ölçeğe uzman görüşleri doğrultusunda 7 madde daha eklemiştir. Bu araştırmada kullanılan 40 maddelik üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeği; “*suistimal etme, geri çekilme (soyutlanma) ve kasıtlı zarar verme*” olmak üzere bağımsız üç faktör altında incelenmektedir. Yapılan araştırmada uygulanan anketin “*üretkenlik karşıtı iş davranışları*” bölümünde ise 7’li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Bu araştırmada üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeği “*Cronbach’s Alpha (Güvenilirlik Katsayısı) = 0,91*” olarak tespit edilmiştir.

2.3. Verilerin Analizi

Tablo 2’de işe yabancılaşma ölçeğine ilişkin üç faktörün varyans değerleri ve açıklanan toplam varyans değerleri görülmektedir. İşe yabancılaşma ölçeğine ilişkin faktörlerin toplam varyansın %80,17’sini açıkladığı sonucuna ulaşılmaktadır. Birinci faktör olan “*güçsüzleşme*” faktörü %48,378; ikinci faktör olan “*anlamsızlaşma*” faktörü %19,847; üçüncü faktör olan “*kendine yabancılaşma*” faktörü %11,945 oranında toplam varyansı açıklamaktadır. İyi bir faktör analizinde, en az sayıda faktör ile en yüksek varyansın açıklanması beklenmektedir. Toplam varyansın %50-75’ini açıklayan bir analiz geçerli bir analiz olarak kabul edilmektedir (Nakip, 2006: 432).

Tablo 2. İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Faktörlerin Varyans Değerleri

<i>Faktörler</i>	<i>Varyans (%)</i>	<i>Açıklanan Toplam Varyans (%)</i>
1. Güçsüzleşme	48,378	48,378
2. Anlamsızlaşma	19,847	68,225
3. Kendine Yabancılaşma	11,945	80,169

Tablo 3’te örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin üç faktörün varyans değerleri ve açıklanan toplam varyans değerleri görülmektedir. Örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin faktörlerin toplam varyansın %71,275’ini açıkladığı sonucuna ulaşılmaktadır. Birinci faktör olan “*duyuşsal*” faktörü %51,628; ikinci faktör olan “*bilişsel*” faktörü %11,229; üçüncü faktör olan “*davranışsal*” faktörü %8,418 oranında toplam varyansı açıklamaktadır.

Tablo 3. Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Faktörlerin Varyans Değerleri

<i>Faktörler</i>	<i>Varyans (%)</i>	<i>Açıklanan Toplam Varyans (%)</i>
1.Duyuşsal	51,628	51,628
2.Bilişsel	11,229	62,858
3.Davranışsal	8,418	71,275

Tablo 4. İşe Yabancılaşma, Örgütsel Sinizm ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Faktör Analizi

<i>Ölçek</i>	<i>KMO</i>	<i>Bartlett</i>	<i>Varyans</i>
<i>İşe Yabancılaşma</i>	,923	,000	80,169
<i>Örgütsel Sinizm</i>	,906	,000	71,275
<i>Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları</i>	,936	,000	81,705

Yapılan faktör analizi ile işe yabancılaşmanın KMO Değeri: ,923; örgütsel sinizmin KMO Değeri: ,906; üretkenlik karşıtı iş davranışlarının KMO Değeri: ,936; Bartlett's Test sonuçlarının ise ,000 düzeyinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu değerler ile işe yabancılaşma, örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeklerinin ve ölçeklere ilişkin boyutlar ile uygun faktör analizlerinin yapılabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, işe yabancılaşma ölçeğinin açıklanan toplam varyansın %80'ini, örgütsel sinizm ölçeğinin açıklanan toplam varyansın %71'ini, üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin açıklanan toplam varyansın %81'ini açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

2.4. Bulgular

Araştırmanın temel değişkenlerine ait betimleyici istatistikler aşağıda gösterilmektedir.

Tablo 5. Araştırma Değişkenlerinin Betimleyici İstatistikleri

<i>Değişkenler</i>	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maksimum</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>Çarpıklık</i>	<i>Basıklık</i>
<i>İşe Yabancılaşma</i>							
Güçsüzleşme	294	1	5	2,17	1,24	,822	-,606
Anlamsızlaşma	294	1	5	1,97	1,17	1,189	,271
Kendine Yabancılaşma	294	1	5	1,89	1,06	1,162	,317
<i>Örgütsel Sinizm</i>							
Duyuşsal	294	1	5	2,05	1,03	,844	-,054
Bilişsel	294	1	5	1,76	0,98	1,303	,933
Davranışsal	294	1	5	2,36	1,18	,437	-,879
<i>Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları</i>	294	1	7	1,05	0,13	1,01	1,791

Değişkenlere ait betimleyici istatistiklerde ortalama değerleri incelendiğinde, güçsüzleşme değişkeninin ortalamasının 2,17 (SS = 1,24); anlamsızlaşma değişkeninin ortalamasının 1,97 (SS = 1,17); kendine yabancılaşma değişkeninin ortalamasının 1,89 (SS = 1,06); duyuşsal değişkeninin ortalamasının 2,05 (SS = 1,03); bilişsel değişkeninin ortalamasının 1,76 (SS = 0,98); davranışsal değişkeninin ortalamasının 2,36 (SS = 1,18); üretkenlik karşıtı iş davranışları değişkeninin ortalamasının 1,05 (SS = 0,13) olduğu görülmüştür.

Değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -3 ile +3 arasında yer alması, dağılımların normal dağılım olarak görülebileceğini belirtmektedir. Bu veri aralığına dayanarak ölçülen değişkenlerin normal dağılım gösterdiği söylenebilmektedir (Kalaycı, 2005: 322). Araştırma değişkenlerinin çarpıklık ve basıklık değerleri -,05 ve 1,7 aralığında olduğundan değişkenlere ilişkin verilerin normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan korelasyon analizinin sonuçlarından yola çıkarak işe yabancılaşmanın korelasyon katsayıları incelendiğinde bu değişken ile öğrenim durumu ($r = -,453$; $p < ,05$) ve çalışma yılı ($r = -,139$;

p <,01) arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca, örgütsel sinizmin korelasyon katsayıları incelendiğinde bu değişken ile öğrenim durumu (r =-,456; p <,05) ve çalışma yılı (r =-,121; p <,05) arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca üretkenlik karşıtı iş davranışlarının korelasyon katsayıları incelendiğinde bu değişken ile öğrenim durumu (r =-,407; p <,05) ve çalışma yılı (r =-,181; p <,05) arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda, katılımcıların demografik özelliklerinden yaş, cinsiyet, medeni durum ve önceden çalışma durumu ile işe yabancılaşma, örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında herhangi bir ilişki görülmemiştir. Katılımcıların demografik özelliklerinden öğrenim durumu ve çalışma yılı ile işe yabancılaşma, örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 6. İşe Yabancılaşmanın Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Bulguları

	<i>B</i>	β (Etki)	<i>t</i>	<i>R</i>	<i>R</i> ² Değeri	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Model 1	1,413		29,571	,467	,218	16,072	,000
Cinsiyet	-,021	-,083	-1,488				,138
Yaş	,023	,215	2,495				,013
Medeni Durum	-,019	-,069	-1,173				,242
Öğrenim Durumu	-,089	-,413	-7,841				,000
Çalışma Yılı	-,030	-,300	-3,702				,000
Model 2	,946		24,181	,822	,675	74,024	,000
Cinsiyet	-,014	-,056	-1,562				,119
Yaş	,007	,065	1,151				,251
Medeni Durum	-,022	-,078	-2,044				,042
Öğrenim Durumu	-,014	-,065	-1,693				,091
Çalışma Yılı	-,009	-,088	-1,636				,103
Güçsüzleşme	,032	,310	7,361				,000
Anlamsızlaşma	,041	,378	8,879				,000
Kendine Yabancılaşma	,035	,287	7,379				,000
Model 1 ANOVA							,000
Model 2 ANOVA							,000

Tablo 6'daki regresyon analizinde, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken ile etkileşimini görebilmek için öncelikle demografik değişkenlerin etkileri kontrol edilmiştir. Model 1'de; demografik değişkenlerden cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, çalışma yılı regresyon analizine dahil edilmiştir. Model 2'de ise işe yabancılaşma boyutları (*güçsüzleşme*, *anlamsızlaşma* ve *kendine yabancılaşma*) regresyon analizine dahil edilmiştir.

Model 1'de regresyon analizine dahil edilen demografik değişkenlerden (cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, çalışma yılı) *yaş* ($\beta =-,215$, p <,05), *öğrenim durumu* ($\beta =-,413$, p <,05) ve *çalışma yılı* ($\beta =-,300$, p <,05) değişkenlerinin üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelik anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Demografik değişkenlerden yaş, öğrenim durumu ve çalışma yılı değişkenlerinin üretkenlik karşıtı iş davranışlarına aksi yönde anlamlı bir etkisinin olduğu; demografik değişkenler ile oluşturulan Model 1'in üretkenlik karşıtı iş davranışları toplam varyansının %22'sini açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Model 2'de bağımsız değişkenler olan işe yabancılaşma alt boyutları (*güçsüzleşme*, *anlamsızlaşma* ve *kendine yabancılaşma*) regresyon analizine dahil edildiğinde, demografik değişkenlerden *medeni durum* ($\beta =-,078$, p <,05) değişkeninin üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelik anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Demografik değişkenlerden medeni durum değişkeninin üretkenlik karşıtı iş davranışlarına aksi yönde anlamlı bir etkisinin olduğu; demografik değişkenlerinin de dahil edildiği Model 2'nin üretkenlik karşıtı iş davranışları toplam varyansının %68'ini açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 6'daki elde edilen verilere göre işe yabancılaşmanın güçsüzleşme alt boyutunun ($\beta =,310$, p <,001) üretkenlik karşıtı iş davranışlarına aynı yönde anlamlı bir etkisinin olduğu; işe yabancılaşmanın

anlamsızlaşma alt boyutunun ($\beta = ,378$, $p < ,001$) üretkenlik karşıtı iş davranışlarına aynı yönde anlamlı bir etkisinin olduğu; işe yabancılaşmanın kendine yabancılaşma alt boyutunun ($\beta = ,287$, $p < ,001$) üretkenlik karşıtı iş davranışlarına aynı yönde anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 7. Örgütsel Sinizmin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Bulguları

	<i>B</i>	β (Etki)	<i>t</i>	<i>R</i>	<i>R</i> ² Değeri	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Model 1	1,413		29,571	,467	,218	16,072	,000
Cinsiyet	-,021	-,083	-1,488				,138
Yaş	,023	,215	2,495				,013
Medeni Durum	-,019	-,069	-1,173				,242
Öğrenim Durumu	-,089	-,413	-7,841				,000
Çalışma Yılı	-,030	-,300	-3,702				,000
Model 2	,996		25,456	,825	,681	74,024	,000
Cinsiyet	-,014	-,055	-1,532				,127
Yaş	,009	,088	1,576				,116
Medeni Durum	-,017	-,060	-1,568				,118
Öğrenim Durumu	-,024	-,109	-2,847				,005
Çalışma Yılı	-,014	-,137	-2,567				,011
Duyuşsal	,025	,202	3,987				,000
Bilişsel	,076	,579	11,987				,000
Davranışsal	,004	,035	,861				,390
Model 1 ANOVA							,000
Model 2 ANOVA							,000

Tablo 7’deki regresyon analizinde, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni ile etkileşimini görebilmek için öncelikle demografik değişkenlerin etkileri kontrol edilmiştir. Model 1’de; demografik değişkenlerden cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, çalışma yılı regresyon analizine dahil edilmiştir. Model 2’de ise örgütsel sinizm boyutları (*duyuşsal*, *bilişsel* ve *davranışsal*) regresyon analizine dahil edilmiştir.

Tablo 7 incelendiğinde, Model 1’de regresyon analizine dahil edilen demografik değişkenlerden (cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, çalışma yılı) *yaş* ($\beta = -,215$, $p < ,05$), *öğrenim durumu* ($\beta = -,413$, $p < ,05$) ve *çalışma yılı* ($\beta = -,300$, $p < ,05$) değişkenlerinin üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelik anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Demografik değişkenlerden yaş, öğrenim durumu ve çalışma yılı değişkenlerinin üretkenlik karşıtı iş davranışlarına aksi yönde anlamlı bir etkisinin olduğu; demografik değişkenler ile oluşturulan Model 1’in üretkenlik karşıtı iş davranışları toplam varyansının %22’sini açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 7 incelendiğinde, Model 2’de bağımsız değişkenler olan örgütsel sinizm alt boyutları (duyuşsal, bilişsel ve davranışsal) regresyon analizine dahil edildiğinde, demografik değişkenlerden *öğrenim durumu* ($\beta = -,109$, $p < ,05$) ve *çalışma yılı* ($\beta = -,137$, $p < ,05$) değişkenlerinin üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelik anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Demografik değişkenlerden öğrenim durumu ve çalışma yılı değişkenlerinin üretkenlik karşıtı iş davranışlarına aksi yönde anlamlı bir etkisinin olduğu; demografik değişkenlerinin de dahil edildiği Model 2’nin üretkenlik karşıtı iş davranışları toplam varyansının %68’ini açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 7’den elde edilen verilere göre örgütsel sinizmin duyuşsal alt boyutunun ($\beta = ,202$, $p < ,001$) üretkenlik karşıtı iş davranışlarına aynı yönde anlamlı bir etkisinin olduğu; örgütsel sinizmin bilişsel alt boyutunun ($\beta = ,579$, $p < ,001$) üretkenlik karşıtı iş davranışlarına aynı yönde anlamlı bir etkisinin olduğu; örgütsel sinizmin davranışsal alt boyutunun ($\beta = ,035$, $p > ,05$) üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelik herhangi bir anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma verilerine göre hipotez sonuçları Tablo 8’de yer verilmiştir.

Tablo 8. Hipotez Sonuçları

<i>Çalışmanın Hipotezleri</i>	<i>Çalışma Bulguları</i>	<i>Değerlendirme</i>	<i>Kabul/Red</i>
H1₁ = İşe yabancılaşmanın “güçsüzleşme” alt boyutu üretkenlik karşıtı iş davranışlarını etkiler.	İşe yabancılaşmanın güçsüzleşme alt boyutu arttıkça üretkenlik karşıtı iş davranışları da artmaktadır.	H1₁ hipotezi desteklenmektedir.	Kabul
H1₂ = İşe yabancılaşmanın “anlamsızlaşma” alt boyutu üretkenlik karşıtı iş davranışlarını etkiler.	İşe yabancılaşmanın anlamsızlaşma alt boyutu arttıkça üretkenlik karşıtı iş davranışları da artmaktadır.	H1₂ hipotezi desteklenmektedir.	Kabul
H1₃ = İşe yabancılaşmanın “kendine yabancılaşma” alt boyutu üretkenlik karşıtı iş davranışlarını etkiler.	İşe yabancılaşmanın kendine yabancılaşma alt boyutu arttıkça üretkenlik karşıtı iş davranışları da artmaktadır.	H1₃ hipotezi desteklenmektedir.	Kabul
H2₁ = Örgütsel sinizmin “duyuşsal” alt boyutu üretkenlik karşıtı iş davranışlarını etkiler.	Örgütsel sinizmin duyuşsal alt boyutu arttıkça üretkenlik karşıtı iş davranışları da artmaktadır.	H2₁ hipotezi desteklenmektedir.	Kabul
H2₂ = Örgütsel sinizmin “bilişsel” alt boyutu üretkenlik karşıtı iş davranışlarını etkiler.	Örgütsel sinizmin bilişsel alt boyutu arttıkça üretkenlik karşıtı iş davranışları da artmaktadır.	H2₂ hipotezi desteklenmektedir.	Kabul
H2₃ = Örgütsel sinizmin “davranışsal” alt boyutu üretkenlik karşıtı iş davranışlarını etkiler.	Örgütsel sinizmin davranışsal alt boyutu üretkenlik karşıtı iş davranışlarını etkilememektedir.	H2₃ hipotezi desteklenmemektedir.	Red

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

İşe yabancılaşma ve örgütsel sinizmin üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisini ortaya koymak amacı ile yapılan bu çalışma için geniş çaplı literatür taraması yapılmıştır. Çalışmanın başında belirtilen amaca yönelik olarak konu, işe yabancılaşma, örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı iş davranışları olarak üç ayrı bölümde ele alınmıştır. Çalışmanın son bölümünde ise konuya ilişkin bir uygulama yapılarak, elde edilen veriler değerlendirilmeye çalışılmıştır. Çalışmada elde edilen verilerden şu sonuçlara ulaşılmıştır;

* Yapılan korelasyon analizi sonucunda, katılımcıların demografik özelliklerinden yaş, cinsiyet, medeni durum ve önceden çalışma durumu ile işe yabancılaşma, örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında herhangi bir ilişki görülememektedir. Katılımcıların demografik özelliklerinden öğrenim durumu ve çalışma yılı ile işe yabancılaşma, örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu,

* Regresyon analizine göre işe yabancılaşmanın güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma alt boyutlarının üretkenlik karşıtı iş davranışlarına aynı yönde anlamlı bir etkisinin olduğu,

* Örgütsel sinizmin duyuşsal ve bilişsel alt boyutlarının üretkenlik karşıtı iş davranışlarına aynı yönde anlamlı bir etkisinin olduğu; davranışsal alt boyutunun üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelik herhangi bir anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür.

Araştırmada elde edilen sonuçlar ışığında, uygulamaya ve araştırmaya yönelik bazı öneriler şunlardır:

* İlk olarak okulun politikaları ve uygulamaları açık, net ve anlaşılır olmalı; okul yöneticisi yönetim uygulamalarında adil, dürüst, açık, net ve şeffaf olmalıdır.

* Okul yöneticisi, geleneksel yönetim anlayışı yerine katılımcı yönetim anlayışını benimsemeli; öğretmenlerin görüş ve önerilerini önemsemeli ve onları karar alma süreçlerine dahil etmelidir. Kararlara katılan ve görüşleri alınan öğretmenlerin örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma düzeyleri de düşük olacaktır.

* Öğretmenler arasında açık, şeffaf ve etkili bir iletişim ağı kurulmalıdır. Okul süresi içinde öğretmenlerin birbirleri ile iletişim kurabilecekleri süre sınırlıdır. Bu nedenle okul yöneticisi, okul dışında öğretmenler ile birlikte geziler, sosyal etkinlikler düzenlemelidir. Kendilerine değer verildiğini hisseden öğretmenlerde okula karşı yabancılaşma da düşük olacaktır.

* Okul yöneticileri, öğretmenlerin arkadaşlarına karşı davranışlarını gözlemleyerek davranışların altında yatan sebeplerini araştırmalıdır. Eğer ortada herhangi bir sorun varsa bu sorunları önlemek için gerekli adımlar atılmalıdır. Böylece öğretmenler, diğer öğretmenlere sinik davranışlar sergilemesi önlenecektir.

* Okulda yabancılaşmanın ve sinizmin etkilerinin en aza indirilebilmesi için öğretmenlerin çalışma psikolojileri aralıklarla ölçülmeli, stres kaynakları tespit edilmeli ve onlara stresle başa çıkma yöntemleri uygulanmalıdır.

Daha önce de belirtildiği gibi “*işe yabancılaşma ve örgütsel sinizmin üretkenlik karşısı iş davranışlarına etkisi*” adlı çalışma, konu ile ilgili yapılan ilk çalışma olması açısından bundan sonra yapılacak çalışmalara da ışık tutması amaçlanmaktadır. İşe yabancılaşma, örgütsel sinizm ve üretkenlik karşısı iş davranışları konuları örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık gibi konular ile ilişkilendirilebilir.

KAYNAKÇA

- Abraham, Ralph (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Generic, Social and General Psychology Monographs*, 126 (3), 269–292.
- Andersson, Lynne M.- Bateman, Thomas S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18 (5), 449-469.
- Andersson, Lynne M.- Pearson, Christine M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24 (3), 452-471.
- Aqueveque, Claudio- Encina, Catherina (2010). Corporate behavior, social cynicism and their effect on individuals' perceptions of the company. *Journal of Business Ethics*, 91 (2), 311-324.
- Ball, Gail A.- Trevino, Linda Klebe- Sims, Henry P. (1994). Just and unjust punishment influences on subordinate performance and citizenship. *Academy of Management Journal*, 37, 299-322.
- Baron, Robert A.- Neuman, Joel H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behaviour*, 22 (3), 161-240.
- Giacalone, Robert A.- Greenberg, Jerald (1997). *Antisocial behavior in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Başaran, İbrahim Ethem (2000). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü* (3. Baskı). Ankara: EkinoksYayıncılık.
- Bolton, Charles (1972). Alienation and action: A study of peace-group members. *The American Journal of Sociology*, 78 (3), 537–561.
- Bowker, J. M.- Leeworthy, V. R. (1998). Accounting for ethnicity in recreation demand: A flexible count data approach. *Journal of Leisure Research*, 30 (1).
- Delken, Menno (2004). *Organizational cynicism: A study among call centers* Unpublished Doctoral Thesis. Maastricht University, Holland.
- Dickens, Peter (1996). *Reconstructing nature: Alienation, emancipation and the division of labor*. London and New York: Routledge.
- Edwards, Paul (1967). *The encyclopedia of philosophy*, The Macmillan Company The Free Press,
- Erdost, Ebru, Karacaoğlu, Korhan, Reyhanoğlu, Metin (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi. 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 514- 524.
- Fromm, Erich (1996). *Çağımızın özgürlük sorunu* (3. Baskı) (Çev: Güvenç, B.). İstanbul: Gündoğan Yayınevi.
- Güçlü, Abdulkali- Uzun, Erkan- Uzun, Serkan-Yolsal, Ümit Hüsrev (2003). *Felsefe sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.

- Güney, Salih (2000). Yönetim ve organizasyon el kitabı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Hegel, Georg Wilhelm Friedrich (1986), Tinin görüngübilimi, çev.: Aziz Yardımlı. İstanbul: İdea Yayınları.
- Hollinger, Richard C.- Clark, Joel P. (1983). Deterrence in the workplace: Perceived certainty, perceived severity and employee Theft. *Social Forces*, 62 (2).
- Kanter, Donald L.- Mirvis, Philip H. (1989). The cynical americans: Living and working in an age of discontentand disillusion. San Francisco, CA: Jossey- Bass.
- Kılıç, Selçuk (2013). Algılanan örgütsel etik iklim ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiler. Doktora Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Marx, Karl (1844). 1844 ekonomik ve felsefi elyazmaları. (Çev: Somer, K. (2011)). Ankara: Sol Yayınları.
- Metzger, Mark D. (2004). A qualitative inquiryinto the formation of beliefs in a policeorganization, Doctoral Thesis, The George Washington University: Washington.
- Naus, Aalphones Johannes (2007). Organizational cynicism on the nature, antecedents and consequences of employee cynicism toward the employing organization, UnpublishedDoctoral Thesis, Maastricht University: Maastrich.
- Özgener, Şevket, Öğüt, Adem, Kaplan, Mehmet (2008). İşgören-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma:Örgütsel sinizm (Editör: M. Özdevecioğlu ve H. Karadal). örgütsel davranışta seçme konular: organizasyonların karanlık yönleri ve verimlilik azaltıcı davranışlar. Ankara: İlke Yayınevi.
- Robinson, Sandra L.- Bennet, Rebecca J. (1995). Typology of deviant workplace behaviours: A multidimensional scaling Study. *The Academy of Managment Journal*, 555-572.
- Sarros, James C.- Tanewski, George A.- Winter, Platin- Santora, Joseph C.- Densten, Lain (2002). Work alienation and organizational leadership. *British Journal of Management*, 13 (4), 285-304.
- Seeman, Melvin (1959). On The meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24, 783-791.
- Spector, Paul E. (2011). The relationship of personality to counterproductive work behavior(CWB): An integration of perspectives. *Human Resource Management Review*, 21 (4), 342-352.
- Spector, P. E., Fox, S. (2005). The stressor-emotion model of counterproductive workbehavior: investigations of actors and targets, *American PsychologicalAssociation*, 151-174.
- Uysaler, Alper Lütfi (2010). Örgütsel yabancılaşmanın örgütsel bağlılık, iş tatmini, işten ayrılma eğilimi ile bağlantısı ve yabancılaşma yönetimi. Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Vardi, Yoav- Wiener, Yoash (1996). Misbehavior in organizations: A motivational framework. *Organizational Science*, 7 (2), 151-165.
- Wanous, John P.-Reichers, Arnon E.- Austin, James T. (2000). Cynicism about organizational change: Measurement, antecedents and correlates. *Group and Organization Management*, 25 (2), 132-153.