

KAMU PERSONELİNİN ÖRGÜTSEL DESTEK ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM TUTUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ: BİR GÜVENLİK KURUMU ÖRNEĞİ

Ümit GÜNER*

Öz

Bir güvenlik kurumunda örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel destek algıları arasındaki ilişkinin açıklanmasını amaçlayan bu çalışmada, betimsel ve ilişkisel analizlerden faydalanılmıştır. Araştırmanın evrenini, Bursa ilinin bir ilçesinde kamu kurumu olan İlçe Emniyet Müdürlüğü'nün Emniyet Hizmetleri Sınıfı personeli oluşturmada olup, araştırmaya kurumda görevli tüm Emniyet Hizmetleri Sınıfı personeli 134 kişi olarak dâhil edilmiştir. Araştırmada, örgütsel destek algılarının tespiti için on dokuz ifadeli algılanan örgütsel destek ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel sinizmin düzeyini tespit edebilmek için bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak üç alt boyutlu örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Yapılan araştırma ile emniyet hizmetleri sınıfı personelinin örgütsel destek algıları ile sinizm tutumları arasında anlamlı, orta şiddette ve birbirine zıt bir ilişki bulunmuştur. Çalışanların örgütsel destek algılarındaki yükselme, örgütsel sinizmin azalmasına neden olurken tersi yöndeki azalışlar ise sinik tutumların örgüt içinde artmasına neden olabileceği tespit edilmiştir. Bununla birlikte örgütsel sinizme ilişkin tanımlayıcı istatistiklerde, ölçek geneli ortalamasının genel ortalamanın altında kaldığından hareketle çalışanların sinik tutumlar içerisinde olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel Destek Algıları, Örgütsel Sinizm, Emniyet.

PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND ORGANIZATIONAL CYNICISM ATTITUDE: AN EXAMPLE OF A SECURITY INSTITUTION

Abstract

In this study, which aims to deduce relationship between perceived organizational support and organizational cynicism in a security institution, descriptive and relational analysis have been employed. The universe of the study choosed as a state agency in one of Bursa District's city Security Directorate's, security services branch's staff and all the staff 134 people who are still working in the Security Directorate participated. In the study, a nineteen-statement perceived organizational support scale was used to determine perceptions of organizational support. For determining organizational cynicism level which is used in literature frequently, organizational cynicism scale with cognitive, emotional and behavioral subdimensions was used. As a conclusion, meaningful, moderate and negative relationship was found between perceived organizational support and organizational cynicism for security services branch's staff. It has been determined that the increase in the organizational support perceptions of the employees causes the decrease in organizational cynicism, while the reverse decrease may lead to an increase in cynical attitudes within the organization.. On the other hand, in the descriptive statistics regarding organizational cynicism, it has been found that the employees do not have cynical attitudes, considering that the average of the scale is below the general average.

Keywords: Perceived Organizational Support, Organizational Cynicism, Security.

* Yalova Üniversitesi, SBE, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Öğrencisi, umitguner@egm.gov.tr, ORCID ID. <https://orcid.org/0000-0001-9711-9929>

GİRİŞ

Küreselleşme, gelişmekte olan dünya standartları ve bireylerin artan beklentileri ile çalışma yaşamındaki nitelikler farklılaşmış, eski yönetsel ve örgütsel yaklaşımlar artık geçerliliğini kaybetmiştir. Çalışma hayatına bilimsel bakış açısıyla yaklaşılmaya başlandığından bu yana, yöneticiler, politikacılar ve araştırmacılar, çalışanların tutumlarına, artan bir ilgiyle yaklaşmaktadırlar. Artan rekabet koşulları altında kurumlar ve yöneticiler, içinde bulunulan mevcut durumun nasıl daha iyi bir hale getirilebilir olacağına dair sürekli bir arayışın içindedirler. Bir kurumda yönetim fonksiyonunun etkin bir şekilde kullanması gereken birçok kaynak bulunmakla birlikte bu kaynakların içerisinde en önemlisi insan faktörüdür.

Çalışanların algı, tutum ve davranışları, kurumlar üzerinde doğrudan olumlu veya olumsuz etki olarak yansıyabilmektedir. Örgüt içinde gelişmesi muhtemel olumsuz tutum ve davranışlar arasında örgütsel sinizm oldukça dikkat çekicidir (Aly, Ghanem ve El-Shanawany, 2016, s. 85). Sinik tutum ve davranışların geliştiği örgütlerde, tüm organizasyon olumsuz olarak etkilenebilir ve hedeflere ulaşma noktasında problemler yaşanabilir (Reichers, Wanous ve Austin, 1997, s. 48). Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet (Goldenberg, Kocum ve Laplante, 2017; Yüksel ve Şahin, 2017), örgütsel vatandaşlık davranışı (Wilkerson, Evans ve Davis, 2008), tükenmişlik ve örgütsel bağlılık (Yaşar ve Özdemir, 2016), çalışanların memnuniyeti ve motivasyonu (Abraham, 2000) ile çalışmanın konusunu oluşturan örgütsel destek algıları (Byrne ve Hochwarter, 2008; Gökkyer ve Türkoğlu, 2018; Kalağan, 2009; Tokgöz, 2011; Kasalak ve Bilgin Aksu, 2014) arasında literatürde ters yönlü ilişkiler tespit edilmiştir.

Emniyet teşkilatı, devletin iç güvenliğinden sorumlu olduğundan, görevlilerinin güdülenmiş ve işleriyle özdeşleşmiş olması gerekmekte ve beklenmektedir. İfa edilegelen görevin niteliği itibariyle hassasiyetinden dolayı teşkilatın etkili bir şekilde yönetilmesi ve görevlilerinin manevi duygular eşliğinde yükümlülüklerinin ötesinde ve kurum bütünlüğüne katkı sağlayacak şekilde emek sarf etmesi gerekmektedir. Bu açıdan, teşkilat görevlilerinin kendilerini güvende hissetmeleri ve arkalarında teşkilatın var olduğunu bilmeleri şeklinde tanımlanan (Özdevecioğlu, 2003, s. 116) örgütsel destek kavramı gündeme gelmektedir. Görevliler, bağlı oldukları birime yönelik pozitif bir tutum geliştirilebilecek bir çalışma sahasının oluşturulması ve birimin desteğini mümkün olduğunca hissetmeleri neticesinde teşkilat tarafından kendilerine değer verildiğini hissedebilirler. Bu vesileyle çalışmalarının dikkate alındığını ve önemsendiklerini bilerek etkin ve verimli işgörebilir, birimlerine olan aidiyet duyguları ve performansları pozitif eğimli olarak gelişebilir (Eisenberger, Huntington,

Hutchison ve Sowa, 1986, s. 506). Birime olan bağlılık ve performans artışı ile birlikte yükselen motivasyon, görevlerin layıkıyla ifa edilmesinde ve çok daha istekli davranışlar sergilenmesinde etken olması beklenecektir

Kişilere göre farklılık gösterebilen emek faktörüne yeterli ve ihtiyaç hissettiği önem verilmeden, beklentileri karşılanmadan, her ne kadar diğer girdiler yeterli olsa da ilgili sistemin etkin ve verimli olması beklenmemelidir (Deniz ve Erdener, 2016, s. 30). Birimlerinden yeterli destek algılayamayan görevliler, tükenmişlik duygusu içine girerek birime karşı olumsuz tutum ve davranışlar geliştirmeye başlayabilirler. Böylece bireyin, örgütüne ilişkin olumsuz tutumu şeklinde ifade bulan (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998, s. 345) örgütsel sinizm kavramı karşımıza çıkmaktadır. Sinik tutum ve davranışlar, çalışanın kurumuna, işine ve bizi kendisine dönük bilişsel, duyuşsal ve davranışsal bağlamda negatif deneyimler geliştirmesi ile sonuçlanabilecektir.

Her örgütte olduğu gibi emniyet teşkilatı birimlerinde de görevliler zaman zaman bazı olumsuz deneyimler yaşamaktadırlar. Suç ve suçlular ile mücadele temelinde psikolojik yükü olan bir görevde iş ile ilgili olumsuz deneyimler; mesleki kariyer süreçlerinde yaşanan sorunlar ve yapılan çalışmaların kıymetlendirilmesi noktasında yaşanan aksaklıklar olumsuz deneyimlere verilebilecek örneklerdendir. Bunlarla birlikte iletişim ile ilgili yaşanan olumsuz deneyimler; hiyerarşik yapıdaki iletişim kanallarının kapalı olması ve yeterince iyi iletişim kurulamaması, bireysel görüş ve deneyimlere değer verilmemesi, inisiyatif kullanılamaması, otonom çalışma sahalarının bulunmaması, bireysel kararlara saygı duyulmaması ve çalışma ortamında farklı gruplaşmaların olması da diğer sayılabilecek olumsuzluklar arasındadır. Belirtilen bu tür olumsuz durumlar, emniyet teşkilatı görevlilerinin mutsuz olarak motivasyonlarının düşmesine neden olabilmekte, teşkilata ve meslektaşlarına güven duygularını negatif yönde etkileyebilmektedir. Bu koşullar doğrultusunda da emniyet teşkilatı görevlileri birimlerine karşı sinik tutum ve davranışlar sergileyebilmektedirler. Bu durum ilgili birimin bütününe sirayet ettiğinde ise örgütsel sinizme sebep olabilmektedir (Reichers vd., 1997, s. 50). Kuruma karşı öfke, kırgınlık, endişe, güven problemleri gibi durumlar görevliler nezdinde yaşanmaya başladığında, özellikle iç güvenlik alanında hizmet veren emniyet teşkilatında sunulan hizmetin kalitesi ve verimliliğinin düşmesine sebep olması beklenebilecektir.

Literatür taramasında yurtdışında veya yurtiçinde polislik mesleği açısından örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm kapsamında herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Polis sinizminin de yurt içinde nadiren çalışıldığı saptanmıştır

(Akatay, Yücekaya ve Kısacık, 2016; Kambur ve Canbek, 2008; Tekiner ve Tavas, 2016).

Yapılan araştırmayla örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin yönünün ve şiddetinin anlaşılması, yurtiçi literatürdeki bu konudaki eksikliğin giderilerek katkı sağlanması amaçlanmaktadır. Araştırma kapsamında bulunan ilişkiler sosyal mübadele kuramı çerçevesinden değerlendirilmeye alınacak olup bu sayede kurama da katkı verilecektir.

Ayrıca, araştırmanın emniyet teşkilatı çalışanlarının algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesiyle ileride yapılacak çalışmalara kaynak teşkil etmesi, her kademedeki yöneticilere, çalışanlarda meydana gelebilecek olası sinizm tutumları ile olumsuz yansımalarının örgütsel destek ile engellenmesine yönelik önerilerde bulunulması hedeflenmektedir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Örgütsel Destek Algıları

Algı, insanları, olayları ve bunların arasındaki ilişkileri anlama ve tanıma çabasıdır (Gökdağ, 2004, s. 19). Türk Dil Kurumu Büyük Türkçe Sözlüğünde algı, “Bir şeye dikkati yöneltmek onun bilincine varma, idrak.” olarak tanımlanmıştır (TDK, 2019). Algılama ise, insanların beş duyu vasıtasıyla çevrelerinden edindikleri verileri derleyerek anlamlandırma ve yoruma kavuşturma sürecidir. Algılama süreci ile kişi, seçici davranışlar sergileyerek bazı verilere duyarsız veya isteksiz olurken kimi zaman da çevresinde meydana gelen olaylardan ilgi duyduklarına karşı duyarlı olabilmektedir. Algılama olgusu, devamlı gerçekleşen bir süreç olup zaman içerisinde değişkenlik gösterebilmektedir (Eren, 2017, s. 69).

Organizasyonların kişiler tarafından görünüşü, ifade bulması veya yaşanan birtakım olayların algılanması farklılık gösterebilmektedir (Özdevecioğlu, 2003, s. 116). Örgütsel destek, kurumca görevlilerin motivasyonlarının ve ihtiyaçlarının önemsemesi, onların olumlu duygu ve düşüncelerini artırıcı nitelik taşıması durumu olarak belirtilmektedir (Eisenberger vd., 1986, s. 500-501).

Algılanan örgütsel destek, çalışanlar nezdinde kanuni yaptırımlar, sendikal çalışmalar gibi dış baskılardan ziyade kurumun gönüllü çalışma ve yaklaşımları neticesinde elde edilen algısal tutumlar ile oluşmaktadır. Ücret artışı, terfi olanakları, bir işi mümkün olduğunca çekici kılma ve örgütsel uygulamalar gibi kurumsal ödüller ve uygun iş koşulları, çalışanların algılamış olduğu örgütsel desteğe katkıda bulunmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 698).

Çalışanların örgütteki algı, tutum ve davranışlarına etki eden örgütsel desteğin gereğince sağlandığı durumlarda motivasyon ve performans artışı neticesiyle örgüt

amaçlarına ulaşma noktasında etken unsur olması beklenmektedir (Pack, 2005, s. 1). Örgütler çalışanlarına sağladıkları destek ile kişisel gayret ve emeklere saygı duyulduğunu hissettirerek, kişilerin aidiyet ve saygınlık gereksinimlerinin karşılanmasına çalışıldığını ve kendini gerçekleştirebilmeleri için alan açma faaliyetleri yürütüldüğünü de göstermektedirler (Demirci, 2019, s. 35).

Çalışanlarının desteklenmesini önemseyen örgütler, bireylere değer veren, devamlı kontrol altında bulundurmaya çalışmadan ön açan, çekinmeden faaliyetlerini deneme – yanılma çerçevesinde yönlendiren organizasyonlardır. Bununla birlikte bu tür örgütler çalışanlarını maddi bir kaynak olarak görmekten ziyade takdir eden ve edilen, normlar çerçevesinde tutarlı davranışlarda bulunan, otonom çalışma sahaları meydana getirmek suretiyle verimliliği arttırmayı hedefleyen yapılardır (Aselage, Eisenberger, Sucharski ve Jones, 2004, s. 211).

Emniyet birimleri özelinde yapılan araştırmalarda, çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin pozitif önemi doğrulanmaktadır (Adams ve Mastracci, 2019, s. 10). Algılanan örgütsel desteğin arttığı durumlarda çalışanların örgütsel bağlılıkları ile iş performanslarının arttığı ve stres düzeylerinin azalma eğiliminde olduğu ve dolayısıyla sinik tutum ve davranış gösterme eğilimlerinin de azalma gösterdiği tespit edilmiştir (Armeli Eisenberger, Fasolo ve Lynch, 1998; Crank ve Caldero, 1991; Ingram ve Lee, 2015).

Araştırma kapsamında test edilmesi planlanan sosyal mübadele kuramına göre kişiler arası ilişkiler, mevcut kaynakların karşılıklı değişimi üzerine kurulu durumda bulunmaktadır. Kuram, temel olarak bireylerin manevi veya maddi ödül beklentisi ile sosyalleşmeye katıldığı ve süreci bu kapsamda sürdürmeye veya sonlandırmaya çalıştığını varsaymaktadır (Lambe, Wittmann ve Spekman, 2001, s. 4). Ekonomik kapsamından ayrı olarak sosyal ilişkilere, karşılıklı değişim perspektifinden yaklaştığını belirten Blau'ya göre (Blau, 1964, s. 88), sosyal değişim, başkalarına güven unsurunu ve kişisel yükümlülükleri içermektedir (Cropanzano ve Mitchell, 2005, s. 882). Örgütsel destek algıları, Sosyal Mübadele Kuramı ile de uyumlu olarak görevlilerin kurumlarına karşı besledikleri aidiyet duygularını, kurumun çalışanlarının emeklerine değer vermesi ve mutluluklarıyla alakadar olmalarını içeren evrensel değerleri kapsamına aldığı için önem arz etmektedir (Zagenczyk, 2001, s. 11-12).

1.2. Örgütsel Sinizm

Kişilerin yalnız kendi çıkarlarını gözeterek hareket ettiği görüşünü kabul eden ve bu doğrultuda herkesi çıkarıcı gören kimse sinik ve bu yaklaşım üzerinde çalışmalar yaparak açıklamaya çalışan düşünce de sinizm olarak ifade edilmektedir (Özler Atalay ve Şahin, 2010, s. 48). İnsanların kişisel menfaatlerini önemsediklerini,

diğerlerinin de kendisi gibi çıkar odaklı davranışlar sergilediklerine inanan sinizm taraftarları, iyilik, doğruluk ve samimiyet gibi kavramların çıkarlarla değiştiğine inanmaktadırlar (Karcıoğlu ve Naktiyok, 2015, s. 21).

Sinizm kavram olarak felsefi bir akım şeklinde Antik Yunan'da ortaya çıkmış ve bu akımı benimseyenlerce yaşamda da uygulama alanı bulmuştur. Milattan önceki yüzyıllarda yaşamış filozoflar olan Antisthenes ve Sinoplu Diogenes, tarihte sinizmi savunan felsefeciler arasında yer almaktadır. Takip eden yüzyılda da savunucuları tarafından Sinik Okulu kurulmuştur (Örücü ve Karataş, 2018, s. 20).

Sinizm kapsamındaki tutum ve davranışların geniş bir şekilde kurumlarda veya örgütlerde hissedilmesinin, görülmesinin ve yaşanmasının ardından örgütsel sinizm kavramı gündeme gelmiş, çalışmalarda ele alınmaya başlamıştır. Yabancı literatür ele alındığında, örgütsel sinizm ile ilgili çalışmalar uzun yıllar önce başlamışsa da özellikle 1990'lı yıllardan sonra ağırlık kazanmıştır (Abraham, 2000; Andersson ve Bateman, 1997; Brandes, 1997; Cook ve Medley, 1954). Ülkemizdeki konu ile ilgili çalışmaların ise 2000'li yıllardan itibaren yoğunlaştığı görülmektedir (Karacaoğlu ve İnce, 2012, s. 81).

Görevlilerin kurumlarına karşı, dürüst olmadıklarına dair inançları gelişmeye başladığında beliren örgütsel sinizm, özellikle etik değerlerin eksikliği, liyakat ve adalet gibi çalışma barışına dair beklentilerin karşılan(a)madığı algısından ortaya çıkabilmektedir (Dean vd., 1998, s. 342-346). Temelinde kişilerarası güvensizlik, kuşkuculuk, şüphecilik veya memnuniyetsizlik gibi kavramların yer aldığı, sadece çıkar odaklı ilişkilerin geliştirildiği değerlendirilmesi üzerinde anlam bulan sinizmin (Andersson ve Bateman, 1997, s. 450) örgüt bağlamında gündeme gelmesiyle daha geniş bir perspektiften değerlendirmeye alınması ihtiyacı doğmuştur (Özkan, 2018, s. 19).

Örgütsel sinizm, kurum çalışanlarının örgütlerine yönelik hissettikleri ve geliştirdikleri negatif tutum (Dean vd., 1998, s. 345), ahlaki değerlerin benimsenmemesi, adalet ve doğruluk gibi evrensel kabullerden bir takım çıkarlar uğruna vazgeçilebilmesine dair inançlardan oluşan tutumlardır (Bernerth, Armenakis, Feild ve Walker, 2007, s. 311-312). Bu bağlamda önceden belirlenmiş olan ve uygulanan standartlardan uzaklaştıkça örgütsel sinizm ile karşılaşma olasılığının artacağı ifade edilebilecektir.

Örgütsel sinizm, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlar olarak alt boyutlarda detaylandırılmasından (Brandes, Dharwadkar ve Dean, 1999) sonra literatürde konu ile ilgili çalışmaların arttığı gözlenmiştir.

Örgütsel sinizmin ilk boyutu bilişsel boyuttur ve bireylerin kurumlarının doğruluk, adalet ve güvenden uzak oldukları gibi inanışları kapsamaktadır. Süreç içerisinde öğrenilmiş ve içselleştirilmeye başlanmış bu inanışlarla adalet, doğruluk ve güvenin bulunmadığı çalışma ortamında çalışanlar ihanete uğradıkları düşüncesine kapılmaktadırlar (Karacaoğlu ve İnce, 2012, s. 78-79). Bir başka yaklaşımla örgütsel sinizmin bu boyutu, fiillerin ve insani güdülerin ahlak ve samimiyete dair inançsızlığa doğru gidişi olarak ifade edilmektedir (Özler vd., 2010, s. 49).

Duyuşsal boyut, örgütsel sinizmin ikinci boyutu olup, kendilerine kurum tarafından ihanet edildiği düşüncesi sonrası çalışanların, örgüte karşı öfke, kızgınlık veya ondan utanma gibi duygu içerikli tepkiler göstermesidir (Işık, 2014, s. 137). Duyuşsal boyutta, çalışanlar örgüte karşı objektif yargılar içermeyen öfke, kızgınlık ve hor görme gibi tepkiler göstermektedirler.

Son olarak davranışsal boyut ise, kuruma yönelik negatif duygusal tepkilerin davranışlara yansıtıldığı boyut olarak ortaya çıkmaktadır. Bu boyutta, örgüt küçük görülmekte, kurumun ve çalışanlarının geleceğine dair olumsuz tahminlerde bulunulmakta, alay içeren mizahi yaklaşımlar sergilenebilmekte ve beklenenden sert eleştirel ifadeler kullanılabilir (Kutunis ve Çetinel, 2010, s. 188-189). Belirtilen davranışlar çalışanlar tarafından herhangi bir hassasiyet gösterilmeksizin gerek kurum içinde gerekse kurum dışında sergilenebilmektedir. Bu davranış kalıpları kimi zaman özel sektör örgütlerinde kimi zamanda devlet kurumu çalışanları arasında görülebilmektedir.

Örgütlerin yeni kurulum aşamalarındaki veya süreç içerisinde değişim aşamalarındaki yönetimsel hatalar, yoğun stres, aşırı görevlendirmeler, beklentilerin örgüt ile çalışan arasında karşılıklı olarak karşılanamaması, sosyal desteğin yeterince sağlanamaması gibi etkenler örgütsel sinizme neden olabilmektedir (Altınöz, Çöp ve Sığındı, 2011, s. 290). Yaşanan rekabet ortamına rağmen terfi yapısında liyakat esasına muhalif yaşanan aksaklıklar, kurum ile çalışan arasındaki amaç çatışması, özellikle büyüyen kurumlarda görülen kurumsal karmaşa, karar süreçlerine katılamama (Gökalp, 2018, s. 70-75), iletişim problemleri, psikolojik sözleşme aksaklıkları (Örücü ve Uzun, 2018, s. 143), iş sonlandırma veya bu yöndeki baskılar da (Gözüm, 2017, s. 41) örgütsel sinizm sebeplerindedir. Bununla birlikte, uzun mesai saatleri, hiyerarşik yapının yeterince açık ve anlaşılır olmaması, mevzuatta yaşanan karmaşıklıklar gibi etkenler de örgütsel sinizme yol açabilmektedir.

Özellikle yurtdışı literatür tarandığında sinizme dair çalışmaların emniyet hizmetleri, sosyal hizmetler ve sağlık hizmetleri alanında gerçekleşmiş olduğu

görülmektedir. Sinizm alanında ilk çalışma 1961 yılında tıp alanında Becker ve Geer tarafından yapılmış, sonrasında 1967 yılında Niederhoffer tarafından emniyet hizmetleri alanında gerçekleştirilmiştir. Devam eden tarihlerde ve farklı araştırmacılar tarafından yine aynı alanda, 1983 yılında Steven ve O'Neil, 1990 yılında Meyerson tarafından sosyal hizmet alanında çalışmalar yapıldığı gözlenmiştir (Kalağan, 2009, s. 64).

1.3. Örgütsel Destek Algılamaları İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki

Örgütsel davranış araştırmalarında örgüt ile çalışan arasındaki ilişkilerin açıklanmasında kullanılan önemli kavramlardan biri de örgütsel destek algısıdır (Giray ve Şahin, 2014, s. 4). Örgütlerde, çalışanların kendilerine ve çalışmalarına değer verildiği, mutluluklarının ve motivasyonlarının önemsendiği durumlarda, örgütün desteğini hissettiklerinde, algılarının olumlu yönde etkilenebileceği değerlendirilmektedir. Kişisel algıların tutum ve davranışları etkileyebileceğinden hareketle, örgüt nezdinde hissedilen negatif algılar, olumsuz tutum ve davranışlara neden olarak etkinliğin ve verimliliğin düşüşüne sebep olabilecektir. Böylece örgütsel desteği düşük olarak algılayan çalışanların tutumlarının olumsuz olacağı tahmin edilebilecektir.

Örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki burada belirlemekte ve sinik tutumların çoğaldığı bir örgütte verimliliğin düşeceği yaklaşımdan dolayı örgütlerde algılanan destek ile sinizm arasında ters yönlü ilişki olabileceği beklenmektedir. Literatüre bakıldığında da yapılan çalışmalarda beklendiği üzere değişkenler arasında zıt yönlü bir ilişki olduğu tespitleri yapılmıştır (Byrne ve Hochwarter, 2008; Gökyer ve Türkoğlu, 2018; Kalağan, 2009; Tokgöz, 2011).

Örgütsel destek hislerinin yeterli olmadığı durumlarda çalışanlar, çalışmalarını aksatma, kurumlarına karşı diğer görevlilere göre daha az aidiyet hissetme ve yeterli performans sergileyememe gibi tutum ve davranış eğilimleri göstermektedirler. Brandes, algılanan örgütsel desteğin, örgütsel sinizmle negatif ilişkili olacağını ve çalışanın yönetim tarafından kendilerinin önemsemediğini anladığı takdirde örgütsel sinizmin ortaya çıkmasının olası bir durum olduğunu belirtmektedir (Brandes, 1997, s. 63).

2005 yılında James tarafından yapılan çalışmaya göre, örgütsel destek algısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki, işverenlerin çalışanlarına iyi davrandıklarında işletmeye karşı olumlu tutum ve davranışlar geliştirmelerinin muhtemel olduğu, kötü davranıldığında ise olumsuz tutum ve davranışlar geliştirmelerinin olası olduğu tespit edilmiştir (James, 2005, s. 79-81).

2. ÖRGÜTSEL DESTEK ALGILARI VE ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR

Sinizm ile ilgili mesleki bağlamda yapılan ilk çalışmalardan biri olan Arthur Niederhoffer'ın 1967 yılında yayınladığı *Behind the Shield* adlı kitabında polis memurlarının zamanla artan bir şekilde sinizm problemi ile karşı karşıya kaldıklarını ifade edilmiştir (Candan, 2013, s. 184).

2007 yılında Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, genel sinizm ve örgütsel sinizm kavramlarının Türkçe literatüre tanıtmayı amaçladıkları çalışmalarında tekstil firmasında çalışan 64 kişiyle, sinizm ve örgütsel sinizm ile işgörenlerin demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Çalışma sonucunda, sinizm ve örgütsel sinizm ile işgörenlerin görevli oldukları kısım ve pozisyonları bağlamında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Eğitim düzeyi önlisans olan işgörenlerin, eğitim düzeyi lisans olanlara nazaran daha çok sinik davranışlar sergileme eğiliminde bulunabildikleri gözlemlenmiş, eğitim düzeyi ile sinik tutum ve davranışlar arasında negatif yönlü bir ilişki bulunduğu belirtilmiştir (Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007, s. 519).

2008 yılında Tokgöz ve Yılmaz, hizmet sektöründeki 346 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında, çalışanların sinizm ve örgütsel sinizm seviyeleri ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri araştırmışlardır. Çalışma sonuçlarına göre, genel sinizm düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı fakat düşük düzeyli ilişki tespit edilmiştir. Bununla birlikte çalışanların genel ve örgütsel sinizm seviyeleri ile demografik değişkenlerden cinsiyet ve yaş bağlamında bir ilişki bulunmamış, örgütsel sinizm seviyeleri ile eğitim arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur (Tokgöz ve Yılmaz, 2008, s. 301-302).

2008 yılında çeşitli endüstri ve iş alanlarında 2.143 katılımcı üzerinde Zinta ve Wayne tarafından yapılan araştırmada, örgütsel sinizm ile algılanan örgütsel destek ve performans ilişkisi araştırılmıştır. Araştırma sonucuna göre yüksek sinik tutumların olumsuz destek seviyelerinde anlamlandığı, özellikle sinik tutumlar sergileyenlerin performanslarının örgütsel destek algılarının orta seviyelerde hissedildiğinde ortaya çıktığı, buna karşın örgütsel destek algılarının yüksek veya düşük seviyelerde olduğu durumlarda siniklerin performanslarının düşük olduğu belirtilmiştir (Zinta ve Wayne, 2008, s. 54).

2009 yılında eğitim alanında 214 araştırma görevlisi katılımıyla Kalağan tarafından yazılan yüksek lisans tezinde örgütsel destek algılarıyla örgütsel sinizm arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmaya göre algılanan örgütsel desteğin en yüksek olarak akademik danışmanlık boyutunda, en düşük olarak ise gelişme fırsatı boyutlarında bulunduğu, örgütsel destek ve örgütsel sinizm

arasındaki ilişkinin güçlü, zıt yönlü ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm tutumlarının %80'i gibi oldukça güçlü bir kısmının algılanan örgütsel destek ile açıklanabileceği belirtilmiştir (Kalağan, 2009, s. 173-179).

2011 yılında hizmet sektöründe 162 kişinin katılımıyla Tokgöz tarafından gerçekleştirilen çalışmada, örgütsel sinizm, destek ve adalet ilişkisi araştırılmıştır. Elektrik dağıtım hizmetinde çalışanlar üzerinde yapılan çalışmada, örgütsel sinizme neden olarak örgütsel adalet ve desteğin modellenmesinin incelenmesi amaçlanmıştır. Netice olarak örgütsel sinizm ile örgütsel adalet değişkenleri arasında güçlü ve örgütsel sinizm ile örgütsel destek değişkenleri arasında ise orta seviyede ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte örgütsel sinizmi belirleyen nedenler olarak, örgütsel adalet ve örgütsel destek algılarının güçlü faktörler oldukları tespit edilmiştir (Tokgöz, 2011, s. 378).

2014 yılında araştırma görevlileri arasında 214 kişinin katılımı ile Kasalak ve Bilgin Aksu tarafından yapılan çalışmada algılanan örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin tespit edilmesi, algılanan örgütsel destek düzeyine bağlı olarak örgütsel sinizmin ne ölçüde öngörülebileceği incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre, algılanan örgütsel destek ile örgütsel sinizmin tüm boyutları arasında anlamlı ve orta düzeyde olumsuz ilişkiler bulunduğu tespit edilmiştir (Kasalak ve Bilgin Aksu, 2014, s. 128).

2015 yılında Özgür tarafından yine araştırma görevlileri katılımıyla ve fakat nitel ve nicel yöntemlerin bir arada kullanılarak gerçekleştirilen çalışmada algılanan örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve güçlü bir negatif ilişki bulunduğu tespit edilmiştir (Özgür, 2015, s. 24).

2017 yılında eğitim alanında liselerde görev yapan 386 öğretmenin katılımıyla Gökyer ve Türkoğlu tarafından yapılan çalışmada, algılanan örgütsel destek ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Sonuç olarak, öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile adalet algıları alt boyutunda yüksekken, bireysel ve mesleki gelişim alt boyutu ile ölçeğin tamamına dair algıların orta seviyede, sahiplenme alt boyutuna dair algıların ise düşük düzeyde olduğu anlaşılmıştır. Sinizmin bilişsel ve duyuşsal alt boyutları ile örgütsel destek ve adalet arasında orta şiddette zıt yönlü; davranışsal alt boyut ile örgütsel destek ve adalet arasında ise zayıf ancak yine zıt yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir (Gökyer ve Türkoğlu, 2018, s. 333-335).

2019 yılında Yavuzer Zan ve Altuntaş tarafından hizmet sektöründe 220 hemşireden toplanan verilerle yapılan çalışmada örgütsel destek algılarının örgütsel sinizm üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma

sonucunda algılanan örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasında negatif, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu, algılanan örgütsel desteğin örgütsel sinizmi azalttığı ve örgütsel desteğin örgütsel sinizmi olumsuz etkilediği bulunmuştur (Yavuzer Zan ve Altuntaş, 2019, s. 100).

3. AMAÇ VE YÖNTEM

Emniyet Hizmetleri çalışanlarının algılanan örgütsel destek ve örgütsel sinizm seviyelerinin tespit edilmesini, ilişkilerini, pozitif veya negatif yönünü açıklamayı amaçlayan bu çalışma Bursa ilinin bir ilçesinde İlçe Emniyet Müdürlüğü çalışanlarına yönelik olarak yapılmıştır. Araştırma kapsamındaki evrenin fazla büyük olmaması ve ulaşılabilir olması nedeniyle örneklem seçilmesine gerek duyulmaksızın İlçe Emniyet Müdürlüğündeki tüm personele yani toplam 150 adet olarak dağıtılmıştır. Eksik veya hatalı veriler nedeniyle çıkartılan anketler sonucunda 134 anket üzerinde çalışılmıştır. Böylece evrenin %89,3'üne ulaşılmış, örneklem ile evren arasındaki uyum sağlanmıştır.

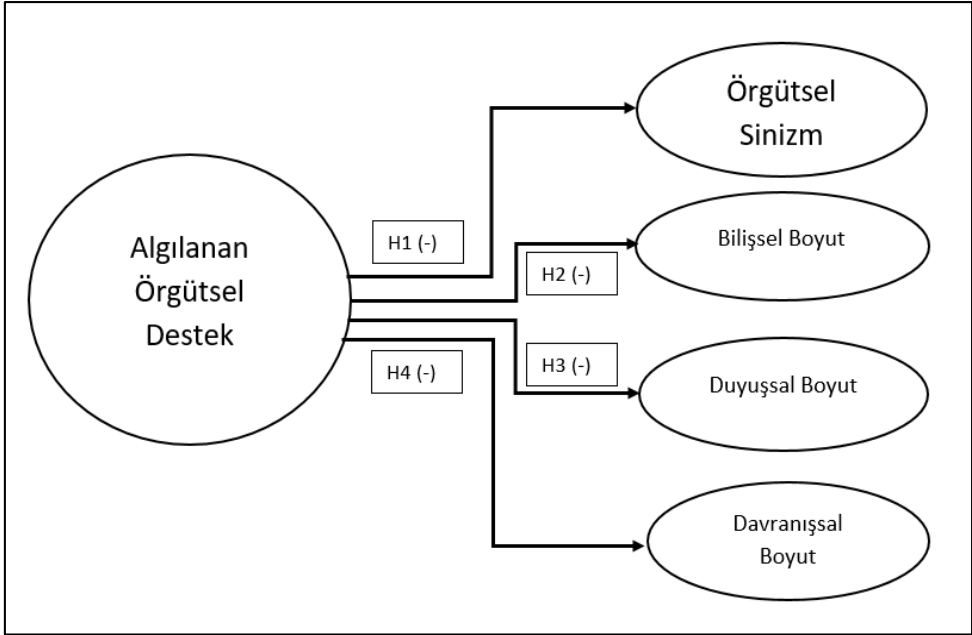
Emniyet Hizmetleri Sınıfı personeline ait sosyolojik ve demografik verilere ulaşmak için araştırmacı tarafından geliştirilen 7 soru ile birlikte, algılanan örgütsel destek kapsamında Kalağan'ın yükseklisans tezinde kullandığı algılanan örgütsel destek envanterinden geliştirilen 19 ifadeli ölçek kullanılmıştır (Kalağan, 2009, s. 203). Örgütsel sinizme dair veriler için ise Brandes, Dhadwarkar ve Dean'in (1999) çalışmalarıyla geliştirilmiş olan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak üç alt boyut içerikli 13 ifadeli örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçe uyarlaması Karacaoğlu ve İnce tarafından yapılmıştır (Karacaoğlu ve İnce, 2012). Ölçek ifadeleri 5'li Likert olarak hazırlanarak faktörlerin karşısına (1)Kesinlikle katılmıyorum, (2)Katılmıyorum, (3)Kararsızım, (4)Katılıyorum, (5)Kesinlikle katılıyorum seçenekleri yerleştirilmiştir.

Algılanan örgütsel destek ölçeğinden “İlçe Emniyet Müdürlüğünde görev dağılımı yapılırken, adil bir şekilde davranılmaktadır.”, “Hizmet içi eğitimler, kurslar ve seminerde öğrenmiş olduğum yeni bilgi ve becerileri uygulamaya yansıtabilmem için fırsat sağlanır.” ve “Görev ile ilgili fikirlerim ve önerilerim dikkate alınmaktadır.” ifadeleri örnek olarak verilebilir. “İlçe Emniyet Müdürlüğünde, görev açısından söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.”, “İlçe Emniyet Müdürlüğünde, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.” ve “Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.” ifadeleri de örgütsel sinizm ölçeğine örnektir.

Araştırma kapsamında toplanan veriler paket program vasıtasıyla analize tabi tutulmuş, devamında betimsel istatistikler, korelasyon analizi ve regresyon

analizleri uygulanmıştır. Güvenilirlik analizi Cronbach Alpha, algılanan örgütsel destek için 0,920, örgütsel sinizm için ise 0,894 olarak belirlenmiştir. Elde edilen verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek amacıyla basıklık ve çarpıklık değerlerine bakıldığında, algılanan örgütsel destek ölçek geneli ortalamalarına göre çarpıklık katsayısı -0,090, basıklık katsayısı 0,535, örgütsel sinizm ölçek geneli ortalamalarına göre çarpıklık katsayısı 0,115, basıklık katsayısı -0,196 şeklinde tespit edilmiştir. Kolmogorov-Smirnov normallik testinin anlamlılığının 0,05 değerinin üzerinde çıkması verilerin dağılımının normalliğini gösterdiğinden hareketle, algılanan örgütsel destek sonucunun 0,239, örgütsel sinizm sonucunun ise 0,158 bulunmasıyla değerlerin normallik değerlerini karşıladığı anlaşılmıştır.

Araştırmanın modeli ve hipotezler aşağıda sunulmuştur:



H1: Araştırma kapsamındaki kamu personelinin örgütsel destek algıları, örgütsel sinizm tutumlarını ters yönlü etkilemektedir.

H2: Araştırma kapsamındaki kamu personelinin örgütsel destek algıları, örgütsel sinizmin bilişsel boyutunu ters yönlü etkilemektedir.

H3: Araştırma kapsamındaki kamu personelinin örgütsel destek algıları, örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunu ters yönlü etkilemektedir.

H4: Araştırma kapsamındaki kamu personelinin örgütsel destek algıları, örgütsel sinizmin davranışsal boyutunu ters yönlü etkilemektedir.

3.1.Araştırma Kapsamında Sosyo-Demografik Özellikler ve Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo-1. Katılımcıların Sosyolojik ve Demografik Özellikleri

Değişken		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	130	97
	Kadın	4	3
Medeni Durumları	Evli	124	92.5
	Bekâr	10	7.5
Yaş	20-30	9	6.7
	31-40	43	32.1
	41-50	78	58.2
	51 ve Üstü	4	3
Öğrenim Durumu	İlköğretim	0	0
	Lise	9	6.7
	Ön lisans	57	42.5
	Lisans	67	50
	Yüksek lisans	1	7
Görev Yılları	1-5 Yıl	10	7.5
	6 -10 Yıl	8	6
	11-15 Yıl	31	23.1
	16-20 Yıl	32	23.9
	21 Yıl ve üstü	53	39.6
Mesleki Memnuniyet	Evet	107	80.5
	Hayır	26	19.5
Ayrılma Düşüncesi	Evet	37	27.6
	Hayır	97	72.4

Araştırma kapsamında emniyet hizmetleri sınıfı personelin sosyolojik ve demografik özellikleri Tablo 1’de sunulmuştur. Elde edilen verilere göre katılımcıların 4’ü (%3) kadın, 130’u (%97) erkeklerden oluşmaktadır. Bu önemli farkın görevin niteliği gereği olduğu değerlendirilebilir. Meslekten memnun olup olunmadığı hususundaki soruya 107 personel (%80,5) memnuniyetini belirtmesine karşın 26 personel (%19,5) memnun olmadıklarını ifade etmişlerdir. Son olarak meslekten ayrılmayı düşünüp düşünülmediğine dair soruya 37 personel (%27,6) ayrılmayı düşündüklerini, 97 personel ise (%72,4) ayrılmayı düşünmediklerini belirtmişlerdir.

Tablo-2. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğine Dair Tanımlayıcı İstatistik

	N	Ortalama	Standart Sapma
Ölçek Geneli	134	3,1883	0,68527

Araştırma kapsamında Emniyet Hizmetleri Sınıfı personelinin tablo 2’de sunulduğu gibi algılanan örgütsel destek ölçeğine ilişkin genel ortalaması 3,1883 olarak tespit edilmiş, çalışanların örgütsel destek algılarının ortalamasının üzerinde olduğu görülmüştür. Elde edilen sonucun “Kararsızım” ifadesine yakınlığı göz önüne alındığında çalışanların örgütsel destek algıları noktasında tereddüt içerisinde buldukları söylenebilecektir.

Tablo-3. Örgütsel Sinizm Ölçeğine Dair Tanımlayıcı İstatistikler

Ölçek Alt Boyutları	N	Ortalama	Standart Sapma
Bilişsel Boyut	134	2,925	0,88966
Duyuşsal Boyut	134	2,1716	0,96480
Davranışsal Boyut	134	2,2363	0,95809
Ölçek Geneli	134	2,4813	0,73833

Elde edilen bulgulara göre örgütsel sinizmin genel ortalaması 2,4813 olarak tespit edilmiş, çalışanların sinik tutumlarının ortalamasının altında kaldığı görülmüştür. Örgütsel sinizm ölçeğinin alt boyutlarının tümünün ortalamasının altında seyrettiği, bilişsel boyutun 2,9250 ortalama ile “Kararsızım” ifadesine yakın olduğu, duyuşsal ve davranışsal boyutların “Katılmıyorum” ifadesine daha yakın olduğu tespit edilmiştir. Likert ifadelerde 5 puandan 1 puana doğru gidildiğinde sinik tutumların azaldığı göz önüne alındığında duyuşsal boyutun 2,1716 ortalama ile çalışanların sinik tutumlar içerisinde olmadığı ifade edilebilecektir.

3.2. Araştırma Kapsamında Yapılan Korelasyon Analizi

Tablo-4. Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Sinizm Arası Korelasyon Analizi

	Algılanan Örg. Destek	Örgütsel Sinizm	Bilişsel Boyut	Duyuşsal Boyut	Davranışsal Boyut
Algılanan Örg. Destek	(0,920)				
Örgütsel Sinizm	-,580**	(0,894)			
Bilişsel Boyut	-,484**	,803**	(0,888)		
Duyuşsal Boyut	-,503**	,804**	,466**	(0,880)	
Davranışsal Boyut	-,384**	,762**	,380**	,464**	(0,889)

**p<0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Çalışma konusu olan algılanan örgütsel destek, örgütsel sinizm ile örgütsel sinizmin alt boyutları bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlar aralarındaki ilişkinin istikametini ve büyüklüğünü belirleyebilmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan analize göre, $r = -0,580$ bulgusuyla örgütsel destek algıları ile

örgütsel sinizm arasında istatistiki olarak anlamlı, zıt yönde ve orta şiddette ilişki olduğu anlaşılmıştır. Örgütsel destek bağlamında algılardaki yükselme, örgütsel sinizmde düşüşe neden olurken tersi yöndeki azalışlar ise çalışanlarda sinik tutumların yükselmesine neden olabilecektir. Algılanan örgütsel destek ile örgütsel sinizmin alt boyutlarında da benzer şekilde zıt yönlü ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur ($r = -0,484; -0,503$ ve $-0,384; p < 0,01$).

3.3.Araştırma Kapsamında Yapılan Regresyon Analizleri

Tablo-5. Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Sinizmi Etkilemesine İlişkin Regresyon Analizi

F=66,873 R ² =0,336	β Katsayısı	Standart Hata	t Değeri	p Değeri
Sabit	4,473	0,249	17,957	0,00
Algılanan Örgütsel Destek	-0,625	0,076	-8,178	0,00

Bağımlı Değişken: Örgütsel Sinizm

Algılanan örgütsel desteğin örgütsel sinizme etkisine ilişkin bulgular tablo 5'te gösterilmiştir. Algılanan örgütsel desteğin, örgütsel sinizmi açıklama düzeyi 0,336 olarak bulunmuştur. Bu bulguya göre örgütsel sinizmin % 33,6'sı algılanan örgütsel destek ile açıklanabilmektedir. B katsayısı $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde ikili arasında $-0,625$ ile zıt yönde, doğrusal ve negatif birliktelik bulunmuş, böylece örgütsel destek faaliyetlerindeki artışın örgütsel sinizm düzeyinin düşmesine neden olabileceği anlaşılmıştır. Bu tespitler ışığında H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo-6. Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Sinizmin Bilişsel Boyutunu Etkilemesine İlişkin Regresyon Analizi

F=40,392 R ² =0,234	β Katsayısı	Standart Hata	t Değeri	p Değeri
Sabit	4,929	0,322	15,287	0,00
Algılanan Örgütsel Destek	-0,628	0,099	-6,355	0,00

Algılanan örgütsel destek ile örgütsel sinizmin bilişsel boyutuna ilişkin bulgular tablo 6'da gösterilmiştir. Algılanan örgütsel desteğin, örgütsel sinizmin bilişsel boyutunu açıklama düzeyi 0,234 olarak bulunmuştur. Bu bulguya göre örgütsel sinizmin bilişsel boyutunun %23,4'ü algılanan örgütsel destek ile açıklanabilmektedir. B katsayısı $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde ikili arasında $-0,628$ ile zıt yönde, doğrusal ve negatif birliktelik bulunmuş, örgütsel destek faaliyetlerindeki artışın örgütsel sinizm bilişsel boyut düzeyinin düşmesine neden olabileceği anlaşılmıştır. Bu tespitler ışığında H2 hipotezi de kabul edilmiştir.

Tablo-7. Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Sinizmin Duyuşsal Boyutunu Etkilemesine İlişkin Regresyon Analizi

F=44,643 R ² =0,253	β Katsayısı	Standart Hata	t Değeri	p Değeri
Sabit	4,428	0,345	12,821	0,00
Algılanan Örgütsel Destek	-0,708	0,106	-6,682	0,00

Algılanan örgütsel destek ile örgütsel sinizmin duyuşsal boyutuna ilişkin bulgular tablo 7'de gösterilmiştir. Algılanan örgütsel desteğin, örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu açıklama düzeyi 0,253 olarak bulunmuştur. Bu bulguya göre örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunun %25,3'ü algılanan örgütsel destek ile açıklanabilmektedir. B katsayısı $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde ikili arasında -0,708 ile zıt yönde, doğrusal ve negatif bir birliktelik bulunmuş, örgütsel destek faaliyetlerindeki artışın örgütsel sinizm duyuşsal boyut düzeyinin düşmesine neden olabileceği anlaşılmıştır. Bu tespitler ışığında H3 hipotezi de kabul edilmiştir.

Tablo-8. Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Sinizmin Davranışsal Boyutunu Etkilemesine İlişkin Regresyon Analizi

F=22,856 R ² =0,148	β Katsayısı	Standart Hata	t Değeri	p Değeri
Sabit	3,949	0,366	10,779	0,00
Algılanan Destek	-0,537	0,112	-4,781	0,00

Algılanan örgütsel destek ile örgütsel sinizmin davranışsal boyutuna ilişkin bulgular tablo 8'de gösterilmiştir. Algılanan örgütsel desteğin, örgütsel sinizmin davranışsal boyutu açıklama düzeyi 0,148 olarak bulunmuştur. Bu bulguya göre örgütsel sinizmin davranışsal boyutunun %14,8'i algılanan örgütsel destek ile açıklanabilmektedir. B katsayısı $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde ikili arasında -0,537 ile zıt yönde, doğrusal ve negatif bir birliktelik bulunmuş, örgütsel destek faaliyetlerindeki artışın örgütsel sinizm davranışsal boyut düzeyinin düşmesine neden olabileceği anlaşılmıştır. Bu tespitler ışığında H4 hipotezi de kabul edilmiştir.

Örgütsel sinizmin tüm alt boyutları değerlendirildiğinde, algılanan örgütsel desteğin en yüksek %25,3'lük oran ile duyuşsal boyutu, devamında %23,4 ile bilişsel boyutu ve en düşük olarak ta %14,8'lik oranla davranışsal boyutu etkilediği tespit edilmiştir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

İç güvenlik hizmetlerinde hizmet gücünün, verimliliğinin ve etkinliğinin artırılabilmesi, görevlilerin memnuniyetinin ve motivasyonlarının yükseltilmesi bağlamında örgütsel desteğin ve bu desteğin çalışanlar tarafından algılanma

düzeyleri önem arz etmektedir. Görevlilerin sergilemiş oldukları sinik tutumlarının mümkün olduğunca azaltılarak örgütün geneline sirayet etmesinin engellenmesi verilen hizmet bağlamında son derece hassasiyet göstermektedir. Bu nedenle mevcut araştırmada, algılanan örgütsel destek ile örgütsel sinizm düzeyleri ve örgütsel sinizmin alt boyutları bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlar arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Belirlenen amaç doğrultusunda Bursa ilinin bir ilçesinde Emniyet Müdürlüğü'nde görevli 134 personele anket uygulanmıştır.

Literatürde algılanan örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışma mevcuttur. Bu araştırmanın hiyerarşik bir yapıya sahip disiplin mesleği olan polislik üzerinde yapılmış olması diğer araştırmalardan farklılaştırmaktadır. Araştırmanın bir takım sınırlılıkları bulunmaktadır. Veriler orta ölçekli bir ilçede görev yapan emniyet hizmeti sınıfı personelinden elde edilmiş olup dar kapsamlı bir alandan toplanmıştır. Bu bağlamda konu ile ilgili gelecek araştırmaların çalışmaların genellenebilirliği açısından daha kapsamlı yapılmasıyla literatüre katkı arttırılabilecektir. Ayrıca verilerin büyük çoğunluğunun polis memuru rütbesinde çalışanlardan toplanması bir diğer sınırlılık olarak ifade edilebilir. Çerçevenin genişletilerek verilerin alt – orta ve üst düzey yöneticilerden de alınması çalışmayı daha güçlü hale getirebilecektir. Ancak bu çalışmanın ilçe ölçekli gerçekleştirildiği ve ilçede veri almak için yeterli sayıda rütbeli personelin bulunmadığı da göz ardı edilmemelidir. Açıklanan nedenlerle bulguların genellenebilirliği sınırlıdır.

Araştırma bulgularına göre çalışanların, örgütsel destek algıları konusunda kısmi bir pozitiflik görülse de kararsız kaldıkları tespit edilmiştir. Örgütsel destek algıları noktasındaki bu tereddüt, muhtemel olumsuz algılar açısından çalışanların fikirlerini beyan etmekten çekindiklerinin göstergesi olabileceği gibi muhtemel olumlu algılar bağlamında da pozitif fikirlerin gelecekte elde edebilecekleri kazanımların kendilerine sunulmaması ihtimali şeklinde yorumlanabilecektir. Bu bulgu doğrultusunda katılımcı yönetimin benimsenmesi ve verimliliğin arttırılması için yöneticilere, çalışanların fikir ve görüşlerini daha rahat ifade edebilecekleri çalışma ortamlarının oluşturulması ve sosyal mübadele kuramı kapsamında karşılıklığın güven içerisinde yapılandırılarak muhtemel kazanımların standartlaştırılmasına yönelik çalışmalar yapılması önerilebilecektir. Byrne ve Hochwarter (2008), örgütsel destek algıları düşük olan çalışanların örgütün kendilerine sunduğu imkanlara tereddütle yaklaştığını, sosyo-duygusal ihtiyaçlarının dikkate alınmadığını düşündüğünü ifade etmişlerdir. Emniyet hizmetleri görevlilerinin, kurumlarından yeterli düzeyde destek görmediklerinde

beklenti düzeylerinin düşük olabileceği değerlendirilmektedir. Bu durum vatandaşa hizmet sunan görevlilerin, görevlerini yaparken zaman zaman yeterlilik sorunları yaşayabileceğini göstermektedir. Çalışanlar yeterli desteği alamadığında kendini korumacı bir yaklaşımla iş görme eğilimleri gösterebileceklerdir.

Sosyal mübadele kuramının karşılıklılık temelli açıklamasında sosyal mübadele, karşılıklı bir dizi yükümlülükler etkileşimi içermektedir. Kurama göre, ilişkiler zamanla güven, sadakat ve karşılıklı taahhütlere dönüşmektedir (Cropanzano ve Mitchell, 2005, s. 875-876). Yapılan çalışma kurama destek verecek şekilde kurumlarının kendilerine güven duygularını hissettirdiklerinde ve bu inançları geliştiğinde zaman içerisinde ilerleyen destek algılarının sinik tutum ve davranışları negatif yönlü etkileyeceğini göstermektedir. Eisenberger ve ark. (2004) yaptıkları çalışmada bulguları destekler şekilde negatif karşılıklılığı yüksek olan bireylerin başkalarını daha kötü niyetli tutum ve davranışlarda bulunabileceklerini ve öfkelenediklerini ifade etmişlerdir (Eisenberger, Lynch, Aselage ve Rohdieck, 2004, s. 798). Olumsuz tutum ve davranışlar, örgütsel destek ile engellenerek kişinin ve dolayısıyla örgütün sinik tutumlara girmesini engelleyebilecektir.

Araştırma sonucunda elde edilen verilerden örgütsel sinizme ilişkin tanımlayıcı istatistiklere bakıldığında, ölçek geneli ortalamasına göre çalışanların sinik tutumlarının ortalamasının altında kaldığı görülmüştür. Örgütsel Sinizmin, alt boyutlarında genel ortalama ile uyumlu olarak ortalamasının altında seyrettiği görülmektedir. Duyuşsal ve davranışsal boyutların, bilişsel boyutun aksine “Katılmıyorum” ifadesine daha yakın olduğu tespit edilmiştir. Bulgulara göre bilişsel boyut, davranışsal ve duyuşsal boyutlarda olduğundan daha güçlü görülmektedir. Bu bulgu, Kasalak ve Bilgin Aksu (2014) bulgularıyla uyumluluk göstermektedir. Buna karşın Brandes’in (1997) tespitleri en düşük örgütsel sinizm düzeyinin davranışsal boyutta olduğuna dair tespitiyle farklılık göstermiştir. Bu durum hiyerarşik yapıyla açıklanabilir. Zira disiplin ve mevzuat ile sıkı bir ilişki içerisinde bulunan polislerin, sinizmi bilişsel boyutta algılasalar dahi duygularına ve davranışlarına yansıtılmaktan imtina edebileceklerini göstermektedir.

Örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm ve alt boyutları arasında zıt yönlü, anlamlı ve orta şiddette bir ilişki tespit edilmiştir. Çalışanların örgütsel destek algılarındaki yükselme, örgütsel sinizmin azalmasına neden olurken tersi yöndeki azalışlar ise sinik tutumların örgüt içinde artmasına neden olabilecektir. Bu bulgu, Bryne ve Hochvarter’in (2008) yüksek düzeyde sinizm bildiren çalışanların algıladıkları destek düzeylerinin olumsuz olduğu tespitiyle uyumluluk

göstermektedir. Yapılan analizde örgütsel sinizmin alt boyutları için de ters yönde, orta şiddette ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Buna karşın Gökyer ve Türkoğlu'nun (2018) araştırmasında duyuşsal ve bilişsel alt boyutlarda benzer şekilde ters yönlü, orta şiddette ve anlamlı ilişkiler tespit edilmişse de davranışsal alt boyutta zayıf ilişkiler bulgusuna ulaşılmıştır. Buradaki farklılaşma araştırma verilerinin elde edildiği kesimin lise öğretmenleri ile polisler şeklinde farklı olmasından kaynaklanabileceği değerlendirilmektedir.

Algılanan örgütsel desteğin örgütsel sinizm üzerindeki etki oranını tespit edebilmek için yapılan analiz neticesinde ikili arasında zıt yönde, doğrusal ve negatif bir birliktelik bulunmuş, örgütsel sinizmin % 33,6'sının algılanan örgütsel destek ile açıklanabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Bu tespit Bal'ın (2020) kamu çalışanları ile yaptığı araştırmayla uyumluluk göstermektedir. Yapılan çalışmada örgütsel sinizmin % 25'inin algılanan örgütsel destek ile açıklanabileceği bulgusuna ulaşılmıştır (Bal, 2020, s. 156). Buradan hareketle örgütsel destek faaliyetlerindeki artışın örgütsel sinizm düzeyinin önemli oranlarda düşmesine neden olacağı ifade edilebilecektir.

Algılanan örgütsel desteğin örgütsel sinizmin alt boyutlarında en yüksek etkilediği boyut, duyuşsal olarak tespit edilmiştir. Duyuşsal boyutu, sırasıyla bilişsel ve davranışsal boyut takip etmektedir. Bu bulgu, Kalağan'ın (2009) çalışmasıyla zıt yönde ve negatif olmasıyla paralellik göstermekle birlikte ilgili araştırmada etki olarak en yüksek boyutun bilişsel boyut olduğu ve onu sırasıyla ve duyuşsal ve davranışsal boyutun takip ettiği belirtilmiştir. Ayrıca çalışma Kalağan'ın çalışmasıyla oransal olarak ciddi şekilde farklılaşmaktadır. Araştırmada algılanan örgütsel desteğin örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunu açıklama düzeyini %25 olarak bulunmuşken Kalağan duyuşsal boyutun açıklama düzeyini %52 olarak açıklamıştır. Bahsi geçen farklılıklar araştırma kitlesinin niteliği ile açıklanabilecektir. Kalağan'ın araştırması, araştırma görevlileri üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırma sonucunda ulaşılan bulguların da gösterdiği üzere gerek kamu kurumlarında gerekse özel işletmelerde çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin sinik tutum ve davranışları engellemek suretiyle başarı, etkinlik ve verimliliği arttırabileceği ifade edilebilecektir. Bu hususun önemi yönetici vasfını taşıyanlarca iyi analiz edilmesi ve tüm çalışan personele örgütsel destek olarak aktarılabilmesi rekabeti ve sürdürülebilirliği etkin olarak devam ettirmede etken faktör olacaktır.

Örgütsel destek algıları yüksek olan kurumların sinizm düzeylerindeki düşüş, bireysel özgüvenin artmasına ve motivasyonun yükselerek hizmet kalitesine etki

etmesi beklenmektedir. Özellikle iç güvenlik hizmeti veren kamu kurumu bağlamında örgütsel desteğin hissedilmesi vatandaşa sunulan hizmetin niteliğini arttıracakı değerlendirilmesi yapılabilecektir.

Sinik tutum ve davranışların engellenmesi için yönetim kademelerinin, iletişime açık olması, katılımcı yönetim göstermesi, stres azaltıcı unsurları dikkate alması, iş yükünün mümkün olduğunca eşit paylaşılması noktalarına özen göstermesi gerekmektedir.

Yurtiçinde polis sinizmi özelinde yeterli çalışmanın bulunmaması ve örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm içerikli olarak ise herhangi bir çalışmaya rastlanılmamış olması çalışmanın önemini ortaya koymaktadır. Araştırma sonucunda elde edilen bulguların örgütsel sinizm konusunda araştırma yapmak isteyenlere yol göstererek örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm çalışmalarına katkı sağlaması beklenmektedir.

Bu çalışma, Bursa Teknik Üniversitesi, Fen, Mühendislik ve Sosyal Bilimleri Araştırmaları Etik Kurulu'nun 22.09.2020 tarihli ve 2020/2616 sayılı kararı ile etik açıdan uygun bulunmuştur.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Genetic Social and General Psychology Monographs*, 269-292.
- Adams, I., & Mastracci, S. (2019). Police Body-Worn Cameras: Effects on Officers' Burnout and Perceived Organizational Support. *Police Quarterly*, 5-30.
- Akatay, A., Yücekaya, P., & Kısacık, N. Ç. (2016). Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarının Örgütsel Adalet ve Sinizm Üzerindeki Etkileri: Çanakkale Emniyet Müdürlüğünde Bir Araştırma. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(28), 483-509.
- Altınöz, M., Çöp, S., & Sığındı, T. (2011). Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *S.Ü. İ.İ.B.F Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 285-315.
- Aly, N.-F., Ghanem, M., & El-Shanawany, S. (2016). Organizational Cynicism and Its Consequences on Nurses and Quality of Care in Critical Care and Toxicology Units . *Journal of Education and Practice*, 85-96.
- Andersson, L., & Bateman, T. (1997). Cynicism in the workplace: some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 449-469.
- Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., & Lynch, P. (1998). Perceived organizational support and police performance: The moderating influence of socioemotional needs. *Journal of Applied Psychology*, 288*297.
- Aselage, J., Eisenberger, R., Sucharski, I., & Jones, J. (2004). Perceived Organizational Support, The Employment Relationship: Examining Psychological and. J.-M. Coyle-Shapiro , L. Shore, M. Taylor, & L. Tetrick içinde, *The Employment Relationship: Examining Psychological and Contextual Perspectives Contextual Perspectives* (s. 206-225). Oxford: Oxford University Press.
- Bal, T. (2020). The Role of Organizational Cynicism as a Mediator in the Relationship Between Perceived Organizational Support and Counter Productive Work Behavior for Public Employees. *Sosyal Güvenlik Dergisi* , 145-164.

- Bernerth, J., Armenakis, A., Feild, H., & Walker, H. (2007). Justice, Cynicism, and Commitment: A Study of Important Organizational Change Variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303-326.
- Blau, P. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: John Wiley & Sons.
- Brandes, P. (1997). Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences (Dissertation of Doctor of Philosophy). 63. Cincinnati: The University of Cincinnati.
- Brandes, P., Dharwadkar, R., & Dean, J. (1999). Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes. *The 36th Annual Meeting of the Eastern Academy of Management*, 1-33.
- Byrne, Z., & Hochwarter, W. (2008). Perceived Organizational Support and Performance: Relationships Across Levels of Organizational Cynicism. *Journal of Managerial Psychology*, 54-72.
- Candan, H. (2013). Örgütsel Sinizm ve İşgören Performansına Olası Etkileri. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), 181-194.
- Cook, W., & Medley, D. (1954). Proposed hostility and Pharisaic-virtue scales for the MMPI. *Journal of Applied Psychology*, 414-418.
- Crank, J., & Caldero, M. (1991). The production of occupational stress in medium-sized police agencies: A survey of line officers in eight municipal departments. *Journal of Criminal Justice*, 339-349.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, 874-900.
- Dean, J., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Demirci, D. (2019). “Çalışanların Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri: Psikolojik Sermayenin Bu Süreçteki Rolü ve Bir Araştırma. Malatya: İnönü Üniversitesi, SBE, İşletme ABD Doktora Tezi.
- Deniz, Ü., & Erdener, M. (2016). Öğretmenlerin İş Motivasyonlarını Etkileyen Etmenler. Ö. Tüfekçi içinde, *Sosyal Bilimlerde Stratejik Araştırmalar* (s. 29-41). Saarbrücken: Lambert Academic Publishing.

- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Eisenberger, R., Lynch, P., Aselage, J., & Rohdieck, S. (2004). Who Takes the Most Revenge? Individual Differences in Negative Reciprocity Norm Endorsement. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 787-799.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K., & Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ile İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi. 15. *Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (s. 514-524). içinde Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Eren, E. (2017). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basın Yayım Dağıtım A.Ş.
- Giray, M., & Şahin, D. (2014). Liderlik Stilllerinin Duygusal Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetiyle İlişkilerinde Örgütsel Destek Algısının Aracılık Rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 1-14.
- Goldenberg, I., Kocum, L., & Laplante, J. (2017). Uncommitted to the Unfair: The Mediating Role of Work and Organizational Cynicism. *Res Militaris*, 1-22.
- Gökalp, S. (2018). Katılımcı Yönetim Anlayışı ve İlksan. *Türkiye Siyaset Bilimi Dergisi*, 67-85.
- Gökdağ, R. (2004). Sosyal Algı. S. Ünlü içinde, *Sosyal Psikoloji* (s. 19). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Gökkyer, N., & Türkoğlu, İ. (2018). Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. *Türk Eğitim Derneği Eğitim ve Bilim Dergisi*, 317-340.
- Gözüm, P. (2017). Mobbing Algısı İle Motivasyon İlişkisi: Erzurum Ve Ankara İllerinde Bazı Kamu Ve Özel Kurum Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Konya: Selçuk Üniversitesi SBE, Kamu Yönetimi ABD, Doktora Tezi.
- Ingram, J., & Lee, S. (2015). The Effect of First-Line Supervision on Patrol Officer Job Satisfaction. *Police Quarterly*, 193-219.
- Işık, Ö. (2014). Organizational Cynicism: A Study Among Advertising Agencies. *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 130-151.

- James, M. (2005). Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems. 79. Florida: The Florida State University.
- Kalağan, G. (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. 64. Antalya.
- Kambur, E., & Canbek, M. (2008). Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerine Etkisi: Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü. *Business and Management Studies: An International Journal*, 36-57.
- Karacaoğlu, K., & İnce, F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği. *Business and Economics Research Journal*, 77-92.
- Karcioğlu, M., & Naktiyok, A. (2015). Örgütsel Ortamda Algılanan Güven Düzeyinin Sinizm Üzerindeki Rolü: Atatürk Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 19-34.
- Kasalak, G., & Bilgin Aksu, M. (2014). The Relationship between Perceived Organizational Support and Organizational Cynicism of Research Assistants. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 125-133.
- Kutunis, R. Ö., & Çetinel, E. (2010). Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler mi?: Bir Örnek Olay. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 186-195.
- Lambe, C., Wittmann, C., & Spekman, R. (2001). Social Exchange Theory and Research on Business to Business Relational Exchange. *Journal of Business-to-Business Marketing*, 1-36.
- Örücü, E., & Karataş, D. D. (2018). Eğitim Geliştirme Faaliyetleri ve Örgütsel Sinizm İlişkisi ve Bir Sağlık İşletmesinde Uygulama. *Anemon Muş Alpaslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19-27.
- Örücü, E., & Uzun, i. (2018). Psikolojik Sözleşme İhlal Algısının Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 141-160.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, 113-130.

- Özgür, S. (2015). The relationship between job satisfaction, perceived organizational support and organizational cynicism of ÖYP research assistants. *International Association of Social Science Research*, 22-27.
- Özkan, G. (2018). Örgütsel Sinizm ve Çalışanların Erteleme Davranışları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD Doktora Tezi.
- Özler, D., Atalay, C., & Şahin, M. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.
- Pack, S. (2005). Antecedents and consequences of perceived organizational support for NCAA athletic administrators. Ohio: The Ohio State University, ProQuest Dissertations Publishing.
- Reichers, A., Wanous, J., & Austin, J. (1997). Understanding and Managing Cynicism about Organizational Change. *The Academy of Management Executive*, 48-59.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support A Review of The Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- TDK. (2019, 03 01). *Türk Dil Kurumu*. 03 01, 2019 tarihinde tdk.gov.tr: http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c7bcd21d72ab3.42751567 adresinden alındı
- Tekiner, M. A., & Tavas, B. (2016). Analysis of the organizational cynicism and organizational loyalty: Turkish Police Department Sample. *Journal of Human Sciences*, 13(1), 2338-2348.
- Tokgöz, N. (2011, Ekim). Örgütsel Sinizm, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(2), 363-387.
- Tokgöz, N., & Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanyadaki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283-305.
- Wilkerson, J., Evans, W., & Davis, W. (2008). A Test of Coworkers' Influence on Organizational Cynicism, Badmouthing, and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 2273-2292.
- Yaşar, O., & Özdemir, A. (2016). The Relationship Between Organizational Cynicism, Burnout and Organizational Commitment: A Study on Meadle

School Teachers. *Eurasian Academy of Sciences Eurasian Business & Economics Journal* , 50-61.

Yavuzer Zan, S., & Altuntaş, S. (2019). The Effect of Nurses' Perceptions of Organizational Support on Organizational Cynicism. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 100-106.

Yüksel, H., & Şahin, S. (2017). The Relationship Between Organizational Cynicism And Organizational Commitment. *European ournal of Education Studies*, 289-311.

Zagenczyk, T. (2001). A Social Influence Analysis of Perceived Organizational Support (Dissertation of Doctor of Philosophy). 13. University of Pittsburgh.

Zinta, B. S., & Wayne, H. A. (2008). Perceived Organizational Support and Performance: Relationship Across Levels of Organizational Cynicism. *Journal of Managerial Psychology*, 23(1), 54-72.