



T.C.
BATMAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMANIN İŞ
PERFORMANSINA ETKİSİNİN İNCELENMESİ ÜZERİNE
BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Kübra ATALAY

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Uyum ELİTOK

Temmuz-2024
BATMAN

TEZ KABUL VE ONAYI

Kübra ATALAY tarafından hazırlanan “Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Yabancılaşmanın İş Performansına Etkisinin İncelenmesi Üzerine Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma” adlı tez çalışması .../.../... tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Batman Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı’nda YÜKSEK LİSANS olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmza

Başkan

Unvanı Adı SOYADI

.....

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Uyum ELİTOK

.....

Üye

Unvanı Adı SOYADI

.....

Üye

Unvanı Adı SOYADI

.....

Üye

Unvanı Adı SOYADI

.....

Yukarıdaki sonucu onaylarım.

Dr.
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

TEZ BİLDİRİMİ

Bu tezdeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edildiğini ve tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını bildiririm.

DECLARATION PAGE

I hereby declare that all information in this document has been obtained and presented in accordance with academic rules and ethical conduct. I also declare that, as required by these rules and conduct, I have fully cited and referenced all material and results that are not original to this work.

Kübra ATALAY

2/07/2024

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMANIN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİNİN İNCELENMESİ ÜZERİNE BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Kübra ATALAY

Batman Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
İşletme Ana Bilim Dalı

Dr. Öğr. Üyesi Uyum ELİTOK

2024, 110 Sayfa

Jüri

Dr. Öğr. Üyesi Uyum ELİTOK
Diğer Üyenin Unvanı Adı SOYADI
Diğer Üyenin Unvanı Adı SOYADI

Araştırmanın amacı, TRC3 bölgesindeki Batman şehrinde yaşayan banka çalışanların örgütsel sinizm ile örgütsel yabancılaşmanın iş performansına etkisinin incelenmesidir. Çalışma, bankacılık sektöründe örgütsel sinizm ile örgütsel yabancılaşmanın iş performansı üzerindeki etkilerini incelemesi açısından önem taşımakta ve bu konuda kaynak teşkil etmektedir. Ayrıca örgütsel sinizm, örgütsel yabancılaşma ve iş performans ilişkisiyle ilgili olarak literatüre katkı sağlayacağı da düşünülmektedir.

Araştırmanın evrenini Batman ilinde faaliyet gösteren bankacılık sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Petrol ve tarım faaliyetlerinin etkisiyle Batman ili ekonomisinin hızla gelişmesi, son 20 yılda banka şubelerinin sayısının beş kat artması ve Batman ilinde daha önce böyle bir çalışma yapılmamış olması araştırma evren seçiminde etkili olmuştur. Araştırmada evreni oluşturmada basit tesadüfî örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Batman ilinde toplam 17 banka faaliyet göstermekte olup bu bankaların toplam 27 şubesi bulunmakta ve bu şubelerde toplam 309 çalışan bulunmaktadır (www.tbb.org.tr). Bu çalışanların dan 175 tanesi uygulama kapsamına alınmıştır. Ankette Brandes ve arkadaşlarının geliştirdiği ve Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan “Örgütsel Sinizm Ölçeği”, Seeman (1959) ve Tekin (2012)’in geliştirdiği yaklaşımlar doğrultusunda, Arslan (2016) tarafından oluşturulan “Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği”, Tseng ve Lee, (2009)’nın geliştirdiği “iş performansını” ölçeği kullanılmıştır.

Çalışma sonuçlarını genel olarak değerlendirildiğinde; Örgütsel sinizm ile örgütsel yabancılaşma arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Örgütsel sinizm ile İş performansı arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Örgütsel sinizm alt boyutları olan *Bilişsel Sinizm*, *Duyuşsal Sinizm* ve *Davranışsal Sinizmin* çalışanların iş performansı üzerinde negatif yönlü etkisi vardır. Örgütsel yabancılaşma ile iş performansı arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Örgütsel yabancılaşma alt boyutları olan, *Güçsüzleşme*, *Anlamsızlaşma*, *Kendine Yabancılaşma* algıları iş performansı üzerinde negatif yönlü etkisi belirlenmiştir. *Kuralsızlık* ve *Toplumsal Yabancılaşma* çalışanların iş performansı üzerine anlamlı etkisi belirlenmemiştir.

Çalışma sonuçlarımızda banka çalışanlarının cinsiyet, medeni durumu değerlendirildiğinde çalışanların yaş, eğitim, gelir, görev, hizmet yılı değişkenlerinin göre örgütsel sinizm algıları, örgütsel yabancılaşma ve iş performansı arasında anlamlı farklılık görülmemiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sinizm, Örgütsel Yabancılaşma, İş Performansı, Bankacılık Sektörü

ABSTRACT

MS THESIS

A STUDY ON THE EFFECTS OF ORGANISATIONAL CYNICISM AND ORGANISATIONAL ALIENATION ON JOB PERFORMANCE IN THE BANKING SECTOR

Kübra ATALAY

**THE GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCE OF BATMAN UNIVERSITY
THE DEGREE OF MASTER OF SCIENCE BUSINESS ADMINISTRATION**

Advisor: Dr. Öğr. Üyesi Uyum ELİTOK

2024, 110 Pages

Jury

Advisor: Asst. Prof. Dr. Üyesi Uyum ELİTOK

Member Title Name SURNAME

Member Title Name SURNAME

The aim of the study is to examine the effect of organizational cynicism and organizational alienation on job performance of bank employees living in Batman city in TRC3 region. The study is important in terms of examining the effects of organizational cynicism and organizational alienation on job performance in the banking sector and constitutes a source in this regard. It is also thought that it will contribute to the literature on the relationship between organizational cynicism, organizational alienation and job performance.

The population of the study consists of banking sector employees operating in Batman province. The rapid development of the economy of Batman province with the effect of oil and agricultural activities, the five-fold increase in the number of bank branches in the last 20 years and the fact that such a study has not been conducted in Batman province before have been effective in the selection of the research population. In the research, simple random sampling method was used to form the population. A total of 17 banks operate in Batman province and these banks have a total of 27 branches and there are a total of 309 employees in these branches. 175 of these employees were included in the scope of the application. "Organizational Cynicism Scale" developed by Brandes et al. And adapted into Turkish by Kalağan (2009), In line with the approaches developed by Seeman (1959) and Tekin (2012), the "Organizational Alienation Scale" created by Arslan (2016), "job performance" scale developed by Tseng and Lee (2009) were used in the survey.

When the results of the study are evaluated in general, a positive and moderately significant relationship was determined between organizational cynicism and organizational alienation. A negative and moderately significant relationship was determined between organizational cynicism and job performance. Cognitive Cynicism, Affective Cynicism and Behavioral Cynicism, which are sub-dimensions of organizational cynicism, have a negative effect on job performance. A negative and low level significant relationship was determined between organizational alienation and job performance. The perceptions of Disempowerment, Meaninglessness and Self-Alienation, which are sub-dimensions of organizational alienation, have a negative effect on job performance. Rulelessness and Social Alienation did not have a significant effect on employees' job performance.

In our study results, when gender and marital status of bank employees were evaluated, no significant difference was found between organizational cynicism perceptions, organizational alienation and job performance according to age, education, income, position, and years of service variables.

Keywords: Organisational Cynicism, Organisational Alienation, Job Performance, Banking Sector

ÖNSÖZ

Hem çalışma konusunun belirlenmesinde hem de kaynak ve uygun yöntemleri bulmamda yardımlarını esirgemeyen ve tez hazırlama sürecimde her türlü bilgi ve deneyimini benimle paylaşan değerli danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Uyum ELİTOK'a, ayrıca bu aşama da her türlü maddi ve manevi desteğini benden esirgemeyen, çalışma için gerekli kişilere ulaşmamda yardımcı olan sevgili abim Abdullah ATALAY ve çalışma arkadaşım Tuba NAYMAN'a teşekkürlerimi borç bilirim.

Kübra ATALAY
BATMAN-2024



İÇİNDEKİLER

TEZ BİLDİRİMİ	ii
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ	vi
İÇİNDEKİLER	vii
SİMGELER VE KISALTMALAR	x
TABLolar LİSTESİ	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiii
1. GİRİŞ	1
2. ÖRGÜTSEL SINIZM.....	4
2.1. Sinizm.....	4
2.2. Örgütsel Sinizm.....	5
2.3. Örgütsel Sinizmin Türleri	6
2.3.1. Kişilik sinizmi.....	7
2.3.2. Toplum/kurum sinizmi	8
2.3.3. Mesleki sinizm.....	8
2.3.4. İşgören sinizmi.....	9
2.3.5. Örgütsel değişim sinizmi	10
2.4. Örgütsel Sinizmin Boyutları	10
2.4.1. Bilişsel boyut	11
2.4.2. Duyuşsal boyut	12
2.4.3. Davranışsal boyut	12
2.5. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri	13
2.5.1. Beklenti kuramı.....	13
2.5.2. Atfetme kuramı	13
2.5.3. Tutum kuramı	14
2.5.4. Sosyal değişim kuramı.....	14
2.5.5. Duygusal olaylar kuramı.....	14
2.5.6. Sosyal güdülenme kuramı.....	14
2.6. Örgütsel Sinizmin Nedenleri.....	15
2.7. Örgütsel Sinizmin Sonuçları	16
2.8. Örgütsel Sinizmle İlgili Çalışmalar	16
3. ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA	18
3.1. Yabancılaşma	18
3.2. Yabancılaşmanın Tarihsel Gelişimi	20
3.2.1. George Hegel ve yabancılaşma.....	20

3.2.2. Karl Marx ve yabancılaşma	21
3.2.3. Ludwig Feuerbach ve yabancılaşma	22
3.2.4. Melvin Seeman ve yabancılaşma	23
3.3. Örgütsel Yabancılaşma Kavramı	24
3.4. Örgütsel Yabancılaşmanın Boyutları	26
3.4.1. Güçsüzlük	27
3.4.2. Anlamsızlık	28
3.4.3. Kuralsızlık (Normsuzluk)	29
3.4.4. Toplumsal yabancılaşma (Yalıtılmışlık)	30
3.4.5. Kendine yabancılaşma	30
3.5. Örgütsel Yabancılaşmanın Nedenleri	31
3.6. Örgütsel Yabancılaşmanın Sonuçları	32
3.7. Örgütsel Yabancılaşmanın Azaltılması ve Önlenmesi	33
3.8. Örgütsel Yabancılaşma ile İlgili Çalışmalar	34
4. İŞ PERFORMANSI	36
4.1. İş Performansının Tanımı	36
4.2. İş Performansı Boyutları	37
4.2.1. Görev performansı	37
4.2.2. Bağlamsal performans	38
4.2.3. Görev performansı ile bağlamsal performans arasındaki fark	39
4.3. Performans Değerlendirmenin Yararları ve Sakıncaları	40
4.4. Bireysel ve Örgütsel Performans Arasındaki Fark	40
4.5. İş Performansını Etkileyen Faktörler	41
4.5.1. Yönetim tarzı ve liderlik	41
4.5.2. Örgüt kültürü	42
4.5.3. Çalışma ortamı	42
4.5.4. Motivasyon	43
4.5.5. Ödüller	44
4.5.6. Eğitim	45
5. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ	46
5.1. Araştırmanın Amacı	46
5.2. Araştırmanın Önemi	46
5.3. Evren ve Örneklem	46
5.4. Varsayımlar ve Kısıtlar	49
5.5. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	49
5.5.1. Araştırmanın hipotezleri	50
5.6. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi/Tekniği ve Ölçekleri	50
5.7. Araştırma Verilerinin Analiz Yöntemi ve Analizi	51
5.7.1. Tanımlayıcı İstatistikler	52
5.7.2. Güvenirlilik analizleri	53
5.7.3. Geçerlik analizleri	54
5.7.4. Normallik analizi	58
5.7.5. Değişkenler arası ilişki (korelasyon) analizi	60
5.7.6. Değişkenler arası etki (regresyon) analizi	63

5.7.6.1. Ana hipotezlerin testi	63
5.7.6.2. Alt hipotezlerin testi.....	65
5.7.7. Demografik değişkenlere göre örgütsel sinizm, örgütsel yabancılaşma ve iş performansındaki farklılıklar	74
5.7.7.1. Demografik değişkenler ile örgütsel sinizm arasındaki farklılıklar.....	74
5.7.7.2. Demografik değişkenler ile örgütsel yabancılaşma arasındaki farklılıklar	75
5.7.7.3. Demografik değişkenler ile iş performansı arasındaki farklılıklar	77
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	79
KAYNAKLAR	86
EKLER	98
EK-1: Anket Formu.....	98
EK-2: Anket Formu.....	99
ÖZGEÇMİŞ	102

SİMGELER VE KISALTMALAR

Simge

%	Yüzde
χ^2	Kikare değeri
r	Korelasyon değeri
R^2	Regrasyon değeri
t	t testi değeri
x	Ortalama
α	Alfa

Kısaltma

ANOVA	Tek yönlü Varyans analizi
Akt.	Aktaran
Cronbach Alfa (α)	Güvenirlilik düzeyi
F	Anavo testi değeri
K.Ort	Kareler Ortalaması
K.Top	Kareler Toplamı
n	Sayı Frekans
Ort.	Ortalama
p	Anlamlılık düzeyi
SPSS	Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı
Sd.	Serbestlik derecesi
ss	Standart sapma
vd.	Ve diğerleri

TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1. Örgütsel sinizm türleri	6
Tablo 5.1. Batman ilinde bankacılık sektöründe faaliyet gösteren bankalar ve şube sayıları.....	47
Tablo 5.2. Araştırma örneklem sayıları.....	48
Tablo 5.3. Banka çalışanlarına ait tanımlayıcı istatistikler	52
Tablo 5.4. Örgütsel sinizm, örgütsel yabancılaşma ile iş performansı ölçeklerine ilişkin cronbach alfa (α) iç tutarlılık katsayısı değerleri	53
Tablo 5.5. Örgütsel sinizm ölçeğinin geçerlik analizi sonuçları	55
Tablo 5.6. Örgütsel sinizm ölçeğinin dönüştürülmüş bileşen matrisi sonuçları	55
Tablo 5.7. Örgütsel yabancılaşma ölçeğinin geçerlik analizi sonuçları.....	56
Tablo 5.8. Örgütsel yabancılaşma ölçeğinin dönüştürülmüş bileşen matrisi sonuçları .	57
Tablo 5.9. İş performans ölçeğinin geçerlik analizi sonuçları	58
Tablo 5.10. İş performans ölçeğinin dönüştürülmüş bileşen matrisi sonuçları.....	58
Tablo 5.11. Normallik testi sonuçları.....	59
Tablo 5.12. Değişkenler arası ilişki (korelasyon) analizi sonuçları	61
Tablo 5.13. Örgütsel sinizmin iş performansı üzerinde regresyon (etki) analizi sonuçları	63
Tablo 5.14. Örgütsel yabancılaşmanın iş performansı üzerine regresyon (etki) analizi sonuçları.....	64
Tablo 5.15. Örgütsel sinizmin “bilişsel boyutunun” iş performansı üzerinde regresyon (etki) analizi sonuçları	65
Tablo 5.16. Örgütsel sinizmin “duyuşsal boyutunun” iş performansı üzerinde regresyon (etki) analizi sonuçları	66
Tablo 5.17. Örgütsel sinizminin “davranışsal boyutunun” iş performansı üzerinde regresyon (etki) analizi sonuçları.....	67
Tablo 5.18. Örgütsel yabancılaşmanın “güçsüzleşme boyutunun” iş performansı üzerinde regresyon (etki) analizi sonuçları	68
Tablo 5.19. Örgütsel yabancılaşmanın “anlamsızlaşma boyutunun” iş performansı üzerinde regresyon (etki) analizi sonuçları	69
Tablo 5.20. Örgütsel yabancılaşmanın “kendine yabancılaşma boyutunun” iş performansı üzerinde regresyon (etki) analizi sonuçları.....	70
Tablo 5.21. Örgütsel yabancılaşmanın “kualsızlık boyutunun” iş performansı üzerinde regresyon (etki) analizi sonuçları.....	71
Tablo 5.22. Örgütsel yabancılaşmanın “toplumsal yabancılaşma boyutunun” iş performansı üzerinde regresyon (etki) analizi sonuçları.....	72
Tablo 5.23. Hipotezlere ait kabul/red tablosu	73
Tablo 5.24. Cinsiyet ve medeni durum değişkenleri ile örgütsel sinizm değişkenine ilişkin t testi (farklılık) analizi sonuçları.....	74
Tablo 5.25. Yaş, eğitim, gelir, görev, hizmet yılı değişkenleri ile örgütsel sinizm değişkenine ilişkin Anova testi (farklılık) analizi sonuçları	74
Tablo 5.26. Cinsiyet ve medeni durum, değişkenleri ile örgütsel yabancılaşma değişkenine ilişkin t testi (farklılık) analizi sonuçları.....	75
Tablo 5.27. Yaş, eğitim, gelir, görev, hizmet yılı değişkenleri ile örgütsel yabancılaşma değişkenine ilişkin Anova testi (farklılık) analizi sonuçları	75
Tablo 5.28. Gelir, değişkenleri ile örgütsel yabancılaşma değişkenine (güçsüzleşme ve kualsızlık) ilişkin Anova testi (farklılık) analizi sonuçları	76

Tablo 5.29. Hizmet yılı değişkenleri ile örgütsel yabancılaşma ölçeğine (kendine yabancılaşma ve topluma yabancılaşma) ilişkin Anova testi (farklılık) analizi sonuçları	76
Tablo 5.30. Cinsiyet ve medeni durum değişkenleri ile iş performansı değişkenine ilişkin t testi (farklılık) analizi sonuçları	77
Tablo 5.31. Yaş, eğitim, gelir, görev, hizmet yılı değişkenleri ile iş performansı değişkenine ilişkin Anova testi (farklılık) analizi sonuçları	78



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. Örgütsel sinizmin boyutları	11
Şekil 3.1. Örgütsel yabancılaşmanın boyutları	27
Şekil 5.1. Araştırma modeli	49
Şekil 5.2. Veri toplama araçlarına ait normallik dağılım grafikleri.....	60



1. GİRİŞ

Örgütler, bir toplumun gelişmesini sağlayan, refahını artıran, ekonomik ve sosyal kalkınmasına olanak tanıyan en önemli unsurlardan biridir. Örgütlerin bu işlevlerini doğru bir şekilde yerine getirmesi, onların sağlıklı olduğunu göstermektedir. Son yıllarda, sağlıklı örgütler ve bu sağlığı olumsuz etkileyen faktörlere yönelik araştırmalara olan ilgi artmıştır. Bu bağlamda, örgütlerin sağlıklı mı yoksa sağlıklı mı olduğunun irdelenmesinin yanı sıra, örgütlerin bütünsel bir bakış açısıyla analiz edilmesi ve sağlıksızlık durumuna neden olan sorunların önlenmesi ve çözülmesi önemli bir konu olarak öne çıkmaktadır (Zengin ve Moç, 2023). Bu nedenle çalışmada, öncelikli olarak sağlıklı örgüt yapısına sahip olmanın önündeki engellerden biri olan örgütsel sinizm ve örgütsel yabancılaşma kavramları ele alınmıştır.

Bireyin çalıştığı örgüt içerisinde kişisel veya örgütsel faktörlerin etkisiyle diğer çalışma arkadaşlarıyla sağlıklı ilişkiler kuramaması ve kendisini ifade edememesi gibi durumlar, örgütsel sinizm ve yabancılaşmayı beraberinde getirmektedir. Bu durum, çalışanın başarısız veya verimsiz olmasına yol açmaktadır (Akduru ve Semerciöz, 2017:6).

Örgütsel sinizmin çalışanların örgüte yönelik inançlarından, duygularından ve davranışsal eğilimlerinden oluşan negatif bir tutum olduğu öne sürülmektedir. Sinik çalışanların en belirgin özellikleri, sürekli eleştirel yaklaşım sergilemeleri, şikâyet etmeleri, başkalarına karşı küçümser ve alaycı tavır takınmaları, çalıştıkları örgüt tarafından aldatıldıklarına inanmaları olarak sıralanabilmektedir. Örgütsel sinizmin düzeyine göre çalışanlarda meydana gelecek hayal kırıklığı, örgüte karşı gelişen olumsuz tutum ve davranışlar, küçümseyici davranışların artması örgütteki verimi düşürecek ve zamanla çalışanların devamsızlık ve işten ayrılma niyeti içerisine girmesine sebep olabilecektir. Örgütsel sinizmin sebep olduğu olumsuz sonuçları ortadan kaldırmak için önce örgütsel sinizmin ne olduğunu anlayıp nedenlerini ortaya koymak gerekmektedir.

Örgütsel sinizm, çeşitli disiplinlerin bakış açısı ile incelendiğinde, çalışanların genel olarak yönetimi küçümseyici bir yaklaşıma sahip olduğu, örgütü kendi çıkarlarını düşünmekle suçladığı ve aynı zamanda meslektaşlarına karşı aşağılayıcı davranışlarda bulunduğu olgusunu ifade etmektedir. Bu hâkim duyguyu, kuruluş içindeki önemli sayıda birey tarafından paylaşılan "şüphe ve güvensizlik" duygusu olarak tanımlamak mümkündür. Örgütsel sinizmin, örgütsel bir ortamda güven erozyonuna katkıda bulunan

önemli bir unsur olduğunu kabul etmek zorunludur. Bu nedenle, örgütler için büyük önem taşıyan bir konu olarak ortaya çıkmıştır. Yüksek derecede örgütsel sinizm yaşayan çalışanların iş verimliliklerinde düşüş yaşanmakta, motivasyon ve iş tatmini düzeyleri azalmakta ve sonuçta örgütsel bağlılıkları zayıflamaktadır (Özcan ve Gülaçtı, 2022).

Örgütsel yabancılaşma kavramı, kişilerin örgütteki belirli sorunlar ve sıkıntılar nedeniyle çalıştıkları örgütün sahip olduğu özelliklere, kurallara, çalışma koşullarına uymayan davranışlar sergileyip, kendilerinin örgüt içerisinde yerine getirmek ile sorumlu oldukları görevlerini yeterince yapmamaları, örgüt düzenine uyum sağlayamamaları ve zamanla kendilerini çalıştıkları kurumdan ve yaptıkları işten uzaklaştırmaya başlamaları şeklinde ifade edilmektedir (Güler, 2019:213).

Örgütsel sinizm ve örgütsel yabancılaşma olguları çeşitli açılardan incelendiğinde hem bireylerin kendisi hem de örgüt yapısı üzerinde önemli bir etkiye sahiptirler. Örgütsel sinizm ve örgütsel yabancılaşma kavramlarına bakıldığında çalışanların ve çalışanın örgütsel yapı üzerinde büyük etkisi olduğu açık bir şekilde görülmektedir. Örgüt yapısının düzgünlüğü ve iş performansındaki en büyük etkenlerden biri olarak kabul edilen örgütsel sinizm ve örgütsel yabancılaşma kavramlarının doğrusal bir ilişki içinde olduğu düşünülmektedir. Örgütsel yapının kurulmasında, işleyişin sorunsuz olmasında ve örgütsel başarıda hayati rol oynayan bu kavramların birbirleriyle yakından ilişkili olduğu düşünülmektedir. Bu olguların etkilerinin azaltılması etkili bir yönetim, planlama, programlama ve koordinasyon gerektirmektedir.

Çalışma, örgütsel sinizmin ve örgütsel yabancılaşmanın, örgütsel yapı içinde ve bireyler arasında azaltılması veya ortadan kaldırılmasıyla, çalışma başarısı ve iş performansı arttığını göstermeyi amaçlamaktadır. Bu durumda etkin bir örgütsel yönetim anlayışı ile mümkün olabilecektir. Bireyin aile yapısı, çevresi, kişisel özellikleri ve içinde bulunduğu toplumsal bağlam gibi çok sayıda faktör örgütsel sinizme ve örgütsel yabancılaşmaya yol açmaktadır. Bankacılık sektöründe yüksek rekabetin olması ve performansı yüksek çalışanların örgütsel sinizm ve örgütsel yabancılaşma düzeylerinin belirlenmesi, iş performansındaki azalmanın önündeki engellerin kaldırılması önem taşımaktadır.

Araştırmada örgütsel sinizm ve örgütsel yabancılaşma örgüt yapısında ve kişiler arasında azaltılıp ortadan kaldırılması halinde iş performansının artacağı, planlanan hedefi gerçekleştirilebileceği belirlemektir. Bu kapsamda çalışmanın birinci bölümünde

örgütsel sinizm kavramı ile ilgili detaylı bir literatür taraması yapılarak, örgütsel sinizm kavramının tanımı, örgütsel sinizm ile ilgili değişkenler, iş yaşamında örgütsel sinizm kavramının tanımı, boyutları, kuramsal yaklaşımları, iş yaşamında örgütsel sinizm etkileyen faktörler, sonuçları ve baş etme yöntemleri gibi konulara değinilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde de örgütsel yabancılaşma kavramı ile ilgili detaylı bir literatür taraması yapılarak, yabancılaşma kavramının tanımı, örgütsel yabancılaşma kavramının tanımı, boyutları, örgütsel yabancılaşma yaşanmasına neden olan faktörler, sonuçları, örgütsel yabancılaşmanın önlenmesi ve yönetimi konuları ele alınacaktır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise iş performansı kavramı ile ilgili detaylı bir literatür taraması yapılarak, iş performansı kavramının tanımı ve boyutları konuları üzerinde durulmuştur.

Çalışmanın dördüncü ve son bölümünde ise araştırmanın konusu, amacı, önemi, araştırma modeli, araştırma hipotezleri, araştırmanın evreni ve örnekleme, ölçüm araçları, verilerin analiz aşamaları ve ulaşılan bulgulara yer verilmiştir.

2. ÖRGÜTSEL SINİZM

Son yıllarda sinizm ve örgütlerde sinizm araştırmacıların ilgisini çeken bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Sinizm ve örgütsel sinizme ilişkin kavramsal ve kuramsal çerçeve bu başlık altında ele alınmıştır.

2.1. Sinizm

Sinizm, günlük hayatta nadiren kullanılan soyut bir kavramdır. Kökeni felsefeye dayanmasına rağmen, psikoloji, sosyoloji gibi birçok bilim dalında sinizm üzerine açıklamalar bulunmaktadır.

Sinizm kelimesi dilimizde iki farklı anlamı içermektedir. Felsefi açıdan, büzülmeyi, cesaretsizliği ve kafa karışıklığını ifade ettiği gibi, aynı zamanda alaycılık anlamına da gelmektedir. Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre, sinizm, "insanın her türlü değerden bağımsız, her türlü ihtiyaçtan özgürleşerek erdeme ve mutluluğa ulaşabileceğine inanan Antisthenes'in öğretisi" olarak tanımlanmaktadır (www.tdk.org.tr).

Hançerlioğlu (1999:176)'na göre sinizm teriminin kökeni konusunda iki farklı görüş öne sürülmektedir. İlk görüşe göre, sinizm terimi Yunanca köpek anlamına gelen "kyon" kelimesinden türetilmiştir. Sinik olarak tanımlananlar, kuralların gölgesinden uzak, daha doğal bir ortamda yaşamak istemektedirler. Ancak giyim tarzlarındaki uyum ve düzenin aksine yaşam tarzları kaotiktir. Genel kuralları göz ardı etmektedirler. Giyimlerine dikkat etmeyerek düzensiz diyebileceğimiz bir görünüm sergilemektedirler. Bu nedenle "kyon" (köpek); zihniyeti, davranışı ve görünüşü nedeniyle alaycılarının sembolü haline gelmiştir. İkinci bir düşüncede, Atina çevresindeki alaycılar okulu olarak bilinen "kynosarges" (gymnasiom) sözcüğünden kaynaklanmış olabileceği düşünülmektedir.

Sinizm, Antik Yunan'da bir yaşam ve düşünce biçimi olarak tanımlanmaktadır. Kökeni, Büyük İskender'e ilham veren Sinoplu Diogenes'e kadar uzanmaktadır. Diogenes'e gündüzleri neden elinde meşaleyle dolaştığı sorulduğunda "dürüst bir adam arıyorum" cevabını vermiştir. Buna dayanarak sinizm, insanların görünürdeki samimiyet eksikliğini "ironik" olarak ifade etmektedir (Erdost vd., 2007:514).

Sinizm terimi, felsefede ayrıca dünyevi faaliyetlerden arınmak ve dünyevi zevklerden uzak durmayı ifade eden bir hayat felsefesi olarak da kullanılmaktadır (Ulaş vd., 2002:827).

Sinik bireyler kendilerinden başka kimseye güvenmemekle birlikte gerçek görüş ve düşüncelerini ifade etmekten çekinmektedir (Balay vd., 2013:124).

Siniklerin hayatındaki bazı davranışsal özellikler şu şekilde sıralanabilir:

- Siniklere göre düzenbazlık, yalan söylemek ve başkalarından yararlanmak temel insani özelliklerden kaynaklanmaktadır.
- İnsanlar seçim yaparken bencilce davranmaktadır.
- Sinikler insan davranışını tutarsız ve güvenilmez olarak görmektedir.
- Sinikler, tekrarlanan insan eylemlerinin gizli niyetler içerdiğine inanmaktadır.
- Sinikler, psikolojik nesnenin sahtekârlığı konusunda olumsuz eleştiriler sunabilmektedir (Özgener, 2008:54).

2.2. Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizm kavramı, çalışanların örgüte karşı olumsuz tavır ve tutumlarını ifade etmektedir (Yalçınkaya, 2014:106). Örgütsel sinizm, örgüt içindeki deneyimler ve algılarla doğrudan ilişkilidir. Örgütsel sinizmin etkilerini azaltmak için örgütlerin, çalışanların endişelerini ve memnuniyetsizliklerini ciddiye alması, açık iletişim kurması ve adaletli uygulamaları benimsemesi önemlidir. Bu şekilde, çalışanların örgüte karşı olumlu bir tutum geliştirmeleri ve örgüt içinde daha mutlu ve verimli olmaları sağlanabilir (Arslan, 2012:14).

1990'lı yıllarda örgütsel sinizm üzerine yapılan araştırmalarda, bu olumsuz tavırların kökenleri ve nedenleri üzerinde yoğunlaşmıştır. Araştırmacılar, çalışanların örgütsel sinizme eğilimli olmalarının altında yatan nedenleri anlamak için çeşitli sorular sormuşlardır. Bu sorular arasında en yaygın olanı "çalışanların örgüte karşı olumsuz tavır ve tutumlarının doğası nedir" sorusudur. Bu soru, örgütsel sinizmin temel özelliklerini ve nedenlerini anlamak için araştırmacılar tarafından sıkça sorulmaktadır (Boyalı, 2011:10). Örgütsel sinizm, zayıf liderlik vasıfları ve içe dönük, mücadeleci bir kişilikle birlikte gelişmektedir. Ayrıca olumsuz duygu ve tutumların yanı sıra kişilik bozuklukları gibi özellikler de örgütsel sinizmin desteklenmesinde önemli rol oynamaktadır (Özgener, 2008:56).

Örgütsel sinizm, güçlü duygularla birleştğinde aşağılayıcı ve eleştirel davranışlara yol açan ve kurumsal bütünlüğü azaltan bir inançtır (Abraham, 2000:269). Örgütsel sinizm, çalışanlar arasında olumsuz davranışlar yaratabilecek güçlü olumsuz duygulara sahip şüphe ve hayal kırıklığından kaynaklanır (Abraham, 2000:270).

Örgütsel sinizm, bir bireyin örgüte karşı olumsuz tutumlarını ifade etmektedir. Bu tutumları üç farklı bileşen olarak ele almak mümkündür. Bunlar:

- Örgütte algılanan birlik eksikliği
- Örgüte yönelik olumsuz nedenler
- Örgütün uygunsuz bulduğu kritik davranışlardır (Gül ve Ağıröz, 2011:36).

Örgütsel sinizm tipik olarak bireyi, bireyin kariyerini, örgütün üst yönetimini ve örgütsel değişim çabalarını içeren hedeflere odaklanır.

2.3. Örgütsel Sinizmin Türleri

Örgütsel sinizmin farklı türleri ve yönleri üzerindeki çalışmalar literatürde çeşitlilik göstermektedir. Sinizm kavramının beş tür örgütsel yönü bulunmaktadır. Bunlar kişilik, toplum/kurum, mesleki, çalışan ve örgütsel değişim sinizmidir. Tablo 2.1’de örgütsel sinizm türlerinin kavramları, bu kavramların temsilcileri, kavramın odağı ve tanımları verilmiştir.

Tablo 2.1. Örgütsel sinizm türleri

	Kişilik Sinizmi	Toplum/Kurum Sinizmi	Mesleki Sinizm	İşgören Sinizmi	Örgütsel Değişim Sinizmi
Kavramların Temsilcileri	Cook ve Medley,1954	Kanter ve Mirvis,1989	Neiderhoffer, 1967; O’Connel, Ho İzman,Armandi,1986	Andersson 1996; Andersson ve Bateman 1997	Reichers, Wanous ve Austin 1977; Vance, Brooks ve Tesluk, 1996; Wanous, Reichers ve Austin,1994
Kavramın Odağı	Olumsuz algılar ve başkalarına karşı düşmanlık	Sosyal ve kurumsal beklentileri karşılanmamış bireyler	İnsanların iş sahası	İş organizasyonları yöneticiler ya da diğer iş yeri objeleri	Örgütsel değişim çabaları
Tanım	Arkadaşlarına ve kendine olan güvenleri düşüktür, etraftaki insanları ahlaksız, bencil ve çirkin olarak görürler	Sinizmin gereklilikleri; 1-Kurumlardan, sosyal hayattan, gelecekte yüksek beklentiler 2-Kendinin veya başkalarının deneyimlerinden hayal kırıklığı yaşama 3-Kişinin başkalarına karşı duymuş olduğu hayal kırıklığı	İnsanların yaptıkları işe ve hukukun uygulanmasına karşı göstermiş oldukları küçültücü güvensizlik, kaybolan mesleki saygı/onur.	İş yerindeki yöneticiler ve diğer tüm objelere karşı duyulan hüsrana, hayal kırıklığı, güvensizlik olarak ifade edilen genel ve özel tutumlardır.	Değişimi yöneten kişilerin beceriksiz olduğunu düşünerek, örgütsel değişimin gerçekleşmesi konusunda karamsardır.

Kaynak: Kılıç, Ş. (2011).

Tablo 2.1'e göre kişilik sinizminde insanların sadece kendi çıkarları için yaşayan bencil insanlar olduğuna, sosyal ve toplumsal sinizmde toplumsal kurumlara karşı güvensizlik duyulması, meslek sinizminde kişinin değerleri ve örgüt arasında çatışmanın olması, işgören sinizminde örgütte yöneticilere karşı duyulan öfke, kızgınlık, güvensizlik ve adaletsizlik algısı ve örgütsel değişim sinizminde ise örgütsel değişim için verilen emeklerin boşa gideceği inancından kaynaklanan duyguları ifade etmektedir.

2.3.1. Kişilik sinizmi

Kişilik sinizmi, insanların örgüte karşı kötümser ya da olumsuz davranış sergilemesi, doğuştan gelen ve değiştirilemez bir özelliktir. Kişilik sinizmi, bireylerin başkalarını küçümsemelerini, saygısız davranmalarını ve diğer bireylerle zayıf bağlar kurmalarını ifade eder. Başkalarına karşı derin bir güvensizlik duygusuyla, dünyanın sosyal ilişkilerden memnuniyetsiz, saygıdan yoksun, ilgisiz ve bencil insanlarla dolu olduğu görüşüne dayanır. Bu tutum, dışa dönük saldırganlığı içermese de umutsuzluğa, öfkeye, kaba davranışa ve aldatmaya yol açabilir (Boyalı, 2011:20).

Kişilik sinizmi, Cook ve Medley (1954) tarafından oluşturulan siniklik karşıtlık ölçeğindeki "size ne olduğu hakkında kimsenin umurunda değil", "insanların çoğu, bir avantaj veya kazanç istiyorlarsa haksız şeyler yapmaktan kaçınmaz", ve "benim istediğim bir şeyi başka biri yaparsa, çoğu zaman o kişinin bunu altında yatan çeşitli nedenlerle yaptığını düşünür ve merak ederim" gibi maddelerle ölçülür ve insan doğasına duyulan güven eksikliğinden kaynaklanır (Abraham, 2000:270-271). Kişilik sinizmi, örgütsel sinizmin en güçlü algısı olarak ortaya çıkabilir çünkü bireyin kişisel özellikleri ve karakterleri genellikle örgütsel tutumlarını ve davranışlarını şekillendirmede önemli bir rol oynar (Abraham, 2000:269). Kişilik sinizmi olan bir bireyin örgütsel sinizme daha yatkın olabileceği düşünülmektedir. Kişilik sinizmi, bireyin doğasında var olan ve genellikle kişisel özelliklerinden kaynaklanan bir özelliktir. Öte yandan, örgütsel sinizm bireyin çalıştığı örgüte karşı duyduğu olumsuz tutumları ifade etmektedir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008:285).

2.3.2. Toplum/kurum sinizmi

Bireylerin arzularının ve gereksinimlerinin karşılanmaması, çoğu zaman hayal kırıklığına uğramalarına neden olur; bu durum öncelikle bireylere zarar verir, sonrasında ise topluma zararlı hale gelebilir. Sosyal/kurumsal sinizm, karşılanmayan toplumsal beklentilerin sonuçlarını ortaya çıkarır (Turan, 2011:96).

Toplum/kurum sinizmi önemli ölçüde kurumsal refahla ilişkilidir. Eğitim ve kalkınma düzeyi yüksek olan gelişmiş ülkelerle karşılaştırıldığında, ekonomisi zayıf, gelişmekte olan ülkelerdeki bireylerin, ülkelerinin kötü durumundan dolayı kendilerine karşı sinik davranışlar sergiledikleri gözlemlenmiştir (Özcan, 2013:19).

Toplum/kurum sinizminde kişi, çalıştığı örgüte karşı önyargılı veya kabul etmeme davranışı sergileyebilir. Bu durum, olumlu düşüncelerin ortaya çıkmasını en aza indirebilir. Geçmişte yaşanan olumsuz tutumlar ve davranışlar, bireyin gelecekte benzer sorunlarla karşılaşabileceğini işaret edebilir. Bireyler kendi çıkarlarını örgütün çıkarlarının üstünde tuttukları için (Kabataş, 2010:17), örgütte meydana gelen olumlu ya da olumsuz bir durum, örgüte karşı olumsuz bir tepki oluşturabilir (Sur, 2010:20). Yaşanan olumsuz durumlar nedeniyle kişi, örgüte karşı tepki gösterebilir ve sonuç olarak örgüte zarar verebilecek kadar ileri gidebilir (Çarıkçı vd., 2013:272).

2.3.3. Mesleki sinizm

Mesleki sinizm, duygusal uyuşukluk, dalgınlık, duyarsızlık ve ilgisizlik olarak kendini göstermektedir. Bazı mesleklerde stresin yoğun yaşandığı durumlar, çalışanları fiziksel ve zihinsel olarak yorabilir (Abraham, 2000:273). Mesleki sinizmde, çalışanlar çalışmanın ezici ve nankör olduğu algısıyla çok çalışmama tutumu sergileyebilir (Andersson, 1996:1397).

Mesleki sinizmin kaynaklarından biri olan bireysel rol çatışması özellikle dikkate değerdir. Bireysel rol çatışması, bireylerin içsel çatışma yaşamasına ve örgüt içindeki memnuniyetsizliği artırmasına neden olabilir. Bu çatışma, bireylerin örgüte karşı güvensizlik duymalarına ve mesleki sinizmi artırmalarına yol açabilir. Örneğin, bir satış temsilcisi kişisel olarak dürüstlük ve şeffaflık gibi değerlere sahip olabilirken, şirketin kazanç odaklı politikaları nedeniyle müşterilere yanıltıcı bilgiler vermek zorunda kalabilir. Benzer şekilde, bir çalışan işyerindeki talepleri karşılamak için kişisel

ahlaki değerlerini veya çalışma prensiplerini ihmal etmek zorunda kalabilir. Bu durum, bireyin mesleki sinizmini artırabilir (Özgener vd., 2008:59).

Mesleki sinizmin bir diğer kaynağı, rol atışması ve rol belirsizliğiyle mücadele eden hizmet personeliyle ilgilidir. Servis bölümünde çalışanlar genellikle müşterilerle yoğun etkileşim içindedir. Müşterilerle stresli etkileşimler, duygusal ve fiziksel olarak tükenmiş hisseden çalışanların işten ayrılmalarna neden olabilir. Örneğin, hemşirelik yardımı sağlayanların sağlık sorunlarına dayalı etkileşimleri genellikle olumsuz sonuçlar doğurur ve bu nedenle birçok hasta, hemşirelerle iş birliği yapmaktan kaçınabilir. Öte yandan, havayolu kabin ekibi, kaba, sert, saygısız ve zor yolcularla sık sık karşı karşıya kalmakta, ancak buna rağmen uygun hizmet sunma çabasını sürdürmektedir (Abraham, 2000:273).

2.3.4. İşgören sinizmi

İşgören sinizmi; bireylere, gruplara, toplumsal geleneklere ve kuruluşlara yönelik olarak küçümseme, güvensizlik, hayal kırıklığı ve umutsuzluk gibi olumsuz duygularla şekillenen genel bir tutum veya özel bir tutum olarak tanımlanabilir. Bu tür sinizm, genellikle çalışanların örgüte veya iş dünyasına karşı duyduğu olumsuz bir tutumu ifade eder. İşgören sinizmi, bireylerin iş yerindeki deneyimlerinden, örgüt kültüründen, iş arkadaşlarıyla ilişkilerinden veya kurumsal politikalardan kaynaklanabilir (Andersson, 1996:1397-1398). İşgören sinizmi veya örgütsel sinizm terimleri, işçi örgütlerine yönelik öz-savunuculuk davranışı olarak tanımlanmaktadır (Naus vd., 2007:685).

İşgören sinizmi, fazla çalışma saatleri, yüksek iş yükü, kötü yönetim, işyerindeki kariyer fırsatlarının eksikliği, işyeri şiddeti ve kişisel gelişim programlarının eksikliği gibi uygulamaların sonucudur. Kuruluşlardaki yüksek yönetici maaşları ve acımasız işten çıkarmalar da işgören sinizmine neden olmaktadır (Özgener vd., 2008:58).

İşgören sinizmi, bir organizasyondaki hissedarlar, st yönetime ve diğer çalışanlara yönelik bir tutum iken, eşitsizlik ve adaletsizlik algısı, çalışan sinizminde kendini gösterir. İşgören sinizmini anlamak sinik bireyleri örgütteki diğer kişilerden ayırmak için önemlidir (Abraham, 2000:272).

Çalışanlar ile örgüt arasında mutabakata varılan kurallara uyulmaması durumunda, çalışanlar hayal kırıklığına uğrayabilir ve örgüte olan güvenleri sarsılabilir. Bu durum, örgüt yeleri arasında sinizm oluşturarak çalışanların yönetimden hoşnutsuz

olmalarına, özensiz performans sergilemelerine ve işlerine yabancılaşmalarına neden olabilir. Bunun sonucunda çalışanlar işi mecbur oldukları için yapmaya devam ederek yabancılaşmaya neden olabilirler (Sur, 2010:19).

2.3.5. Örgütsel değişim sinizmi

Modern iş ortamının değişkenliği, birçok şirketi iş tanımlarını yeniden tasarlamaya ve yeni planlar geliştirmeye zorlayabilir. Kalite öncelikleri, yeniden yapılanma, ekip çalışması, yeni girişimlerin takibi gibi faaliyetlerle başarısızlık durumunun önüne geçilebilir. Bu değişim uygulamalarının çalışanları olumsuz etkileyebileceği unutulmamalıdır. Örgütsel değişim sinizmi, değişimi uygulayanların tembel veya beceriksiz olduğu inancını ve gelecekteki değişim çabalarının başarısız olacağına dair karamsar bir bakış açısını içeren bir tepki olarak tanımlanabilir. Ayrıca değişim çabaları başarısız olduğunda çalışanlar kendilerini hayal kırıklığına uğramış ve ihanete uğramış hissedebilirler (Abraham, 2000:272).

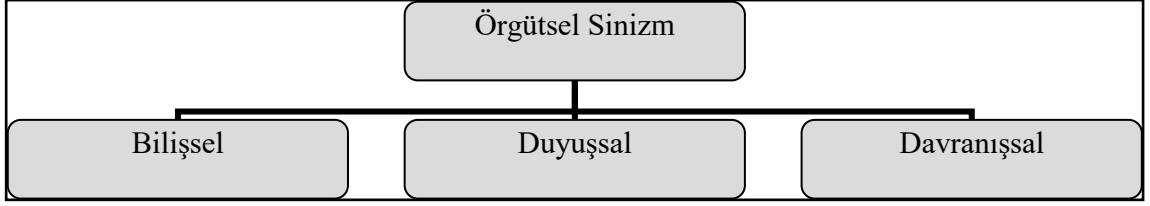
Sinik örgütler, genellikle değişime ve yönetime karşı güvensiz bir tutum sergilerler. Bu tutum, kuruluşun değişim çabaları üzerinde olumsuz bir etki yaratır. Şüpheli tavır sergileyen çalışanlar ise örgütün gelişimine engel olabilirler. Oysa iş başarısının, kuruluşun değişen koşullara uyum sağlama yeteneğinden geldiği bilinmektedir. Bu durumda yönetim, bu engelleri fark etmeli ve gerekli önlemleri almalıdır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008:284).

2.4. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Örgütsel sinizmde aktif rol oynamak, yani örgüt içinde sinik bir tutum sergilemek aşamalarla gerçekleşen bir durumdur. Örgüte ilişkin sinizm, çalışanlarda aşama aşama ortaya çıkmakla birlikte başlangıç aşamasında örgüte karşı belirli inançların formüle edilmesi, ardından bu inançların düşünce aşamasına ulaşılması ve son aşamada düşüncenin eyleme dönüştürülmesi ile gerçekleştirilir. Bu aşamalar genellikle birbirleriyle ilişkili olarak ilerler. Sinizm, genellikle bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyutta gerçekleşen bir süreç olarak tanımlanır (Ağıröz, 2019:37).

Örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları hem birbiriyle ilişkilidir hem de birbirlerinden etkilenirler. Ayrıca aralarında etkileşim bulunmaktadır.

Bilişsel düzeyde bilgi ve inançlar önemlidir. Duyuşsal düzeyde duygu ve düşünceler, davranışsal düzeyde ise birey duygu ve inançları doğrultusunda hareket etmektedir. Bu nedenle, sinizm sürecini anlamak için bu üç düzeyin birlikte ele alınması önemlidir. Bilişsel, duyuşsal ve davranışsal düzeyler arasındaki etkileşimlerin dikkate alınması, bireylerin örgüte karşı tutumlarını ve davranışlarını daha iyi anlamamıza yardımcı olur (Ağıröz, 2019:37).



Şekil 2.1. Örgütsel sinizmin boyutları

Kaynak: (Yazar tarafından oluşturulmuş).

Şekil 2.1’ de görüldüğü gibi örgütsel sinizm bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlardan oluşmaktadır.

2.4.1. Bilişsel boyut

Örgütsel sinizm ilk boyutu, kurumun dürüstlükten yoksun olduğu inancıdır. Sinikler, genellikle kuruluşlarında vicdansız davranışların doğru olduğuna inanır ve çoğu zaman kendi çıkarları adına ilkelerden ödün verirler. Ayrıca, örgütsel yönetim tercihlerinin çalışanlara hizmet ettiğine inanmayabilirler. Sinikler, sürekli eylemlerinin arkasında art niyet olduğuna inanır ve bu nedenle dürüstlük yerine aldatmayı tercih ederler. Örgütsel kavramlar için ofis politikalarının altında yatan gerçek nedenleri sorgulamak ve kabul etmek konusunda şüpheli bir bakış açısına sahiptirler (Boyalı, 2011:15).

Bilişsel boyutta, bireyler örgüte karşı olumsuz düşünceler geliştirebilirler. Bu düşünceler genellikle örgütteki haksız uygulamalar, adaletsizlik, iletişim eksikliği, yönetimdeki belirsizlikler, iş yükü gibi faktörlere dayanabilir. Örneğin, bir bireyin yöneticilerinin adil olmadığını düşünmesi veya örgütün iş politikalarının tutarsız olduğunu görmesi, bilişsel boyutta örgütsel sinizmin gelişmesine katkıda bulunabilir. Bu nedenle, bilişsel boyut örgütsel sinizmin başlangıç noktasını temsil eder ve genellikle duyuşsal ve davranışsal boyutlarla etkileşim içindedirler.

2.4.2. Duyuşsal boyut

Tutumlar, duygusal tepkilerle birlikte inanç ve duyguları içerir. Duyuşsal sinizmin derinliklerinde, insanın bir duyguyu veya düşünceyi nasıl deneyimlediği ve algıladığı büyük ölçüde kişisel deneyimlerine bağlıdır. Sinizm, örgüt hakkında temelsiz bir yargı olmamakla birlikte güçlü bir duygusal tepki içerebilir. Izard (1997), sinik davranışın dokuz temel duygusal kavramdan oluştuğunu, birinin hafif diğerinin güçlü olduğunu belirtmiştir. Örgütsel sinizm genellikle bu duyguları içerir ve sinik bireyler örgütlerine karşı çeşitli olumsuz duygular yaşayabilirler. Bu duygular arasında saygısızlık, kırgınlık ve öfke gibi hisler öne çıkabilir. Örgütleri düşündüklerinde acı, nefret ve utanç hissedebilirler. Bu nedenle sinizm her türlü negatif duyguda yaygındır. Bunlar, ilgi uyandırmak, eğlence-haz, şaşkınlık, can sıkıntısı-keder, hiddet-öfke, tikslenme-nefret, hor görme-aşağılama, korku ve utanç gibi çeşitli duygusal deneyimlerdir.

Örgütsel sinizm; bireyin sadece kendi örgütleri hakkında kesin inançlara sahip olmasıyla beraber bireyin kişisel duygusal durumlarıyla da yakından ilişkilidir. Yani örgütsel sinikler; sadece kendi örgütleri hakkında kesin inançlara sahip olmakla kalmaz, aynı zamanda bunun duygusal durumlarla nasıl ilişkili olduğunu da görürüz (Boyalı, 2011:16).

2.4.3. Davranışsal boyut

Örgütsel sinizmin üçüncü boyutu olan davranışsal boyut, örgüte karşı olumsuz davranışları kapsamaktadır. Literatürde örgütsel sinizmin davranışsal boyutu, genel bir dürtü nedeniyle kendiliğinden ortaya çıkan ve belirli bir davranışa yönelen bazı eğilimleri ifade etmektedir. Geçmişten günümüze, sinik davranışın en belirgin örnekleri, örgüte yönelik yoğun eleştirel ifadelerdir. Bu çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir. Sinikler genellikle, açıkça ifade edilmeyen dürüstlük ihtiyacını ve samimiyeti bir davranış modeli olarak görürler. Örgütsel sinizm, örgüt içindeki dürüstlük gerekliliğini sorgulayan durumların ortaya çıkmasıyla, örgütün sinik davranma eğiliminin önemli bir göstergesi olabilir (Boyalı, 2011:16).

Özet olarak, örgütsel sinizm; inançlar, duygular ve davranışsal eğilimlerden oluşan bir tutumdur. Bu nedenle örgütsel sinizm çok boyutlu bir yapıya sahiptir. Özellikle örgüt içindeki bireylerin, örgütün ne tür dürüstlükleri beklediği, örgüte karşı

mutlak bir bakış açısıyla nasıl deneyimler yaşadıkları ve örgütün genel davranışsal eğilimlerine ilişkin inançları şeklinde üç temel bileşeni vurguluyor. Bu perspektifler, örgüt içindeki insanların sinik olma eğilimlerini şekillendiren faktörler olarak ele alınabilir (Boyalı, 2011:17).

2.5. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri

Örgütsel sinizm kavramının temeli altı kuram içermektedir. Bu kuramlar, örgütsel sinizmin kökenlerini, oluşumunu ve etkilerini anlamak için kullanılan çeşitli teorik çerçeveleri sağlar. Bu altı kuram; beklenti kuramı, atfetme kuramı, tutum kuramı, sosyal değişim kuramı, duygusal olaylar kuramı, sosyal güdülenme kuramıdır.

2.5.1. Beklenti kuramı

Beklenti kuramında, çalışanların iş başarısı için aldıkları ödüller ve arzular birey için değerlidir. Çalışanlara verilen değer, daha fazla çalışmalarını teşvik edecektir. Çalışanlar, emeklerinin karşılığını alacaklarına ve performanslarının değerlendirileceğine inanırlar. İyi iş sonuçları elde edilirse, ücret, güvenlik, güven, becerilere erişim gibi beklentileri yerine getirilir. Olumsuz sonuçlar ise yorgunluk, hayal kırıklığı, tehlike ve işten çıkarılma olabilir. Bu bağlamda örgütsel sinizm ile beklenti kuramı arasında güçlü bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Beklenti kuramı, çalışanların kişisel beklentilerine odaklanır. Kurumun gelecekteki tutumuyla ilgili olumsuz beklentilere sahip olan çalışanlar sinik bir tutum sergileyebilirler. (Kalağan, 2009:49-50).

2.5.2. Atfetme kuramı

Atfetme kuramı, bireyin davranışlarının altında yatan nedenleri anlama ve açıklama arzusuna dayanır. Bu kurama göre, bireyler çevrelerinde gördükleri davranışları yorumlamaya çalışırken, bu davranışların nedenlerini genellikle içsel (kişilik özellikleri) veya dışsal (çevresel faktörler) etkenlere atfederler. Atfetme kuramı, bireyin davranışlarını anlamak için kişisel özelliklerin ve çevresel koşulların nasıl etkelediğini ve bu etkilerin nasıl yorumlandığını açıklamaya çalışır. Özellikle atfetme kuramı ile örgütsel sinizm bağlamında, bireylerin örgütte gördükleri davranışları nasıl

yorumladıkları ve bu yorumlamaların örgütsel sinizm düzeyini nasıl etkilediği üzerine çalışmalar yapılmıştır. Atfetme kuramı, örgütsel sinizmin nedenlerini anlamak ve etkili müdahaleler geliştirmek için önemli bir teorik çerçeve sunabilmektedir (Görmen, 2012:97).

2.5.3.Tutum kuramı

Tutum kuramı, örgütsel sinizmi açıklamak için önemli bir yere sahiptir. Bu kuram, bireylerin örgütler hakkında olumlu veya olumsuz tutumlar geliştirdiğini ve bu tutumların davranışlarını şekillendirdiğini öne sürer. Özellikle bireylerin örgütler hakkındaki tutumlarının davranışlarını nasıl etkilediğini anlamak, örgütsel sinizmi azaltmak için etkili stratejiler geliştirmenin temelini oluşturmaktadır (Ağıröz, 2019:42).

2.5.4. Sosyal değişim kuramı

Sosyal değişim kuramına göre, bireyin doğru yapması ve başkalarına güvenmesi gerektiği savunulmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tuz, 2001:329). Çalışan, örgütüne güvendiği takdirde örgüte karşı olumsuz tutum ve davranışlardan kaçınacaktır.

2.5.5. Duygusal olaylar kuramı

Duygusal olaylar kuramı, örgüt içinde yaşanan duygusal durumların iş tutumları üzerinde (hayal kırıklığı, öfke gibi) önemli bir etkiye sahip olduğunu ifade eder (Boyalı, 2011:19). Bu kurama göre, kişinin geçmişte yaşadığı ve etkilendiği duygusal olaylar, şimdiki davranışlarını etkileyerek buna bağlı duygusal tepkiler vermesine neden olabilir. Dolayısıyla, kişinin sinik davranışlar sergilemesinin nedeni geçmişte yaşadığı duygusal olaylardan kaynaklanabilir (Erdoğan, 2015:67).

2.5.6. Sosyal güdülenme kuramı

Sosyal güdülenme kuramı, bireylerin davranışlarını çevresel faktörler ve sosyal normlar tarafından nasıl etkilendiğini incelemektedir. Kurama göre, bireyler genellikle önce bir olayın sonucunu değerlendirir, ardından olayın nedenlerini inceler ve bu sürecin sonunda durumu bütünsel olarak değerlendirirler. Bu değerlendirme sürecinde, bireyler olaya ilişkin kararları verirler ve aynı olayla karşılaştıklarında nasıl bir yol

izleyeceklerini belirlerler. Örgütsel sinizm bağlamında, özellikle örgütteki olumsuz deneyimlerin tekrarlanması durumunda, bireylerin sosyal güdülenme kuramı doğrultusunda nasıl bir planlama yapacakları büyük önem taşır. Bu deneyimlerin tekrarlanması, bireylerde öfke, hayal kırıklığı veya empati gibi duygular uyandırabilir ve bu duyguların gelecekteki davranışlarını nasıl etkileyeceği değerlendirilir. Dolayısıyla, benzer durumlarla yeniden karşılaşmaları halinde bireylerin nasıl bir strateji geliştirecekleri önemli bir konudur (Eaton, 2000:13).

2.6. Örgütsel Sinizmin Nedenleri

Örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında hem örgütten kaynaklanan örgütsel etkenler hem de bireylerden kaynaklanan kişisel etkenler bulunmaktadır. Yaş, cinsiyet, medeni durum ve gelir gibi demografik değişkenler kişisel etkenler arasında sayılabilmektedir. Örgütsel etkenler ise; psikolojik sözleşme ihlali, örgüt kültürünü benimsememe, adil ve tutarlı politikaların yoksunluğu şeklinde sıralanabilir (Ergen, 2019:19).

Çalışanların karşılaştıkları adaletsizlikleri bildirmelerini kolaylaştıran ve onlara tutarsızlıkların derhal soruşturulacağı, hata yapanların cezalandırılacağı güvencesi verilen bir ortam, normların desteklendiği, değerler çatışmasının olmadığı, söylenen ve yapılanın aynı olduğu, bencil, kötü niyetli ve dürüst olmayan çalışanların ödüllendirilmediği, çalışanların faaliyetler hakkında bilgilendirildiği, çalışanlara saygı duyulduğu, çalışanların kararlara katıldığı, iletişim kanallarının açık olduğu, çalışanlara iyi davranılan, yeniliğin teşvik edildiği, dürüstlük ve adaletin hakim olduğu bir ortamda örgütsel sinizmin ortaya çıkabileceği öne sürülmektedir (Görmən, 2012:140).

Çalışanın beklentileri karşılanmadığında ve karşı taraf beklentilerini karşılayamayacağını anladığında psikolojik sözleşme ihlali meydana gelir. Örgütlerde sinizme neden olan en önemli faktörlerden biri psikolojik sözleşmenin ihhalidir. Sözleşmeden doğan psikolojik sorumlulukların yerine getirilmesi, örgütün bireye değer verdiğini göstermesi ve bireyin olumlu tutum sağlayarak örgütsel sinizmi engellemektedir (Ahmadi, 2014:29).

2.7. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütsel sinizmi yaşayanlar genellikle öfke, stres, kaygı gibi olumsuz duygusal tepkiler yaşarlar. Bu duygusal tepkiler, örgütsel sinizmin psikolojik sonuçları arasında yer alır ve çalışanların iş yerindeki deneyimlerini olumsuz yönde etkiler (Kalağan, 2009:79).

Örgütsel sinizm, örgütte negatif bir etkiye sahiptir. Bu negatif etkiler; örgüte karşı bağlılığın azalması, istifa sayısının artması, kurallara uymama, güvensizlikler, kişisel ve örgütsel performansın düşmesi, olumsuz tutumların artması, motivasyonun azalması, örgütü aşağılama, çalışanların özgüveninin azalmasıdır. Bu durum yöneticilerin organizasyondaki güvenilirliğini ve iletişimi azaltır. Azalan iletişim, yöneticilere karşı saygı eksikliği olarak görülebilir (Kalağan, 2009:81).

Örgütsel sinizm, örgütlerde iletişimi olumsuz etkilemektedir. Çalışanlar ve örgüt arasındaki yakın iletişim, yöneticilerin ve çalışanların performanslarını nasıl algıladıklarını anlamalarını sağlayarak, motivasyonlarını artırabilir, örgüte olan güvenlerini pekiştirebilir ve iş performansını artırabilir. Bu nedenle güçlü örgüt içi iletişim, örgütsel sinizmin azalmasına yardımcı olabilir (Erbil, 2013:90).

Örgütsel sinizmin bir örgütte uzun süre devam etmesi, çalışanların örgüte yabancılaşmasına ve bununla birlikte işe devamsızlık ve işten ayrılma gibi örgüt için olumsuz sonuçlar doğurabilecek davranış türlerine neden olmaktadır.

2.8. Örgütsel Sinizmle İlgili Çalışmalar

Boyalı (2011), “Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Karaman'daki bankalar üzerinde bir uygulama” adlı çalışmasında örgütsel sinizmin etkinlik ile yararlılık üzerindeki baskılarını, örgütsel sinizmin iş tatmini, güven, örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet konusuyla olumsuz şekilde bağlantılı olduğunu, ancak bitmişlik, yabancılaşma ve mağduriyet ile olumlu olarak bağlantılı olduğunu göstermektedir.

Turpoğlu ve Mercanlıoğlu (2019), “Çalışanların Örgütsel Sinizm Düzeyinin Belirlenmesi; Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesi Anesteziyoloji Bölümü” adlı çalışmasında örgütsel sinizm düzeyinin belirlenmesini amaçlayan bir çalışmada, tıp alanında örgütsel sinizmin önemli boyutlara ulaştığı ifade edilebilir. Çalışanların hizmet

koşullarının iyileştirilmesi ve yöneticilerin çalışan isteklerini doğru belirlemesini sağlamak, örgütsel sinizmi ve olası olumsuz etkileri azaltacaktır.

Tutar ve Köse (2018) “Örgütsel Adaletsizlik ve Sessizlik İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Düzenleyici Rolü.” adlı çalışmasına göre, örgütsel sessizlik, örgütsel adaletsizlik ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler tanımlandığında araştırmaya odaklı bilgi ve veriler düşünüldüğünde, örgütsel adaletsizliğin, çalışanların çalıştığı örgütün sessizleşmesi ve daha fazla sinik tutum sergilemesine sebep olmaktadır. Bunlarla beraber örgütsel adaletsizlik algısı sessizlik seviyesini yükseltmekle birlikte sinik tutumların meydana çıkmasına neden olmaktadır.

Akdemir (2016) “Örgütsel Sinizm ile İş Performansı Arasındaki İlişki.” adlı çalışmasına göre, örgütsel sinizmin bireylerin çalıştıkları kuruma karşı olumsuz tutumlarını ifade ettiği ve bu tutumların bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlarda ortaya çıktığı süreci ele almaktadır. Özellikle örgütsel sinizmin çalışanların performansını nasıl etkilediği üzerine odaklanmaktadır. Çalışmanın amacı, Munzur ve Kafkas Üniversitelerinde görev yapan akademik, idari ve yardımcı hizmetler personeli üzerinde yapılan bir anket çalışması ile örgütsel sinizm ile iş performansı arasındaki ilişkinin derecesini belirlemektir.

Erer (2020) “Çalışanların Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi: Konya İli Örneği” adlı çalışmada imalat sektöründe çalışanların örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek için anket yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya katılan çalışanların sosyo-demografik özellikleri ile örgütsel sinizm ve alt boyutları arasındaki ilişkiler istatistiksel olarak analiz edilmiştir. Bulgular, çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin ve alt boyutlarının sosyo-demografik değişkenlere göre nasıl değiştiğini ve hangi faktörlerin örgütsel sinizmi etkilediğini ortaya koymaktadır. Sonuç olarak, bu araştırma imalat sektöründe örgütsel sinizmin yaygınlığını anlamak ve bu durumun örgüt içi dinamikler üzerindeki potansiyel etkilerini değerlendirmek için önemli bir katkı sağlamaktadır.

3. ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA

Bu bölümde, örgütsel yabancılaşma kavramının tanımı, tarihsel gelişimi, yabancılaşmanın boyutları ile örgütsel yabancılaşma kavramının ve örgütlerde yabancılaşmaya neden olan etmenlerin incelenmesi ve bu etmenlerin sonuçlarına odaklanılacaktır.

3.1. Yabancılaşma

Yabancılaşma kelimesinin kökeni Yunanca "alloiosis" olup, Latince karşılığı "alinatio"dur. Kelime anlamı olarak kendini bırakmak, bayılmak anlamına gelir. Bireyin kendi gücüne ve potansiyeline yabancılaşması anlamına gelir. Bu süreçte birey hayatı üzerindeki etkisini ve inisiyatifini kendisinden başka bir olguya bırakabilir (Uysaler, 2010).

Yabancılaşma kavramı ile ilgili literatürde birçok tanım bulunmaktadır. Hukuk biliminde, bir menfaatin veya hakkın devri ya da satışı; psikolojide bölünmüş kişilik veya delilik, sosyolojide ise birey-toplum ayrımı olarak tanımlanmaktadır (Tanrıverdi ve Kılıç, 2016).

Kavramın geçmişi eski Yunan'a kadar gitmektedir ve bireyin yaşadığı toplumda hastalığını ifade etmektedir (Akyıldız, 1998). İlk zamanlarda, bireyin kendi üretimine ve davranışına yabancılaşması olarak görülen yabancılaşma kavramı, daha sonra bireyin yaşamına, kendisine ve diğer bireylere yabancılaşması olarak değerlendirilecek şekilde genişletilmiştir (Kurtuluş ve Karabıyık, 2016). Yabancılaşma kavramı, bireyi kendine, bir şeye ya da diğer bireylere yabancılaştıran bir eylem ya da gelişme olarak tanımlanabilir (Çiçek, 2015). Bireyin diğerlerine, çevreye ve var olan süreçlere yabancılaşmasını ifade eden kavram, bilinç ile bireyin kendisi arasındaki tutarlılık olarak da belirtilebilir (Marshal, 1999, akt. Tutar, 2010).

Chen (2012), yabancılaşmayı birey ile toplum arasında değerler, davranışlar ve beklentiler açısından sapma veya ayrılma olarak tanımlamaktadır. Yabancılaşma, bireyin sosyal, kültürel ve çevresel uyumunun azalması, çevresi üzerindeki kontrolünün kaybolması ve ileri düzeyde bir yalnızlık duygusu olarak geniş bir şekilde açıklanmaktadır (Yeniçeri, 2007).

Yabancılaşma, bireyin sosyal ve kültürel katılımdan dışlandığını veya kendini dışladığını hissettiği durumlarda rahatsızlık veya güvensizlik duygusu yaşamasıdır.

Bireyin diğer insanlarla ilişki kuramaması, paylaşımda bulunamaması veya kabul görmemesi de yabancılaşmanın bir göstergesi olabilir (Hajda, 1961). Kohn (1967), yabancılaşmanın bireylerin çevreleri hakkındaki algılarının kendi düşünceleriyle çelişmesi sonucunda ortaya çıktığını belirtmektedir. Ona göre yabancılaşma, temelde bireyin iç ve dış çevreyle uyumsuzluğuyla ilgili bir kavramdır. Bu bağlamda Kohn (1967), yabancılaşmayı kişinin kendine ve çevresine olan inancını ve güvenini yitirmesiyle, kendi yaşam koşullarından soyutlanması olarak tanımlamaktadır (Develioğlu ve Tekin, 2012). Ankony ve Kelly (1999) ise yabancılaşmayı gruplar ve bireyler arasındaki uyumsuzluk ve sosyal mesafenin fazla olduğu ortamdan kaynaklanan bir kavram olarak açıklamaktadırlar.

Yabancılaşma, bireylerin toplumdaki eylemlerinin elde etmek istedikleri sonuçları ne ölçüde etkileyebileceğine dair inançlarıdır (Aldemir, 1983). Toplumsal açıdan incelendiğinde, yabancılaşma bireyin yaşadığı toplumun kültürel değerlerinden, yaşam biçimlerinden ve normlarından uzaklaşması olarak tanımlanabilir (Özden, 2016). Durkheim'a göre yabancılaşma olgusunun oluşumunda bireysel davranışlara ve beklentilere yön veren toplumsal kuralların ve değerlerin büyük etkisi vardır (Savaş, 2015). Kohn (1967) ise yabancılaşmayı belirsizlik dönemi olarak açıklamaktadır.

Genel olarak yabancılaşma kavramı ile ilgili unsurlar şu şekilde sıralanabilir (Şimşek vd., 2006):

- Yabancılaşma, bir nesneden, olgudan veya birinden uzaklaşma ile ilgilidir.
- Yabancılaşma bireyin doğasında mevcuttur.
- Yabancılaşma hayatın erken bir döneminde meydana gelir.
- Yabancılaşma, bireylerin içinde yaşadığı sosyal çevre ile yakından ilgilidir.
- Modern yabancılaşma biçimlerinde, birey ve çevresi arasındaki ilişkinin yönetimini farklı güçler etkiler.
- Mesafe koymak, artan rekabet, kıskançlık, sadakatsizlik ve saldırganlık gibi farklı kişisel özellikleri ortaya çıkarabilir.

Yabancılaşma hakkında yapılan çalışmaların birtakım ortak noktaları bulunmaktadır. Bu noktalar; kişinin hayatındaki, varoluşundaki önemli şeyleri dışlaması, açıkça bilmemesi veya bastırmasıdır (Yeniçeri, 2007).

Yabancılaşma ile ilgili yapılan tanımlar ışığında; bireyin içinde yaşadığı toplumun değerlerinden ve kültürel yapısından uzaklaşması, çevreye uyum sağlama yeteneğinin azalması ve kendi ürünleriyle barışık olmaması, toplumla olan ilişkilerin

yetersizliği ve bunların sonucunda bireyin yavaş yavaş kişisel yalnızlığının artması olarak ele alınabilir.

3.2. Yabancılaşmanın Tarihsel Gelişimi

Sosyal bilimlerde çoğu kavramının tanımlanmasında olduğu gibi yabancılaşma kavramının tanımının tek bir tane olmadığını görmekteyiz. Farklı disiplinlerde inceleme alanının değişmesi ve her disiplinin kendi bakış açısıyla kavramı ele alması bu tanımların oluşmasında önemli bir etkidir. Yabancılaşma gerçeği insanlık tarihi kadar eski olup, zaman içinde farklı ideolojik yaklaşımların merkezinde yer almış olması günümüzün en çok tartışılan konularından biri haline gelmesine zemin hazırlamıştır. Ancak kavram üzerinde bu kadar düşünülmüş olmasına rağmen bu kavramın herkes tarafından kabul edilen genel bir tanımı yoktur. Bu durumun nedeni, daha önce belirtildiği gibi farklı disiplinlerin ve farklı kültürlerin bu olguyu kendi varlıklarını haklı çıkaracak şekilde değerlendirmeleri, teknoloji ve toplumsal yaşamdaki değişimlere bağlı olarak yabancılaşmanın biçim ve niteliğinin değişmesi olabilir (Yeniçeri, 1991).

Yabancılaşma kavramını felsefe alanında ilk inceleyen düşünür George Wilhelm Friederich Hegel olmuştur. Bu kavramı siyaset kavramı açısından ele alan ise Jean Jacques Rousseau'dur. Ancak yabancılaşmayı somutlaştıran kişi ise Karl Marx olmuştur (Akyıldız, 1998). Friedrich Hegel yabancılaşmayı sistematik olarak kullanmış, Karl Marx ise farklı bir yaklaşımla teorileştirmiştir (Tekin, 2014).

Hegel'in yabancılaşma tanımı, Tanrı-insan ilişkisinde Tanrı-insan arasındaki yabancılaşmayı ortaya koymaktadır. Hegel gibi Ludwing Andreas Feuerbach da bu düşünceden yola çıkarak Hegel'in bakış açısıyla kavrama yaklaşmıştır. Ancak Marx farklı bir açıdan konuya yaklaşarak, emeğin yabancılaşmasına odaklanmaktadır (Erkal, 2006).

Yabancılaşma kavramının tarihsel gelişiminin incelendiği bu bölümde; Hegel'in, Marx'ın, Feuerbach'ın ve Melvin Seeman'ın yabancılaşma hakkındaki görüşlerine yer verilmiştir.

3.2.1. George Hegel ve yabancılaşma

Yabancılaşma kavramını toplum kuramına sokan Hegel, felsefesini mutlak aklın yabancılaşması üzerine inşa etmiş ve mutlak aklın sürekli hareket yoluyla

gerçekleştiğini savunmuştur. Ona göre mutlak aklın diyalektik süreçlerdeki hareketi hem bir yabancılaşma süreci hem de yabancılaşmayı ortadan kaldırmaya yönelik bir harekettir (Tolan, 2005).

Hegel, yabancılaşmanın, bireyin çalışarak ve yaratarak varlığını haklı çıkaran, öteki tarafından yönlendirilen iki bireye ayrılmasından kaynaklandığını belirtir. Aynı zamanda bireysel üretim nesnelerinin (dil, bilim, sanat vb.) kendisine yabancılaşmasıyla yabancılaşmanın meydana geldiğini savunur (Avcı, 2012). Çünkü bireyin temel özelliği bir şeyler yaratmak, ürettikleriyle kendini anlatmak, kültürel üretimler sayesinde kendini somutlaştırmaktır. Her nesneleşme aslında üretilen nesnelerin onları üreten bireylerden farklılaştığı bir yabancılaşma anıdır (Yeniçeri, 2007). Hegel'e göre, sözde gerçek şey doğrudan tamamı bireyle ilgilidir. Dolayısıyla sözde doğal nesnelliğin aslında bir yabancılaşma olgusu olduğu söylenebilir (Akman, 2012).

Yabancılaşma kavramında Hegel, bireyin fiziksel ve zihinsel durumu arasındaki farkı formüle etmiştir. Hegel'e göre çevresine yabancılaşmış bireyler, sahip oldukları düşünme ve hissetme kapasitelerinin farkında değildirler. Ona göre bireyin çevresine ve kendisine yabancılaşmasının nedeni yarattığı ürün ve hizmetlerde yatmaktadır. Yaşam birey için bir korku unsuru haline gelmektedir (Aksakal, 2013).

Yapılan açıklamalara göre, yabancılaşma kavramını Hegel'in felsefesiyle ilişkilendirirken, yabancılaşmanın insanın gerçek doğasını ve özünü kavrama süreci olarak değerlendirilmesi daha uygun olacaktır. Yabancılaşma aslında normal bir sonuçtur. Bireyler, toplumlar ve kişisel çevreler var oldukça yabancılaşmanın da var olması kaçınılmazdır. Yabancılaşma, ruhun mutlak olarak kendini dışsallaştırdığı bir süreç ve ruhun mutlak olarak kendine döndüğü süreçteki yıkım olgusudur (Tolan, 2005).

3.2.2. Karl Marx ve yabancılaşma

Marx, yabancılaşma kavramını, bireyin bağımsız olarak yarattığı ürünlerden ve bu ürünlerden ayrı düşmesi sonucunda bu ürünlerin hakimiyetinin köleliğine düşmesi olarak görür (Yeniçeri, 2007). Marx'ın felsefesinde, birey kavramı hem doğal hem de sosyal bir varlık olarak ele alınır. Marx, insanın doğal olarak toplumsal bir varlık olduğunu ve ihtiyaçlarını karşılamak için çevresini değiştirdiğini savunmaktadır. Ona göre bireyler, üretim sürecinde yaşadıkları toplumdaki diğer bireylerle ilişkiler kuran, çevreleri değiştikçe kendilerini de değiştiren sosyal varlıklardır. Marx, değişmeyen

evrensel bir birey yerine, bireylerin çevreleriyle birlikte geliştiği fikrini savunur (Tolan, 2005).

Marx, bireysel yabancılaşmaya sebep olan etkenlerin gözlemlenebilir şartlar altında meydana gelebileceğini belirterek, yabancılaşmayı soyut bir sistemde tezahür eden bir süreç olarak görmemektedir. Karl Marx'ın yabancılaşma teorisinde yabancılaşma kavramı iki yönüyle ele alınır. Birinci boyut, insanın doğadan ve kendi doğasından uzaklaşmasıyla ilgilidir. Marx'a göre, insan doğal olarak üretken bir varlıktır ve üretim sürecinde kendini ifade eder. Hegel'in ortaya koyduğu yabancılaşma kavramından çok farklı olan ikinci boyut ise kapitalist sistemde işçilerin kendi emekleri ve ürünleri üzerindeki kontrolünü kaybetmeleriyle ilgilidir. İşçiler, kendi emekleri ve ürünleri üzerinde kontrol sahibi olmadıkları için işlerine yabancılaşırlar (Akman, 2012).

Marx, bireylerin sadece emek güçlerini satabileceklerine inandıklarını, emek güçlerini; kullanma hakkını içeren bir sözleşme karşılığında kapitalistlere tahsis ettiğini ve emek güçlerinin kapitalistlerin malı haline geldiğini ifade etmiştir. Ürettikleri ürünlerin sahiplerine teslim edilmesi, bireylerin ürettikleri ürünlere yabancılaşması sonucunu doğurmuş ve bu durumun bireylerin kendilerine yabancılaşmasına neden olduğunu ve böylece kişisel kapasitelerini kaybetmelerine yol açtığını belirtmiştir. Dahası, bireysel yaşamı kontrol etme hakkının artık kapitalistlerin elinde olduğunu savunmuştur (Yedekçi, 2016).

Marx, yabancılaşma sürecini; kişisel olarak üretilenin, bireyi etkisi altına alan karşıt bir güce dönüşmesi ve böylece bireyi birey olmayan bir varlığa dönüştürmesi olarak belirtmiştir. Marx, toplumsal gelişmenin bireyin özünü geliştirecek şekilde ilerleyemeyeceğini belirtmiş, ayrıca toplumsal kuralların bilincinde olmadan toplumsal ilerlemenin bilinçli ve insani bir şekilde şekillendirilemeyeceğini savunmuş ve bu bilinçsiz bireylerin tarih boyunca birçok kez kendilerine yabancılaşacaklarını öne sürmüştür (Şimşek vd., 2006).

3.2.3. Ludwig Feuerbach ve yabancılaşma

Feuerbach, Hegel'in felsefesine farklı bir perspektiften yaklaşarak, yabancılaşmanın dinsel yönüne odaklanmıştır. Ona göre tüm dini değerler, kişinin kendi yapısının ve arzularının yansımasıdır. Dolayısıyla bireyin varlığıyla birlikte Tanrı da vardır. Feuerbach ayrıca yabancılaşmanın sebebini dinde görmüş ve yabancılaşmanın asıl sebebini Tanrı olduğunu belirtmiştir. Bu şekilde yabancılaşma, bireysel bilincin

din ile maddi dünya arasında kendini tecrit etmesinden kaynaklanmaktadır (Develioğlu ve Tekin, 2012).

Feuerbach'a göre yabancılaşma, Hegel'in ifade ettiği mutlak zihnin bir yansıması değil; aksine mutlak ruhun yabancılaşmanın sonucudur. Feuerbach'a göre Tanrı, bireyin yabancılaşmasının bir ifadesidir, Hegel'in ise aksine Tanrı ve mutlak ruh, kendine yabancılaşmış bireyi temsil eder. Başka bir deyişle, Tanrı aslında kişisel bir yabancılaşma durumudur. Feuerbach'a göre bireyin kendi gerçekliğinin farkında olmaması, çeşitli psikolojik savunma mekanizmaları ile ilişkilendirilebilir. Bu savunma mekanizmaları, rahatsız edici gerçekleri kabul etmek yerine onlardan kaçınmasına ve kendisini rahat hissetmesine yardımcı olabilir. Bu kaçınma, kişinin kendi gücünü kendisinden öteye yansıtarak bir tür hayali güç ya da varlık oluşturmaya yol açabilir. Hatta bu, tasavvurdaki Tanrı'yı bir şeye dönüştürerek ondan kaçınmasına neden olabilir. Bireyler, tanrı yaratırken güçlü gördükleri tanrıların kölesi haline gelerek kendilerine yabancılaşırlar. Feuerbach'a göre kişisel yabancılaşmadan kurtuluş, ancak Tanrı'yı ortadan kaldırarak mümkündür (Tolan, 2005).

Öte yandan Marx, Feuerbach'ın yabancılaşmayı dini boyutuyla ele alışına katılmakla birlikte, kişisel yabancılaşmanın birçok boyutu olduğunu ve dinsel yabancılaşmanın bu boyutlardan yalnızca biri olduğunu savunur (Uçar, 1987).

Kısacası Ludwig Feuerbach'ın felsefesinin temel odak noktalarından biri din eleştirisi ve materyalist bir bakış açısıdır. Feuerbach, dinin insanın kendi özünden türediğini ve insanın yaratıcılığının bir ürünü olduğunu savunmuştur. Ona göre, din, insanın yüceltme ihtiyacından doğar ve Tanrı gibi kavramlar insanın kendi özünün dışavurumudur. Feuerbach'ın felsefesinde birey, Hegel'in mutlak ruh kavramının yerini alır. Ona göre, insanın özü, insanın varoluşunun temelini oluşturur ve bireyin bilincinde kendini ifade eder. Bu nedenle, Feuerbach bireyle başlar ve insanın kendi özüne odaklanır (Akdoğan, 2015).

3.2.4. Melvin Seeman ve yabancılaşma

Melvin Seeman, yabancılaşma kavramını çok boyutlu bir şekilde ele alarak, bu beş boyutun yabancılaşma deneyimini daha iyi anlamamıza yardımcı olabileceğini savunmuştur. Bu beş boyut şunlardır (Yeniçeri, 1997:85).

Seeman'ın örgütlerde yabancılaşmanın ortaya çıkmasına neden olduğunu öne sürdüğü beş husus şu şekilde ifade edilebilir (Yeniçeri, 2009:142).

Güçsüzlük: Bireyin, eylemlerinin istenen sonuçları vermediği veya aradığı desteği bulamadığı yönündeki olumsuz algı ve beklentilerinden kaynaklanan duygudur.

Anlamsızlık: Bireyler davranışlarını daha öngörülebilir kılan formları, şekilleri ve sembollerini deşifre edemediklerinde anlamsızlık ortaya çıkar. Bu durumda yabancılaşma deneyimi yaşayan bir birey için inançlara karar vermek zorlaşabilir.

Normsuzluk: Toplum tarafından belirlenen hedeflere ulaşmak için gerekli terfileri sağlamanın yetersiz araçları göz önüne alındığında, daha büyük ve güçlü toplumlarda bireylerin toplu olarak terfi ettirilme baskısı artar. Bu durumda bireyler meşru olmayan ve kanunsuz yollara başvurabilir. Kanundaki boşluklar, normlarda bozulmaya neden olan kilit bir durumdur.

Çevreden Uzaklaşma: Bireylerin toplum tarafından çok değer verilen şeyleri hafife almasından kaynaklanan bir durumdur. Bu durumda kişi sadece yasal yollara başvurmayı değil, aynı zamanda grubun veya örgütün amaçlarını da reddettiğinde daha da artar.

Kendinden Uzaklaşma: Bu boyut, bireyin kendi iç dünyasıyla bağlarının zayıfladığı hissiyle ilgilidir. Kişi, kendi duyguları, düşünceleri ve kimliğiyle bağlantı kurmakta güçlük çekebilir veya kendisini tanımada zorlanabilir.

Seeman (1967), yabancılaşmış çalışanların para ve statüye daha fazla ilgi gösterdiğini ve yabancılaşmanın bıraktığı boşluğu doldurmayla daha fazla meşgul olduklarını belirlemiştir. Benzer şekilde, Moch'un 1980 tarihli çalışması, yabancılaşmış çalışanların iş performansını etkileyen faktörleri ele almıştır. Moch'un bulgularına göre, yabancılaşmış çalışanlar işlerine daha az dikkat eder, işlerini tamamlamak için daha az çaba sarf eder ve işlerinde daha az enerji harcarlar. Ayrıca, dışsal ödüller mevcut olduğunda bile, yabancılaşmış çalışanların bu ödüllere daha az duyarlı oldukları gözlemlenmiştir (Elma, 2003:41).

3.3. Örgütsel Yabancılaşma Kavramı

Günümüzde yabancılaşma, özellikle modern iş yaşamında ve teknolojinin etkileriyle birlikte daha fazla önem kazanmış bir konudur. Yabancılaşma, bireyin kendisine, topluma ve çevresine karşı duyarsızlaşmasına neden olabilir. Bu duyarsızlık, özellikle iş yerlerinde çalışanların motivasyonunu azaltabilir ve örgüte katkıda bulunma isteğini engelleyebilir (Tüzün, 2014).

Örgütsel açıdan yabancılaşma kavramı, bireylerin üretime kendi katkılarını gözden kaçırmaları ve süreç içinde kendi fırsatlarını yaratmaları durumunda meydana gelir. Bunun sonucunda birey yaptığı işten hoşnut olmaz ve doyum elde edemez. Çünkü bireyler için yapılan iş sadece bir araçtır (Kaya ve Serçeoğlu, 2013). Üstelik bu sürecin sonucu içe yabancılaşma yaşayan bireyin eylemlerini kendisine ait olarak algılayamaması ve yönetememesidir. Bunun sonucunda örgüt içerisinde kendini değersiz hissetmeye başlayan bireyler, kendilerinden istenileni yapmak zorunda hissedecek ve örgütün inanç ve kurallarından uzaklaşacaktır. Bu durum örgütsel yabancılaşma olarak tezahür etmekte ve birey ile örgüt arasındaki bağın kopmasına yol açmakta, bireyde yalnızlık duygusunun oluşmasına neden olmaktadır. Ayrıca bireylerin örgüt içinde huzursuzluk duymalarına sebep olabilmektedir (Tanrıverdi ve Kılıç, 2016).

Örgütsel yabancılaşma, bireyin iş yaşamındaki deneyimlerinin ve etkileşimlerinin bir sonucu olarak ortaya çıkan psikolojik bir durumdur. Bu durum, bireyin iş yerinde kendisini dışlanmış, yalnız veya değersiz hissetmesiyle ilişkilidir. Bireylerin örgütte yaptıkları işe karşı kayıtsız kalmaları ya da uzun vadeli kariyer planları yapmamaları durumunu da kapsayan yabancılaşma, kişisel bir güçsüzlük duygusu ve iş üzerinde kontrol kaybı olarak da tezahür edebilmektedir (Tüzün, 2014). Bu süreçle başlayan durumda birey ürettiği ürünleri kendi emeğiyle ortaya çıkmayan ürünler olarak görmeye başlayabilir. Sonuç olarak, birey giderek örgütten daha da uzaklaşmaya ve örgütü kendine yabancılaştırmaya başlamayabilmektedir. Yabancılaşmış bireyler, organizasyon için önemli olan hedefleri benimseyemezler. İş hayatından soyutlamaya başlayan birey, gerekmedikçe örgüt dışında konuşmaz hale gelebilir. İş dışındaki her şeyi reddederek, tatmin kaynaklarını örgütün dışında arayabilir (Başaran, 2008).

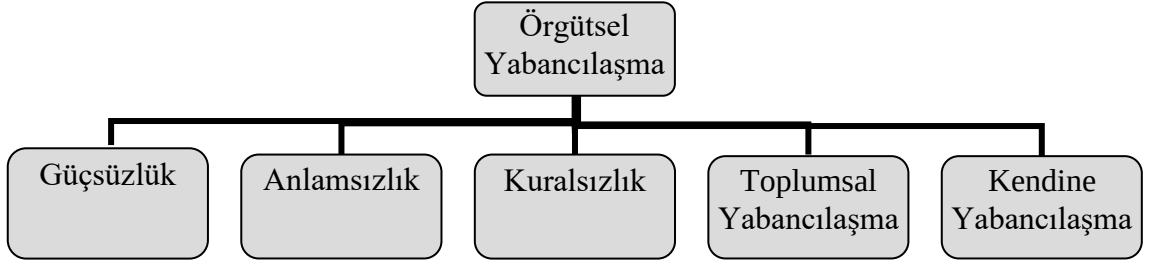
Marx, bireylerin örgütte yaptıkları ürün ve ürünlerin anlamından uzaklaştıklarında, ürünün üretim sürecine katkılarından emin olmadıklarında ve bu süreçteki rolünü tam olarak anlayamadıklarında yabancılaşma hissettiklerini belirtmektedir (Tanrıverdi ve Kılıç, 2016). Örgütsel yabancılaşma, bireyin çalıştığı örgüt içindeki deneyimlerinin ve algılarının bir yansıması olarak karşımıza çıkabilir. Özellikle, bireylerin işlerinin ve ürün yaratma sürecinin örgüt dışındaki kişiler tarafından kontrol edildiğini hissetmeleri durumunda örgütsel yabancılaşma deneyimi yaşayabilirler. Kısaca örgütsel yabancılaşma, bireylerin işlerinde anlam bulamamaları anlamına gelir. Örgüt içindeki ilişkilerden memnuniyetsizlik, örgüt içinde çaresizlik

duygusu ve işte veya iş dışında, kişinin kendisinin ve başkalarının ihtiyaçlarından kopuk hissetmesi olarak açıklanabilir (Tanrıverdi ve Kılıç, 2016).

3.4. Örgütsel Yabancılaşmanın Boyutları

Beş boyutlu olan yabancılaşmanın ilk aşamasında güçsüzlük duygusu, bireyin kendi eylemleri sonucunda istediklerini elde edemeyeceğine inandığı bir durumu ifade eder. Bu aşamada, birey kendi hayatını kontrol etme ve yönlendirme yeteneğini yitirdiğini hissederek ve çaresizlik duygusuyla karşı karşıya kalır. İkinci durumda ise anlamsızlık olarak nitelendirilen bireyin neye inanacaklarını seçememeleridir. Üçüncü aşamada birey, toplumsal olarak belirlenmiş belirli hedeflere ulaşmak için toplumsal olarak yasaklanmış yöntem ve davranışları kullanması nedeniyle güvensizlik durumuna düşmektedir. Dördüncü boyut olan "toplumsal yabancılaşma" veya "izolasyon" durumu, bireyin toplumun değer verdiği şeylere çok az değer vermesi nedeniyle ortaya çıkar. Bu durumda, birey, toplumun kabul ettiği değerlerle veya normlarla bağlarını zayıflatan bir izolasyon deneyimi yaşar. Bu izolasyon, bireyin kendini toplumdan veya çevresinden uzaklaşmış hissetmesine neden olur. Sonuç olarak, beşinci boyut olan "kendinden uzaklaşma" veya "kendine yabancılaşma" ortaya çıkar. Bu durumda, birey, kendi iç dünyasıyla bağlarını yitirir ve kendi duyguları, düşünceleri ve kimliği hakkında yabancılaşır. Birey, kendi özüne yabancılaşmış hissederek ve kendini gerçekleştirmekte zorlanabilir (Kaya vd., 2013:1257).

Marksist teori, özellikle güçsüzlük ve kendine yabancılaşma boyutlarına odaklanarak, kapitalist sistemdeki ekonomik yapıların ve sınıf ilişkilerinin bireylerin yaşadığı yabancılaşmayı nasıl etkilediğini açıklar. Öte yandan, kuralsızlık ve anlamsızlık boyutları, anomi kavramıyla daha yakından ilişkilendirilebilir. Anomi, toplumsal normların ve değerlerin zayıfladığı veya çöktüğü durumları ifade eder. Toplumsal yabancılaşma boyutu ise, her iki teorisinin de ortak paydası olarak görülebilir. Toplumsal yabancılaşma, bireyin toplumla ve toplumsal kurumlarla kurduğu ilişkilerdeki zayıflıkları ifade eder (Tolan, 2005:303).



Şekil 3.1. Örgütsel yabancılaşmanın boyutları

Kaynak: (Yazar tarafından oluşturulmuş).

Şekil 3.1’ de görüldüğü gibi, örgütsel yabancılaşmanın boyutları güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, topluma yabancılaşma ve kendine yabancılaşma boyutlarından oluşmaktadır.

3.4.1. Güçsüzlük

Birey olaylar karşısında kendini yansıtamadığında veya yansıtamadığını düşündüğünde bireyde çaresizlik duygusu ortaya çıkabilir. Çaresizlik duygusu, bireylerin başkalarının etkisi olmadan eylemlerini gerçekleştirememesi ve işini yerine yapamaması ile güçlü bir şekilde ilişkilidir (Şimşek vd., 2006). Bireyin işini kontrol edemediğinde ortaya çıkan (Kaya ve Serçeoğlu, 2013) ve bireyin üretim süreci üzerinde hiçbir kontrolü olmadığına inandığı (Tolan, 2005) durum örgütsel iktidarsızlık olarak kendini gösterebilir. Bireyin içinde bulunduğu örgütsel iktidarsızlık bireyi depresyona sürükleyebilmekte ve bireyin yalnızlık duygusunu artırabilmektedir (Akyıldız, 2003).

Güçsüzlük, bireyin eylemlerinden istenen sonuçları alamayacağına ve ihtiyaç duyduğu desteği bulamayacağı inancına sahip olması (Akyıldız, 2003) ile aynı zamanda bireylerin kendi yaşam koşullarına etki eden faktörleri kontrol edememesi (Şenturan, 2007) durumudur. Diğer bir şekilde güçsüzlük, bireyin beklentilerini ve inandığı değerleri belirleyememesi ve elde ettiği sonuçları değiştiremeyecekmiş gibi hissetmesi olarak da tanımlanabilir (Develioğlu ve Tekin, 2012).

Seeman güçsüzlüğü, bireyin yaşamında karşılaştığı zorluklarla başa çıkma yeteneğini sınırlar. Birey, kendi eylemlerinin sonuçlarını etkileyemeyeceğine ve istediği sonuçlara ulaşmak için yeterli güce veya kaynağa sahip olmadığına inanır. Bu nedenle, bireyin yaşamındaki olaylar ve deneyimler üzerindeki kontrolünü kaybetmesiyle sonuçlanır (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008). Seeman aslında güçsüzlüğü bireyin kendi

eylemlerinin sonuçlarını kontrol etme beklentileri ile gerçekleşen bir uyumsuzluk durumunu ifade etmektedir (Kohn, 1976).

Marx'a göre ise güçsüzlük; kapitalist bir toplumda, bireylerin üretmek için kullanılan araçlardan ve karar alma mekanizmalarından tecrit edilmiş olmaları, ürettikleri ürünler üzerinde de egemenliklerinin olmaması, anlamını taşımaktadır (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008).

Kısaca güçsüzlük, bireyler kendi eylemlerinin sonuçlarını etkileyemeyeceklerine ve işlerini tam olarak yönlendiremeyeceklerine inanırlar. Bu, genellikle iş yerindeki hiyerarşik yapı, yönetim tarzı veya işin doğası gibi faktörlerden kaynaklanabilir. Bireyler, işlerinin belirli bir amaca hizmet etmediğini veya ürettikleri ürünlerin sonuçlarının kendileri tarafından belirlenmediğini düşünebilirler.

3.4.2. Anlamsızlık

Anlamsızlık; bireyin hayalini kurduğu geleceğin gerçekleşme ihtimalinin düşük olduğuna ve bu konu hakkındaki fikirlerinin gerçekleşmeyeceğine inanması (Develioğlu ve Tekin, 2012), bireyin eylemlerinin birey için anlamının olmaması, eylemleri ile hedefleri arasında herhangi bir ilişki kuramaması (Şenturan, 2007) sonuç olarak bireylerin neye inanacaklarına karar verememesi (Akyıldız, 2003) durumu olarak tanımlanabilir. Örgütsel açıdan bakıldığında anlamsızlık, bireylerin işlerini anlayamamaları (Kaya ve Serçeoğlu, 2013) olarak açıklanabilir.

Seeman'a göre, yabancılaşmanın ikinci boyutu olan anlamsızlık, bireyin yaşadığı olayları kavrama süreciyle ilgilidir. Seeman, anlamsızlığı, bireylerin yaşadıkları olayları anlama ve yorumlama sürecindeki zorluklar olarak tanımlar. Bu zorluklar, bireyin neye inanacağı konusunda yeterli bilgiye sahip olmaması ve sahip oldukları doğruların toplum tarafından kabul edilen doğrularla uyumlu olmaması durumunda ortaya çıkar. Bu durumda birey doğruyu ve yanlış ayırmakta zorlanır, neye inanacağını ve neye bağlanacağını bilemez. Bu bakımdan anlamsızlık, bireyin çevresinde olup bitenleri ya da içinde yaşadığı toplumu anlayamaması olarak tanımlanabilir (Seeman, 1983; akt. Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008). Birey olaylara karşı mantıklı kararlar alamaz. Aynı zamanda anlamsızlık, bireylerin gelecekteki durumları tahmin etmesini imkânsız kılmaktadır. (San, 2003).

Anlamsızlık duygusu, bir kişinin eylemlerinin sonuçları üzerinde hiçbir kontrolü olmadığına ortaya çıkan çaresizlik duygularını içerir. Yabancılaşmış bireyler,

karşılaştıkları durumlarla başa çıkma ve onları anlama yeteneklerinin çoğunu kaybederler. Davranışları başkaları tarafından yönlendirilen bireyler, bu davranışları anlamakta zorlanırlar. Aynı zamanda birey geleceği tahmin edemez, içinde bulunduğu durumu analiz edemez ve karşılaştırma yapamaz hale gelir. Ayrıca durumların ile olayların gerçek anlamını anlamakta güçlük çeken birey bu süreçte tam olarak uyum sağlayamaz (Lindley, 1990; akt. Tutar, 2010).

Anlamsızlık, kişinin örgütün amaçlarını kendi inanç ve değerleriyle bütünleştiremediği duygusu olarak düşünülebilir.

3.4.3. Kuralsızlık (Normsuzluk)

Bu norm, Latince' den kaos ve düzensizlik anlamına gelen Yunanca nomos kavramından gelmiştir. Norm; bireylerin üstlendikleri, kabul ettikleri, davranışlarına temel olarak kullandıkları toplumsal değerler ve bu değerlere atfettikleri önemi içermektedir. Bu anlamda kuralların yokluğu ya da normların yokluğu, kişisel değer yargılarının yokluğu ya da bunların ifade edilememesidir. Bireylerin ve toplumların normları benimsememesi genellikle sosyal normlara aykırı davranışlar ve sosyal bütünleşme eksikliği ile sonuçlanabilir (Elma, 2003).

Kuralsızlık (normsuzluk), eyleme yön verecek ilke ve araçları bulamamak ve hedeflere ulaşmak için yetkisiz yollara başvurmak olarak açıklanabilir (Şimşek vd., 2008).

Durkheim (2006), anomi (normsuzluk) tanımında toplumları mekanik dayanışmaya sahip toplumlar ve organik dayanışmaya sahip toplumlar olarak sınıflandırılmaktadır. Kitleler, fiziksel olarak benzer bireylerden oluşan mekanik dayanışmayla bir arada tutulmaktadır. Destekleyici bir organik toplulukta bireyler farklı fakat birlikte yaşayarak birbirlerini tamamlamaktadırlar. Mekanik toplumlar organik toplumlara dönüştükçe iş bölümü ve dayanışma gibi araçlardan giderek daha fazla yararlanmaktadırlar. Bu gelişmenin bir sonucu olarak toplumun paydaşlarının birbirinden farklı olması, ortak ve paylaşılan inanç ve değerlerin ortak olmamasından kaynaklı olarak kurallardan uzaklaşırlar. Bu durumda bireyleri kuralsızlıklara maruz bırakır. Durkheim, anormalliklerin bulunabileceği üç durumu belirlemiştir (Uysaler, 2010). Bunlar arasında kurumsal krizler ve başarısızlıklar, iş gücü veya ekonomik çıkar çatışması durumları, ayrıca bilimsel disiplinlerde aşırı uzmanlaşma ve ayrışma yer almaktadır.

Kısacası, kurlsızlık ile normsuzluk; sosyal normlar tarafından tanımlanan hedeflere başarılı bir şekilde ulaşmak için sosyal olarak onaylanmayan davranışları benimsemektir (Fettahlıoğlu, 2006).

3.4.4. Toplumsal yabancılaşma (Yalıtılmışlık)

Toplumsal yabancılaşma, bireyin toplumun değerlerine ve inançlarına duyduğu saygı ve değeri kaybetmesi durumunda ortaya çıkabilir (Akyıldız, 2003). Bu durumdan yola çıkarak yalıtılmışlık kavramı, bireyin toplumun değer ve inançlarını önemsememesi veya hiçe sayması durumunda ortaya çıkar. Bu, bireyin toplumun normlarına uyum göstermekte zorlanması veya toplumun değerlerini dikkate almaması anlamına gelir. Bu durumda, birey kendini toplumdan dışlanmış veya yabancı hissedebilir (Kaya ve Serçeoğlu, 2013).

Holcomb-McCoy yalıtılmışlığı (topluma yabancılaşmayı), toplumun kendisinden beklediği davranışlara yabancılaşmış hissedenden bireyin bakış açısıyla sunmaktadır. Bireyler sosyal olarak yabancılaştığında davranışlarında bozulma ve toplumdan uzaklaşma başlar (Ofıluoğlu ve Büyükyılmaz, 2008). Bu duyguyu yaşayan bireyler, topluma aktif olarak katılmayı reddederler ve kendilerini toplumdan soyutlarlar. Aslında bireyin toplumdan yalıtılması söz konusu değildir. Ancak bireyler bu duyguyu kendi içlerinde yaratırlar ve çevreleriyle iletişim kurmaktan kaçınırlar (Başaran, 2008). Bu duygusal süreçte bireyler, toplumun amaçlarını, bu amaçlara ulaşma araçlarını ve hatta toplum tarafından dayatılan düzeni bile reddederler. Bu nedenle birey toplumdan kendini soyutlanmakta ve içine kapanarak yaşamaya başlamaktadır (Savaş, 2015). Yabancılaşmış bireyler, kendilerini arkadaşlarından kopuk hissetmekte, kendilerini ıssız adalar olarak görmekte, iletişim kuramamakta ve soyutlanmaktadır (Şimşek vd., 2006).

3.4.5. Kendine yabancılaşma

Bu boyut, kendi varlığınızın ve potansiyel gücünüzün farkında olmadığınızı ifade eder. Modern teknolojinin insan özgürlüğünü ortadan kaldırdığı düşünüldüğünde, insanlar ürettikleri ürünlere kendilerinden hiçbir şey katamayacakları anlamına gelmektedir. Dolayısıyla birey, yarattığı ürünle ilişki kuramamakta ve kendi varlığıyla bağlantısını giderek kaybetmektedir (Fettahlıoğlu, 2006).

Kişinin belirli davranışlarının geleceğe yönelik beklentilerini karşılamaması, kendi varoluşuna yabancılaşmasına neden olabilir. Bu durumda bireyler arasında bireysel istekler ile dışsal beklentiler arasında bir çatışma ortaya çıkar. İçsel bu çatışma, bireylerde yitirilmişlik ve kayıp duygularına yol açarak kendi varlıklarından uzaklaşmalarına neden olabilir (Elma, 2003).

Jefferson (1990), kendine yabancılaşma kavramını kişinin işine kayıtsız kalması, işlerini yönetememesi, kendi düşüncelerine ve anlayışına yabancılaşması olarak tanımlamaktadır. Bireyin davranışları geleceğe yönelik beklentileriyle örtüşmediğinde, bu durum kendi varlığına yabancılaşması ile sonuçlanabilir (Parsak, 2010).

3.5. Örgütsel Yabancılaşmanın Nedenleri

Örgütsel yabancılaşma, bireyin kendisinden kaynaklanabileceği gibi örgüt yapısından, çalışma ortamından ve örgütteki diğer çalışanların tutumlarından, örgütün faaliyet gösterdiği sektörden, örgütün uluslararasılaşması ve çok kültürlü bir yapıya geçişinden, yönetim tarzından, örgütteki çatışma veya mobbing durumlarından, iş yükünden, liyakatsizlikten, örgütsel adaletsizlikten, çalışanların ücret olarak tatmin olmamasından, iş yaşam kalitesinden, teknolojik gelişmelerden ve bu gelişmelere adapte olunamaması gibi örgütsel faktörlerden kaynaklanabilir.

Her örgütün kendine özgü bir yapısı olduğundan, örgütsel yabancılaşmanın nedenleri de bu yapıya uygun olarak ortaya çıkabilir. Önemli olan nokta, örgütsel yabancılaşmanın varlığının özellikle yöneticiler tarafından tanınması, analiz edilmesi ve nedenlerinin net bir şekilde belirlenmesidir. Ayrıca, bireyleri örgüte entegre etmede kilit bir rol oynayan faktör ise iletişimdir. İyi iletişim, iş tanımları için ve organizasyon içinde alınan kararların iletilmesi için hayati öneme sahiptir. Bu sebeple iletişim sırasında yaşanan yanlış anlamalar, bireyleri örgütten uzaklaştırabilir. Ayrıca, örgütlerde farklı kültürlerden gelen, farklı inançlara ve tutumlara sahip bireylerin örgütün amacına hizmet eden görevleri paylaştığı bilinciyle sağlıklı ve açık iletişim kanallarının sürekli olarak işler durumda olması gerekmektedir. Örgütsel gruptaki bireylerin örgütün amacından habersiz olması, iş birliğinin eksikliği ve adaletsiz iş bölümü de yabancılaşmaya yol açabilir (Şimşek vd., 2006).

Örgütsel yabancılaşmanın bir diğer nedeni, örgütte etkin insan kaynakları yönetimi uygulamalarının bulunmamasıdır. İnsan kaynağı temin ve yerleştirme sürecinde, bireyin iş yeteneğinin yanı sıra psikolojik olarak da değerlendirilmesi

önemlidir. Birey-örgüt ve birey-iş uyumunu sağlamak hem örgüt hem de birey açısından son derece önemlidir. Ayrıca etkin kariyer yönetimi programları ve eğitim geliştirme programlarının uygulanması, yabancılaşmanın nedenlerini ortadan kaldırabilir.

3.6. Örgütsel Yabancılaşmanın Sonuçları

Örgütsel yabancılaşma, çalışanların işleriyle ve örgütleriyle bağlarını kaybettikleri bir durumu ifade eder. Bu durum, çalışanlarda iş tatminsizliği ve tükenmişlik gibi sonuçlara yol açabilir. Örgütsel yabancılaşmanın sonuçları şöyle sıralanabilir;

İş tatminsizliği: Çalışanların işlerinden bekledikleri doyumunu alamamaları ve bu durumun çeşitli faktörlere bağlı olarak değişmesidir. İş tatmini, şirketler için ticari açıdan önemli bir konu olup, Shepard (1977) tarafından yapılan çalışmalar, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, çalışma saatleri, aynı işte geçirilen süre ve sendikal örgütlenmenin iş doyumuna etkilerini incelemiştir. Aynı organizasyonda çalışanların haftalık çalışma saatleri, iş tatmini üzerinde belirgin bir etkiye sahiptir ve uzun süre aynı işi yapmanın iş doyumuna üzerindeki farklılıkları gözlemlenmiştir; örneğin, 5 yıl ile 15 yıl arasında yapılan çalışmalar.

Tükenmişlik: İşten ve çalışandan kaynaklanan sürekli ve çok faktörlü bir memnuniyetsizlik durumunu ifade eden, literatürde son zamanlarda ortaya çıkan bir kavramdır. Bireyler, ekonomik, sosyal ve kişisel nedenlerden dolayı tatmin edici olmayan işlere yönlendirilebilir ve bu durum mesleki tükenmişliğe yol açabilir. Hastalığın ilerleyerek kronikleşmesi profesyonel tükenmişlik olarak adlandırılır. İş yorgunluğuna yol açan önemli bir faktör olan duygusal yorgunluk, kişinin iş ve yaşamla ilgili birçok alanda kendisini olumsuz olarak görmesi durumudur. Kişilerin dinlenmesi, işin belli bir süre durdurulması (yıllık izin veya şirket izni) ve eğitime devam etmesi gibi tedbirler, yorgunluğu azaltabilir. Bu bireysel önlemlere ek olarak, organizasyonel önlemler düşünülebilir; ancak en etkili olanı iş rotasyonudur. Bir çalışanın işten çıkarılması ve başka bir pozisyona atanması, yeni iş ve sorumluluklarla çalışanın yeni öğrenme içeriği ve ilgi alanları kazanmasına yardımcı olabilir. Bu tür iş değişiklikleri, genellikle hiç yapılmamasıyla aynı sonucu vermez. Tükenmişlik, yabancılaşma ile benzer sonuçlara sahip olsa da daha kişisel bir durumdur; bu nedenle başa çıkma stratejileri farklılık gösterebilir (Uysaler, 2010).

3.7. Örgütsel Yabancılaşmanın Azaltılması ve Önlenmesi

Örgütsel yabancılaşmayı önlemek için etkin insan kaynakları yönetimi uygulamaları büyük önem taşır. Bir örgütte etkin insan kaynakları yönetimi uygulamaları, örgütlerin ve çalışanların ihtiyaçlarını karşılamak için kritik bir role sahiptir ve örgütsel yabancılaşmayı azaltmaya yardımcı olabilir. İşe alım, performans yönetimi, eğitim ve gelişim gibi süreçlerin etkili bir şekilde yönetilmesi, çalışanların işlerine bağlılığını artırabilir ve onları motive edebilir. Bu şekilde, çalışanlar arasında ortaya çıkabilecek çatışmalar en aza indirilebilir veya olumlu sonuçlar elde edilebilir (Şimşek, 2008).

Örgütsel yabancılaşmayı önlemek, çözmek veya işlevsel hale getirmek için kullanılacak başlıca yöntemler Şimşek (2006) tarafından şu şekilde sıralanmıştır:

1. Organizasyonlarda yabancılaşmayı yönetmenin önemini artırmak için aşağıdaki faaliyetler gerçekleştirilmelidir:
 - Yabancılaşmaya karşı erken uyarı sistemi devreye alınmalıdır.
 - Görsel olarak yetkin ve vizyoner organizasyon yöneticileri, yabancılaşmanın erken belirtilerini fark etmeli ve bu yönde çalışan sistemler geliştirmelidir.
 - Yabancılaşma programları ve stratejik politikalar oluşturulmalıdır.
 - Yabancılaşmaya neden olabilecek çevresel ve organizasyonel faktörler düzenli olarak ekip tarafından analiz edilmelidir. Değişen dünyada, iş liderlerinin en önemli ihtiyaçlarından biri, faaliyet gösterdikleri çevre hakkında duyarlı bilgiler elde etmektir. Bu bilgi, ekonominin ötesine geçmelidir. İş sahiplerinin sosyal baskıları, olası krizleri, demografik ve ailevi bileşim değişikliklerini ve siyasi değişiklikleri erken aşamada belirleyip uygun kararlar alması önemlidir.
2. Çatışma yönetimi organizasyon içinde öncelikli bir konu olmalıdır.
3. Örgüt içinde stres yönetimi merkezi kurulmalıdır.
4. Çalışanlar liderlik rolüne teşvik edilmelidir.
5. Örgütlerde moral yönetimi ve kuruluşunuz içinde devam eden teşvik ihmal edilmemelidir.
6. Kabul edilebilir sosyal politikaların formüle edilmesi gerekmektedir.
7. Çalışma yaşamının kalitesini arttırmak için çaba gösterilmelidir.

3.8. Örgütsel Yabancılaşma ile İlgili Çalışmalar

Mercan (2006), “Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık” adlı çalışmasında, ilköğretim öğretmenleri üzerinde gerçekleştirilmiş ve örgütsel faktörler, bağlılık, yabancılaşma ve vatandaşlık davranışları temel alınmıştır. Elde edilen veriler korelasyon analizi ile incelenmiş ve örgütsel bağlılık ile örgütsel yabancılaşma davranışları arasında yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu çalışma, öğretmenlerin örgütsel davranışlarına dair önemli bir perspektif sunmaktadır.

Halaçoğlu (2008), “Öğretim Elemanlarının Mesleki Yabancılaşma Algıları İle Örgütsel Bağlılık ve İş Motivasyonu Arasındaki İlişki” adlı çalışmasında, üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel yabancılaşma seviyelerini farklı boyutlarda inceleyen bir çalışma, şu sonuçlara varmıştır: Anlamsızlık alt boyutu ile medeni durum değişkeni arasında; normsuzluk alt boyutu ile unvan ve yaş değişkenleri arasında; yalıtılmışlık alt boyutu ile görev yapılan bölüm, yaş, ders saati ve unvan değişkenleri arasında; güçsüzlük alt boyutu ile ders saati değişkeni arasında; kendine yabancılaşma alt boyutu ile görev yapılan bölüm değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğunu saptamıştır.

Parsıl (2007), “Sınıf Örgütünde Yabancılaşma” adlı çalışmasında, örgütlerde görülen yabancılaşma olgusunun örgütsel ve çevresel pek çok etkenden etkilendiğini dile getirmiştir. Çevresel faktörleri; bürokratik yapı, kitle iletişim araçları, aile ve akranlar olarak açıklarken; örgütsel faktörleri ise sınıf yönetimi anlayışı, çalışma koşulları, iş bölümü, tutum ve inanç, ekonomik, kültürel ve teknolojik yapı olarak açıklamıştır.

Aslan (2008), “Çalışanların Örgütsel Yabancılaşma Düzeylerinin Öğrenen Örgüt Algıları Üzerindeki Etkisi: Banka Örneği” adlı çalışmasında, örgüt çalışanlarının yabancılaşma düzeyleri ile öğrenen örgüt algısı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonuçları, çalışanların yabancılaşma düzeylerinin öğrenen örgüt algıları üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Öğrenen örgütlerin sürdürülebilirliği için bu ilişki önemlidir. Yabancılaşmanın alt boyutları (güçsüzlük, anlamsızlık, kendine yabancılaşma) ile öğrenen örgütün alt boyutları (birey düzeyinde, takım düzeyinde ve örgüt düzeyinde öğrenme) arasındaki ilişki de incelenmiştir. İstanbul ve Trabzon illerinde toplam 207 kamu ve özel banka çalışanının katılımıyla gerçekleştirilen bu

araştırma, örgütlerin sürdürülebilirliği ve çalışanların öğrenme süreçleri açısından önemli bulgular sunmaktadır.

Babür (2009), “Turizm Sektöründe Örgütsel Yabancılaşma: Antalya Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma” adlı çalışmasında, otel işletmelerinde görev yapan iş görenlerde yaşanan örgütsel yabancılaşmanın seviyesini ve sebeplerini belirlemeye çalışmıştır. Araştırmasının sonucunda iş görenlerin özellikle kuralsızlık, anlamsızlık ve güçsüzlük alt boyutlarında örgütsel yabancılaşma yaşadıklarını saptamıştır.



4. İŞ PERFORMANSI

Bu bölümde, iş performansı kavramının tanımı, iş performansı boyutları ve iş performansını etkileyen faktörlerin incelenmesi ve sonuçlarına odaklanılacaktır.

4.1. İş Performansının Tanımı

Performans kelime anlamı olarak, bir faaliyet sonucunda elde edilen çıktı olarak tanımlanabilir; aynı zamanda belirli koşullara veya çalışan davranışına bağlı olarak yetkinliğin kullanılması veya bir işin başarı düzeyi olarak da değerlendirilebilir (Tutar ve Altınöz, 2010:202; Bingöl, 2003:273 akt. Gürbüz ve Yüksel, 2011:178).

Performans, genellikle önceden belirlenmiş doğruluk, bütünlük, maliyet ve zamanlılık gibi standartlara göre ölçülen bir görevin sonucu olarak tanımlanabilir. Çalışan başarısı, çalışanın örgütün amaçlarına ulaşmasındaki katkısı olarak ifade edilebilir (Armstrong ve Taylor, 2014:333).

İş performansı, bir çalışanın iş yerindeki faaliyetleri ve görevleri yerine getirme yeteneğini ve etkinliğini ifade eder (Rotundo ve Sackett, 2002:66). Bu bağlamda, Borman ve Motowidlo'ya göre (1993:71-73), iş performansı bir organizasyonda belirli bir amacın, işlevin veya misyonun yerine getirilmesini veya başarılmasını ifade eden bir kavramdır. İş performansı, değişime ve etkiye duyarlı bireysel performans, nitelikler, beceriler, inançlar ve değerler tarafından belirlenir. Sonuç olarak iş performansı artar. Bir işi, rolü, hedefi veya kurumsal hedefleri gerçekleştirmenin bir yolu olarak görülmeli ve tek bir eylemden ziyade karmaşık bir faaliyet olarak ele alınmalıdır (Bıyık vd., 2017:62).

Örgütler, çevrenin değişen talepleriyle başa çıkabilmek ve değişimi proaktif bir şekilde yönetmek için uyum sağlama kapasitelerini geliştirerek iş dünyasında başarılı olmak için dönüşüm geçirmelidir. Bu süreçte iş organizasyonunun sürdürülebilirliği, çalışanların performansları kadar yeteneklerine, becerilerine, bilgi ve deneyimlerine bağlıdır. Çalışan performansı bir kuruluş için önemli bir araçtır çünkü kuruluşun başarısı, çalışanlarının yaratıcılığına, yenilikçiliğine ve kuruluşlarına olan bağlılığına dayanır (Bayram, 2005:138). Ayrıca, çalışanların performansı sadece organizasyonlar için değil, aynı zamanda toplum için de büyük önem taşır. Yüksek çalışan performansı, örgütün ekonomik ve sosyal hedeflerine ulaşmasında öncü rol oynarken; terfi fırsatları, finansal ödüller vb. kişisel hedeflere ulaşılmasına hizmet eder (Ertan, 2008:46).

İş performansı tanımlarının çoğunun ortak noktası, performansın bireysel beklentiler ile kurumsal hedefler arasındaki ilişkiden kaynaklandığını vurgulamaktadır. Çalışan performansı, her organizasyonun verimliliği, başarısı ve performansı için kritik öneme sahiptir (Tutar ve Altınöz, 2010:202). Örgütlerde hedeflere ulaşacak faaliyetleri oluşturmak için iyi bir performans yönetimi ve politika oluşturmayı sağlayacak adımların atılması gerekmektedir. Bu bağlamda, organizasyonlarda insan, finansal ve fiziki kaynakların hedeflere etkin ve verimli bir şekilde ulaşılması ve sürdürülebilir bir temele oturtulması için iyi performans yönetiminin önemi büyüktür (Bayram, 2005:139).

4.2. İş Performansı Boyutları

Durumun boyutlarına bağlı olarak iş performansı görev performansı ve bağlamsal performans olarak incelenebilir. Ancak işletmelerin ve araştırmacıların performans değerlendirme süreçlerini çok boyutlu bir yaklaşımla ele almaları önemlidir (Gilder, 2003:592). İş performansı ile alakalı literatürü incelediğimizde tartışılan kavramların sıklıkla görev performansı ve bağlamsal performans olarak iki boyutlu çerçeveyi gösterdiği görülüyor.

4.2.1. Görev performansı

Görev performansı, bir çalışanın iş yerindeki temel görevlerini başarıyla yerine getirme yeteneği üzerinde odaklanarak, organizasyonun günlük operasyonlarının etkin bir şekilde yürütülmesidir (Borman ve Motowidlo, 1993:92). Temel teknik süreçlere katkı kavramı, görev performansının belirli bir yönünü temsil eder ve diğer yönlerden ayırmaya yardımcı olur. Bu kavram, bir çalışanın kuruluşun temel iş işlevlerine, süreçlerine veya operasyonlarına katkıda bulunma yeteneğini ifade eder. Ancak, görev performansının bu yönü, genellikle resmi iş tanımı ve belirlenmiş iş beklentileri çerçevesinde tanımlanır. Bu nedenle, resmi gerekliliklerin kuruluştan kuruluşa farklılık gösterebileceği gerçeği, görev performansının karşılaştırılmasını zorlaştırabilir. Bunun nedeni, resmi gerekliliklerin kuruluştan kuruluşa farklılık göstermesidir (Rotundo ve Sackett, 2002:67). Görev performansı, çalışanların kurumsal performansa katkılarını içerir ve genellikle resmi ödül sistemlerinin bir parçası olarak değerlendirilir. Ayrıca iş tanımında belirtilen şartları da karşılamaktadır. İşveren ve çalışan arasındaki sözleşme

genellikle işverenin belirlediği görevleri ve sorumlulukları yerine getirme taahhüdünü içermektedir. Genel olarak görev performansı, bir çalışanın belirlenmiş iş süreçlerini, görevlerini veya sorumluluklarını başarıyla yerine getirme becerisini ifade etmektedir (Gilder, 2003:593).

David W. Campbell tarafından 1990'da geliştirilen bu model, görev performansını çok boyutlu bir yapı olarak ele alır ve sekiz performans faktöründen oluşan bir hiyerarşik yapı önerir. Bu sekiz faktörün beşi, görev performansı ile ilgilidir (Campbell, 1990:704);

- İşe özgü görev becerileri
- İşe özgü olmayan görevlerde yeterlilik
- Yazılı ile sözlü iletişim becerileri
- Kısmi liderlik denetimi
- Yönetim, idare

Görev performansı, bir çalışanın belirli bir işte yerine getirmesi gereken görevleri, sorumlulukları ve beklentileri tanımlar. Ancak, bir çalışanın gerçek performansı, sadece iş tanımında belirtilen görevlerle sınırlı kalmayabilir. Çalışanlar, iş tanımlarının ötesine geçerek ek katkılarda bulunabilir ve işyerindeki genel etkinliği artırabilirler (Şimşek, 2002:15).

4.2.2. Bağlamsal performans

Bağlamsal performans ya da ekstra rol davranışı, işyerindeki sosyal ve psikolojik ortamın iyileştirilmesine katkıda bulunarak örgütsel kültürün olumlu bir şekilde şekillenmesine yardımcı olur. Çalışanlar arasında güven, dayanışma ve karşılıklı saygı gibi değerleri teşvik eder ve iş yerindeki stresi azaltır. Bu da çalışanların işlerini daha verimli ve etkili bir şekilde yapmalarına olanak tanımaktadır (Borman ve Motowidlo, 1997:92; Ünlü vd., 2009:6).

Bağlamsal performans, iş tanımında belirtilen görevlerin dışında gerçekleştirilen ve işyerinde etkili, verimli ve sağlıklı bir ortamın oluşturulmasına katkıda bulunan davranışları ifade eder. Başkalarına yardım etmek, iş birliği yapmak, işin yapılması için elinden geleni yapmak, örgütün norm ve kurallarına uymak, örgütün amaçlarını korumak, başkalarının başarısını sağlamak gibi davranışlar, bağlamsal performansın örnekleri arasında yer almaktadır. Görev performansı, bir kuruluş içindeki temel teknik faaliyetlerin gerçekleştirilmesi ve sürdürülmesiyle ilgili faaliyetleri ifade ederken,

bağlamsal performans, örgütsel, sosyal ve çevresel çevreyi, toplumu ve altta yatan teknik sürecin işlediği daha geniş psikolojiyi korumaktadır (Bergman, 2008:229).

Bağlamsal performans, örgütsel performansa doğrudan katkıda bulunmayan ancak örgütsel, toplumsal ve psikolojik ortamı destekleyen davranışları içerir. İçerik performansı ise, resmi iş tanımının parçası olmayan etkinlikleri kapsadığı için görev performansından farklılık gösterir. Bir çalışanın görevini etkili bir şekilde yerine getirmesi, organizasyonun hedeflerine ulaşmasına ve performansının iyileşmesine katkıda bulunur (Sonnentag vd., 2008:428-429).

Borman ve Motowidlo (1997:102), bağlamsal performansı beş kategoride değerlendirmektedir;

- Çalışanların resmi iş gereklilikleri dışındaki faaliyetlere gönüllü olarak katılma eğilimleri,
- Büyük iş gereksinimlerini tamamlamak için gereken coşku ve azim,
- Başkalarına destek,
- Uygunsuz olsa bile kurallara ve öngörülen prosedürlere uyma,
- Kurulu hedeflerin açık savunması.

Bağlamsal performansa örnek olarak kurumsal kurallara ve politikalara uymak, başkalarına yardım etmek, iş birliği içinde hareket etmek ve iş arkadaşlarını işle ilgili sorunlar konusunda uyarmak için fazla çaba göstermektir (Motowidlo vd., 1997:104-105).

4.2.3. Görev performansı ile bağlamsal performans arasındaki fark

Rol içi ve rol dışı iş performansı arasındaki ayrımı ele alan üç temel hipotez vardır (Borman Motowidlo 1993; akt. Kurt, 2013:11).

1. Üstlenilen işin gerçekleştirilmesiyle ilgili faaliyetler işler arasında farklılık gösterse de ek işin gerçekleştirilmesiyle ilgili faaliyetler işler farklı olsa bile genellikle aynıdır.
2. İş başındaki performans yetenekle ilgiliyken, ekstra iş performansı ise kişilik ve motivasyonla ilgilidir.
3. Bir roldeki mesleki faaliyet daha çok kurallarla düzenlenir ve rol içi davranışları içerir. Rol dışındaki etkinliklerin gerçekleştirilmesi daha çok isteğe bağlıdır ve ekstra rol davranışlarını içerir.

Bu kavramları incelediğimizde, bir rolün uygulanmasının organizasyonun belirli bir çerçevesi içinde sınırlı olduğunu ve organizasyonun çalışanlardan beklediği performans sonuçlarının net olduğunu görüyoruz. İkincil rollerin yerine getirilmesi söz konusu olduğunda ise kişilerarası ilişkilere, çevreyle etkileşime ve tutumlara dayalı faaliyetlerden bahsedilmektedir.

4.3. Performans Değerlendirmenin Yararları ve Sakıncaları

Performans değerlendirmesi, bir çalışanın belirli bir zaman diliminde belirli bir organizasyon içindeki iş görevlerini ve hedeflerini ne kadar etkili bir şekilde yerine getirdiğini ölçen bir süreçtir. Bu süreç, genellikle performansın belirlenmesi, ölçülmesi, izlenmesi ve geri bildirim sağlanması gibi adımları içerir (Barutçugil, 2002:178).

Performans değerlendirme araştırmalarını etkili bir şekilde yürüten organizasyonlarda hızlı bir ilerleme görülmektedir. Geleneksel sistemlerle ilerleyemeyen veya gerekli ilgiyi göstermeyen organizasyonlarda ise sürekli olarak yeniden yapılanma çabaları görülür. Performans değerlendirme çalışmaları, çalışanların bilgi ve beceri düzeylerini örgütün hedefleriyle uyumlu hale getirmek için önemli bilgiler sağlar.

İyi bir performans değerlendirme sisteminde, iyi hazırlanmış bir ölçüm sistemi bulunmalı, elde edilen verilerin doğru bir şekilde saklanması sağlanmalıdır. Ölçüm sistemi, organizasyonun amaç ve hedefleriyle uyumlu olmalı ve güvenilir olmalıdır; yani aynı çalışanın farklı yöneticiler tarafından belirli koşullar altında değerlendirilmesi durumunda tutarlı sonuçlar elde edilmelidir (Bilgin, 1998:82).

4.4. Bireysel ve Örgütsel Performans Arasındaki Fark

Tarihsel olarak, bireysel performans iş stratejisinin temelini oluşturmuştur. İnsan kaynakları yönetimindeki geleneksel yaklaşım, performans değerlendirmeye ve önceki dönemlerdeki maaş dağıtımına odaklanarak bireysel performansı artırmayı amaçlar. Ancak maaşların karşılığı olarak ödendiği anlayış yerine, performansa dayalı ücretlendirme düşüncesi geliştirilmiştir. Bireysel yetenek ve motivasyon arasındaki etkileşimi ortaya koyarak performansı artırmayı hedefler. Ayrıca, kuruluşlar hedeflerin ve performans standartlarının net bir şekilde belirlenmesinin yanı sıra çalışanlara uygun kaynaklar ve rehberlik sağlamayı, yöneticilerin desteğini de önemsediklerini fark

etmişlerdir. Yönetim, özellikle bireysel performansın geliştirilmesinde kritik bir rol oynamaktadır (Aksoy, 2010:7).

Örgütsel performans, bir örgütün hedeflerine ne ölçüde başarıyla ulaştığını gösteren bir kavram olarak değerlendirilebilir. Bir kuruluşun hedeflerine ulaşmasında birden çok faktör etkili olabilir. Çalışanları destekleyen bir organizasyon kültürü, bu başarının önemli bir parçasıdır. Çalışan performansını olumlu yönde etkileyen politikalar izlemek, aynı zamanda örgütsel performansı da artırır. Örgütsel performansı iyileştirmeyi amaçlayan örgütler, çalışanların becerilerini örgütün hedefleri doğrultusunda yönlendirir. İletişim de bu süreçte kritik bir faktördür. Örgüt ile çalışanlar arasında köprü görevi gören yöneticiler, örgüt içinde iyi iletişimi sağlamada kilit rol oynar. Yöneticilerin örgüt hedeflerini çalışanlara doğru şekilde aktarabilmesi ve örgütsel hedeflere ulaşmada çalışanlarla ortak bir dil oluşturması önemlidir. Örgütsel performansın artmasıyla birlikte çalışan performansının da artacağı varsayılabilir.

4.5. İş Performansını Etkileyen Faktörler

Günümüzde bir organizasyonun başarısında performansın önemi göz ardı edilemez. Çalışanlar örgütün insan kaynağını oluşturur ve onların performansı örgütsel hedeflere ulaşmada hayati rol oynar. İş performansı, örgütsel psikoloji ve insan kaynakları yönetimi açısından son derece önemli bir faktördür. (Campbell, 1990:332). Bu bağlamda iş performansını etkileyen çeşitli faktörler birçok çalışmanın konusu olmuştur. Bu faktörler çalışanları bireysel olarak etkilediği gibi kolektif olarak da etkilemektedir.

4.5.1. Yönetim tarzı ve liderlik

Örgütün yönetim tarzı ve yöneticinin liderlik tarzı, çalışanların örgütsel davranışlarının oluşmasında ve geliştirilmesinde önemli faktörlerdir. Bir organizasyonda yönetim tarzı, üst düzey yöneticilerin liderlik tarzlarıyla alt düzey yöneticilerin uyguladığı yönetim tarzlarının birleşimidir. Yönetim tarzı, organizasyonun tamamıyla ilgilidir (Başaran, 2008:304).

Organizasyonlarda yöneticilerin farklı yönetim uygulamaları ve yaklaşımları bulunmaktadır. Bu uygulamanın etkisi altında çalışanlar ile yönetim arasında ilişkiler kurulur. Bu ilişkinin şekli iş tatminini olumlu ya da olumsuz etkilemektedir. Mutlu

Çalışanların aynı zamanda yüksek performanslı çalışanlar olduğu belgelenmiştir. Çalışanların benimsediği yönetim tarzını uygulayarak moralleri yüksek olabilir ve performanslarını olumlu yönde etkileyebilirler (Dilek, 2009:8).

ekmecelioğlu'na (2014:29) göre, görev ve insan odaklı liderlik tarzının iş performansı üzerinde olumlu etkisi vardır. alışan odaklı liderlik tarzında lider, ekip üyelerinin performansını artırmak, karar almaya katılımını sağlamak ve ekip üyelerini denetlemek için ekip çalışmasına değer verir (Katzenbach ve Smith, 1993:131).

4.5.2. Örgüt kültürü

Örgüt kültürü, bir organizasyonun yeleri tarafından paylaşılan ve genellikle yeni üyelere aktarılan bir dizi temel değer, varsayım, anlayış ve normlardan oluşmaktadır (Alvesson, 2012:34). "rgt kültürü" terimi genellikle "kurum kültürü" veya "şirket kültürü" olarak da adlandırılır. Örgüt kültürü, yöneticilerin organizasyonlarının yönünü belirlemede önemli bir anahtar olabilir. İyi bir örgüt kültürü, organizasyonun değerlerini, misyonunu ve hedeflerini yansıtır ve çalışanları bu hedeflere ulaşmak için motive eder (Alvesson, 2012:34). Örgüt kültürü, örgütsel bütünlüğü koruyan "normatif yapıştırıcı" olarak tanımlanmaktadır (Abu-Jarad vd., 2010:34)

Schein'e göre, örgüt kültürü, organizasyonun başarılı olması beklenen ve yeni üyelere aktarılan değerler, inançlar, normlar ve davranışlar bütünüdür (Schein, 1990:9-11). Bu tanım, örgüt kültürünün organizasyonun temel karakterini ve işleyişini şekillendiren unsurlarını ne çıkarmaktadır. Örgüt kültürü, çalışanların günlük vrelerinde gözlemlediği ve hissettiği özelliklerdir (Choueke ve Armstrong, 2000:228).

Güçlü bir örgüt kültürü, çalışanları ortak hedeflere ulaşmaya motive eder, onlara her yönden destek olur ve performanslarını artırır. alışan davranışlarının doğru şekilde yönetilmesi hem operasyonel hem de fonksiyonel stratejiler için öncelik taşımaktadır (Schein, 2004:47).

4.5.3. Çalışma ortamı

Çalışanların temel ihtiyaçlarından biri, rahat koşullarda, potansiyellerini tam olarak geliştirebilecekleri bir çalışma ortamıdır. Kurumsal yaşamda çalışma ortamı kalitesi, çalışan performansının belirlenmesi ve geliştirilmesinde kritik bir faktördür.

Araştırmalar, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarının, çalışanların performansını etkileyen önemli bir etken olduğunu göstermektedir. Yirmi birinci yüzyılda işletmeler, sürdürülebilirlik ve işletme performansı arasındaki bağlantıyı daha iyi anlamakta ve çevresel faktörlerin işletme performansını etkilediğini kabul etmektedirler. Çevre yönetimi, artık sadece çevresel sorumluluklarını yerine getirmekle sınırlı kalmayıp, aynı zamanda işletmenin uzun vadeli başarısı ve rekabet gücü için stratejik bir öneme sahip olmuştur (Govindarajulu, 2004:364). Personel maliyetleri çoğu işyeri giderinden daha yüksek olduğundan, çalışma ortamının kalitesine yatırım yapmak üretkenlik düşüşüyle mücadele etmenin en etkili yollarından biridir (Roelofsen, 2002:247). Bu nedenle çalışma ortamı, çalışanların işyerine giriş ve çıkış hareketlerinde temel faktörlerden biridir. Çalışma koşullarının iyileştirilmesinin üretkenliği artıracığı ve işle ilgili şikâyetleri ve devamsızlığı azaltacağı düşünülmektedir (Roelofsen, 2002:248).

Bir organizasyonun fiziksel ortamı, tasarımı ve düzeni çalışanların davranışlarını etkiler. Daha iyi bir çalışma ortamının çalışanların motivasyonunu artırıp performanslarını iyileştirdiği genel olarak kabul edilmektedir. Yüksek düzeyde çalışan üretkenliği ve performansı elde etmek için kuruluşların gizliliği, formaliteyi ve kayıt dışılığı azaltması, işlevselliği ve disiplini artırması gerekmektedir; böylece fiziksel çevrenin etkisi kuruluşun ihtiyaçlarını karşılamış olur (Huang, 2004:618). Dolayısıyla fiziksel ortam hem iş performansını hem de çalışan konforunu artırmak için kullanılabilecek bir araçtır.

Çalışanlara yeterli fırsatların sağlanması, çalışanların katılımını ve üretkenliğini artırmak açısından önemlidir. Yetersiz ekipman ve elverişsiz çalışma koşullarının, çalışanların örgütte kalma niyetini, bağlılığını, iş tatminini ve ücret eşitliği konusundaki bilişsel düzeylerini etkilediği ve dolayısıyla iş performansını etkilediği gösterilmiştir (Şimşek ve Aslan, 2012:420).

4.5.4. Motivasyon

Motivasyon, iş verimliliğini belirleyen önemli bir faktördür. Düşük motivasyon, şirket içinde aşırı çalışan değişimine, daha yüksek maliyetlere, olumsuz morale ve yönetim süresinin boşa harcanmasına neden olabilir. Bu nedenle yöneticilerin, çalışanları neyin motive ettiğini tam olarak anlaması önemlidir. Böylece kaynaklar kötüye kullanılmadan israf edilmez ve çalışan memnuniyeti artırılabilir (Jobber ve Lee, 1994:325).

Organizasyonların motive olmuş çalışanlara ihtiyacı vardır, çünkü çalışanların tam katılımı bir kuruluşun karını artırabilir. Motivasyon, çalışanların çabalarını örgütsel faaliyetlere yönlendirerek performanslarını artırmak için oldukça etkili bir araçtır. Motive olan çalışanlar, işlerine daha bağlı, daha odaklı ve daha verimli olma eğilimindedirler. Bu durum hem çalışanların kişisel hedeflerini hem de kuruluşun hedeflerini daha etkili bir şekilde gerçekleştirmelerine yardımcı olur (Şimşek ve Aslan, 2012:420). Bir çalışanın motivasyonu, işine yönelik olmadığı takdirde görevini etkili bir şekilde yerine getiremeyebilir. Yüksek motivasyona sahip çalışanlar, organizasyonun ihtiyaç duyduğu gerekli beceri, uzmanlık ve tutumlara sahip olmadıkları takdirde sonuçlara ulaşamayabilirler (Oh ve Lewis, 2009:158). Benzer şekilde, çalışanların uzmanlık, bilgi ve becerilere sahip olmaları, ancak motive edilmedikleri takdirde iyi performans gösteremeyeceklerdir. Motivasyon, çalışanların işlerine odaklanmalarını ve maksimum çaba göstermelerini sağlar (Oh ve Lewis, 2009:159).

4.5.5. Ödüller

Ödüller, yüksek performanslı bir organizasyon kültürü geliştirmeye ve kurumun insan kaynaklarının değerlerini, normlarını ve uygulamalarını uyumlu hale getiren bir ortam yaratmaya yardımcı olduklarında genellikle performans üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (Helvacı, 2002:158). Bu organizasyon kültürü yüksek performanslı çalışma sisteminde kendini göstermektedir.

Ödüller, çalışan ve organizasyonel performansı artırmak için önemli bir araç olabilir. Hem parasal hem de parasal olmayan ödüller, çalışanların motivasyonunu artırabilir, performanslarını iyileştirebilir ve işletmenin hedeflerine ulaşmasına yardımcı olabilir. Bu nedenle, işletmelerin ödüllendirme sistemlerini dengeli bir şekilde kullanmaları ve çalışanların performanslarını teşvik etmek için uygun ödüller sağlamaları önemlidir (Armstrong, 2010:105-112).

Literatür, çalışanların sadece parasal ödüllerle motive edilmediğini göstermektedir. Çalışanlar, işlerindeki tatmini artırmak için sadece para kazanmakla kalmazlar, aynı zamanda tanınma, övgü, terfi gibi parasal olmayan ödüllerle de motive olabilirler (Bragg, 2000; Govindarajulu, 2004). Kullanılan ödül türü ne olursa olsun, çalışanların ihtiyaçlarını karşılamalıdır. Ödül sistemleri, çalışanları istenilen davranışları sergilemeye motive etmek amacıyla sistematik olarak kullanılabilmekte, organizasyonların ve çalışanların ödül programından faydalanmasına olanak

sağlanmaktadır. Yöneticiler ve denetçiler, çalışanları sadece günlük iş çabaları için değil, aynı zamanda kaliteli iş ve gelişmiş süreç ve ürün performansı için de ödüllendirmelidirler. (Govindarajulu, 2004:368).

4.5.6. Eğitim

Operasyonların daha verimli hale getirilmesi için çalışanlara kazandırılan beceri sürecine eğitim denir. Eğitim, bir işin etkili bir şekilde yerine getirilmesi için gereken yüksek düzeydeki beceri, bilgi ve yeteneklerin kazanılması için planlı ve sistematik bir faaliyettir (Swanson, 1999:1-3). Eğitim, çalışanların mevcut performanslarını istenen standart performans seviyelerine yükseltmek için önemli bir araçtır. Eğitim programları, çalışanların bilgi, beceri ve yetkinliklerini artırarak performanslarını iyileştirebilir. Bu eğitimler, çeşitli şekillerde sağlanabilir; örneğin, formel sınıf eğitimi, online eğitim modülleri, bire bir koçluk veya mentorluk gibi yöntemlerle gerçekleştirilebilir. Eğitim programları sadece çalışanların becerilerini geliştirmekle kalmaz, aynı zamanda işletmelerin rekabet avantajı elde etmelerine de yardımcı olabilir. Nitelikli ve yetenekli bir iş gücüne sahip olmak, şirketlerin verimliliğini artırabilir, kaliteyi yükseltebilir ve inovasyonu teşvik edebilir. Ayrıca, çalışanların yeteneklerini ve bilgi birikimlerini artırmak, onların işlerine daha fazla bağlılık duymalarını ve uzun vadeli iş verimliliğini artırılabilmelerini sağlayabilir. Çoğu yönetici, çalışanları üç ana amaç doğrultusunda eğitmektedir (Belcourt vd., 2000; Thao ve Hwang, 2015:32).

- Çalışan üretkenliğini ve iş performansını artırmak.
- Kurumsal hedeflere ulaşmak.
- Değişken ve öngörülemeyen bir iş ortamında başarıyı garantilemek için çalışanlarımıza yatırım yapmak.

Çalışanların becerileri etkili eğitim programları sayesinde geliştirilebilir. Eğitim yoluyla artan bilgi, beceri, yeterlilik, yetenek ve davranışlar, çalışanların performansını iyileştirmekte önemli bir rol oynar. Bu durum hem örgütün hem de çalışanların performansını artırabilir (Appiah, 2010; Thao ve Hwang, 2015:32)

5. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Araştırmanın bu bölümünde örgütsel sinizm ile örgütsel yabancılaşmanın iş performansı ile ilişkisi, örgütsel sinizm ile örgütsel yabancılaşmanın iş performansına etkisini incelemeye ilişkin çalışma yöntemleri ve verilerin analizi sonucunda bulgular yer almaktadır.

Araştırmanın amacına ve önemine ilişkin olarak, çalışmanın evren ve örnekleme, varsayım ve sınırlılıkları, araştırma modeli ve hipotezleri, veri toplama araçları ve toplama yöntemleri, verilerin istatistiksel analiz yöntemi ve analiz sonucu elde edilen bulgular ve yorumlara yer verilmiştir.

5.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, Batman ilinde yaşayan banka çalışanlarının örgütsel sinizm ile örgütsel yabancılaşmanın iş performansına etkisini incelemektir.

5.2. Araştırmanın Önemi

Çalışmada, örgütsel sinizmin ve örgütsel yabancılaşmanın iş performansı üzerindeki etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu çalışma, örgütsel sinizmin yanı sıra çalışanların örgüte yabancılaşmasının da iş performansına olan etkisini ortaya koymayı hedeflemektedir ve bu nedenle literatüre önemli bir katkı sağlamaktadır. Ayrıca, petrol ve tarım faaliyetlerinin Batman ili ekonomisindeki hızlı gelişimi ile banka şubelerinin sayısındaki beş kat artış göz önüne alındığında, son 20 yılda Batman ilinde bu konuda yapılmış bir çalışma bulunmaması, çalışmanın önemini artırmaktadır.

5.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Batman ilinde faaliyet gösteren bankacılık sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Batman ilinde toplam 17 banka faaliyet göstermekte olup bu bankaların toplam 27 şubesi bulunmakta ve bu şubelerde toplam 309 çalışan bulunmaktadır (www.tbb.org.tr).

Tablo 5.1. Batman ilinde bankacılık sektöründe faaliyet gösteren bankalar ve şube sayıları

Banka Adı	Şube Sayısı
Türkiye Cumhuriyeti Ziraat Bankası A.Ş.	3
Türkiye Halk Bankası A.Ş.	2
Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O.	2
Akbank T.A.Ş.	2
Şekerbank T.A.Ş.	1
Türk Ekonomi Bankası A.Ş.	1
Türkiye İş Bankası A.Ş.	2
Yapı Kredi A.Ş.,	2
Denizbank A.Ş.	2
QNB Finansbank A.Ş.	1
Türkiye Garanti Bankası A.Ş.	2
Albaraka Türk Katılım Bankası A.Ş.	1
Emlak Katılım Bankası A.Ş.	1
Türkiye Finans A.Ş.	2
Kuveyt Türk A.Ş.	1
Türkiye Vakıf Katılım Bankası T.A.O.	1
Türkiye Cumhuriyeti Ziraat Katılım Bankası A.Ş.	1
TOPLAM	27

Kaynak: Türkiye Bankalar Birliği (TBB) 2019 yılı verileri doğrultusunda yazar tarafından hazırlanmıştır.

Tablo 5.1.'de Batman ilinde bankacılık sektöründe faaliyet gösteren bankalar ve şube sayıları evreni ile ilgili veriler gösterilmiştir. Araştırma evreni Batman ilinde faaliyet gösteren banka çalışanların dan sınırlı zaman içinde ulaşılan 195 kişiye dağıtılan bu ankete bazı katılımcıların yeterli özeni göstermemesi nedeniyle 20 katılımcının verileri araştırmaya kapsamı dışında bırakılmış ve 175 tanesi uygulama kapsamında analize tabi tutulmuştur.

Örneklem sayısının belirlenmesinde basit tesadüfi örnekleme formülü kullanılmıştır. Basit tesadüfi örnekleme formülü ile evren büyüklüğünün bilindiği çalışmalarda kullanılmaktadır. Araştırmada evreni oluşturan her elemanın örneğe girme şansının eşit olduğu dolayısıyla hesaplamalarda da her elemana verilecek ağırlığın aynı olduğu (Arıkan, 2004:141) basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

$$n = \frac{n.z^2.p.q}{d^2.(n-1) + z^2.p.q}$$

n = Örneklem büyüklüğü

n = Ana kütle hacmi (evren)

z = Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde z tablosunda bulunan teorik değer

p = Olayın gerçekleşme olasılığı

q = Olayın gerçekleşmeme olasılığı

d = Hata payını temsil etmektedir.

Bu formüle göre örneklem sayısı:

$$n = \frac{309.(1,96)^2.(0,5).(0,5)}{(0,05)^2.(309-1) + (1,96)^2.(0,5).(0,5)} = 172$$

Çalışma için gerekli olan örneklem sayısı formülüne göre, 172 örneklemin anakütleyi temsil etme gücüne sahip olduğu belirlenmiştir. Araştırmada ise 175 katılımcının anket formu geçerli kabul edilmiştir. Bu katılımcı sayısı gerekli olan örneklem sayısını karşılamaktadır.

Tablo 5.2. Araştırma örneklem sayıları

Banka Adı	Katılımcı Sayısı
Türkiye Cumhuriyeti Ziraat Bankası A.Ş.	21
Türkiye Halk Bankası A.Ş.	14
Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O.	18
Akbank T.A.Ş.	12
Şekerbank T.A.Ş.	6
Türk Ekonomi Bankası A.Ş.	7
Türkiye İş Bankası A.Ş.	15
Yapı Kredi A.Ş.	10
Denizbank A.Ş.	11
QNB Finansbank A.Ş.	8
Türkiye Garanti Bankası A.Ş.	17
Albaraka Türk Katılım Bankası A.Ş.	5
Emlak Katılım Bankası A.Ş.	7
Türkiye Finans A.Ş.	9
Kuveyt Türk A.Ş.	6
Türkiye Vakıf Katılım Bankası T.A.O.	4
Türkiye Cumhuriyeti Ziraat Katılım Bankası A.Ş.	5
TOPLAM	175

Tablo 5.2’de görüldüğü üzere araştırmanın örneklemini Türkiye Cumhuriyeti Ziraat Bankası A.Ş.’den 21 kişi, Türkiye Halk Bankası A.Ş.’den 14 kişi, Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O.’dan 18 kişi, Akbank T.A.Ş.’den 12 kişi, Şekerbank T.A.Ş.’den 6 kişi, Türk Ekonomi Bankası A.Ş.’den 7 kişi, Türkiye İş Bankası A.Ş.’den 15 kişi, Yapı Kredi A.Ş.’den 10 kişi, Denizbank A.Ş.’den 11 kişi, QNB Finansbank A.Ş.’den 8 kişi, Türkiye Garanti Bankası A.Ş.’den 17 kişi, Albaraka Türk Katılım Bankası

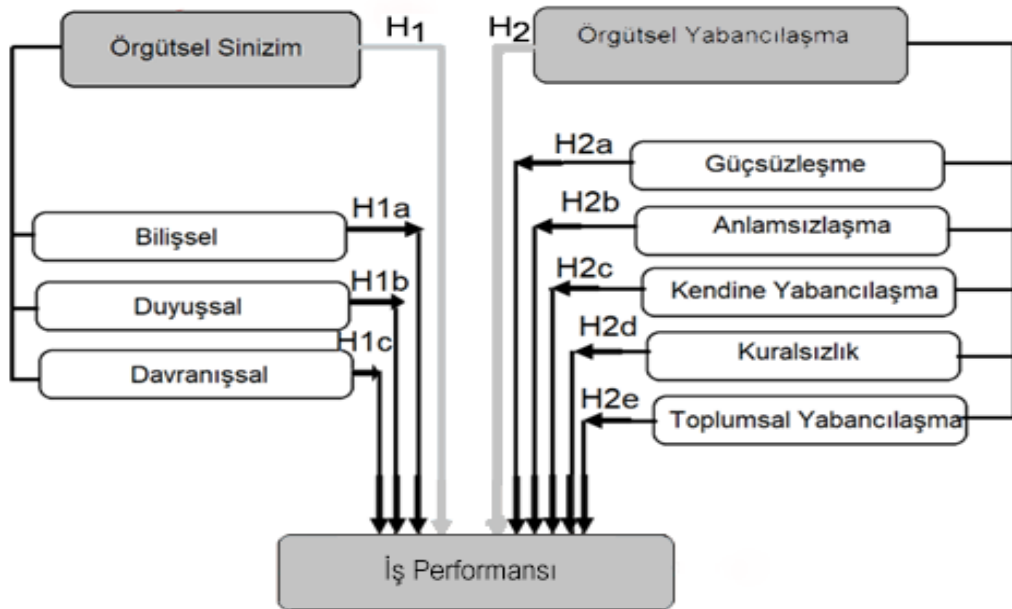
A.Ş.'den 5 kişi, Emlak Katılım Bankası A.Ş.'den 7 kişi, Türkiye Finans A.Ş.'den 9 kişi, Kuveyt Türk A.Ş.'den 6 kişi, Türkiye Vakıf Katılım Bankası T.A.O.'den 4 kişi ve Türkiye Cumhuriyeti Ziraat Katılım Bankası A.Ş.'den 5 kişi olmak üzere toplam 175 kişiden oluşmaktadır.

5.4. Varsayımlar ve Kısıtlar

Araştırmaya katılan Batman ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışanların örgütsel sinizm ile örgütsel yabancılaşmanın iş performansına etkisini belirlemeye yönelik veri toplama araçları, banka çalışanlarının bu anketi doldurabilecek düzeyde bilgiye sahip oldukları varsayımına dayanmaktadır. Araştırmada sadece Batman il merkezinde faaliyet gösteren banka çalışanlarıyla sınırlıdır.

5.5. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırma modeli olarak ilişkisel model kullanılmıştır. Oluşturulan modelle, örgütsel sinizm, örgütsel yabancılaşmanın iş performansı üzerindeki etkisi ölçülmüştür.



Şekil 5.1. Araştırma modeli

Kaynak: (Yazar tarafından oluşturulmuş).

Şekil 5.1’de araştırma modeli gösterilmiştir.

5.5.1. Araştırmanın hipotezleri

Araştırmanın amacı ve modeli doğrultusunda şu hipotezler geliştirilmiştir;

Ana hipotezler

H₁: Örgütsel sinizmin iş performansı üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

H₂: Örgütsel yabancılaşmanın iş performansı üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

Alt hipotezler

H_{1a}: Örgütsel sinizmin “bilişsel boyutunun” iş performansı üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1b}: Örgütsel sinizmin “duyuşsal boyutunun” iş performansı üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1c}: Örgütsel sinizmin “davranışsal boyutunun” iş performansı üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2a}: Örgütsel yabancılaşmanın “güçsüzleşme boyutunun” iş performansı üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2b}: Örgütsel yabancılaşmanın “anlamsızlaşma boyutunun” iş performansı üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2c}: Örgütsel yabancılaşmanın “kendine yabancılaşma boyutunun” iş performansı üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2d}: Örgütsel yabancılaşmanın “kuralsızlık boyutunun” iş performansı üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2e}: Örgütsel yabancılaşmanın “toplumsal yabancılaşma boyutunun” iş performansı üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

5.6. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi/Tekniği ve Ölçekleri

Araştırma verileri anket yöntemiyle toplanmıştır. Ankette çalışmanın amacı ve içeriğine ilişkin açıklayıcı bilgiler belirtilmiştir. Elde edilen verilerin gizli tutulacağı ve başka bir amaç için kullanılmayacağı ilişkin açıklama yapılmış, çalışma yürütücülerinin isim, unvanları ve iletişim bilgileri verilmiştir. Ankette katılımcılara ilişkin olarak “cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, aylık net gelir, bankadaki pozisyonu, mesleki kıdem” gibi çalışanların demografik bilgiler verilmiştir. Anket çalışanların

örgütsel sinizm, örgütsel yabancılaşma ve iş performansını ölçmeye yönelik üç ayrı ölçek kullanılmıştır. Ankette yer alan ölçekler 5'li likert şeklinde derecelenmiştir. Bunlar: “1-kesinlikle katılmıyorum”, “2-katılmıyorum”, “3-kararsızım”, “4-katılıyorum” ve “5-kesinlikle katılıyorum” şeklindedir.

Anket verileri Batman ilinde faaliyet gösteren özel ve kamu bankası çalışanlarıyla 2023 yılında eylül-ekim aylarında yüz yüze görüşme yöntemi ile toplanmıştır. Üç bölümden oluşan anket formu toplam 50 ifadeden oluşmaktadır.

- Anketin birinci bölümünde örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin 13 (1-13) ifade bulunmaktadır. Brandes ve ark., (1999)'nın geliştirdiği ve Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek üç değişkenden oluşmaktadır. Bunlar “bilişsel boyut” beş ifadeden (1-5), “duyuşsal boyut” dört ifadeden (6-9) ve “davranışsal boyut” dört ifadeden (10-13) oluşmaktadır.

- Anketin ikinci bölümünde, banka çalışanlarının "örgütsel yabancılaşma" algısını ölçmek için yapılan literatür taraması, yabancılaşma kavramının genel olarak Seeman (1959) tarafından tanımlandığını ve beş boyut altında ele alındığını göstermektedir. Bu bağlamda, Tekin (2012) tarafından geliştirilen 24 soruluk ölçeğin daha sonra Arslan (2016) tarafından genişletilerek 30 ifadeye çıkarılan “örgütsel yabancılaşma ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekte örgütsel yabancılaşma beş değişkenden oluşmaktadır. Bunlar “güçsüzlük” yedi ifade (14-20), “anlamsızlık” yedi ifade (21-27), “kendine yabancılaşma” yedi ifade (28-34), “kuralsızlık” beş ifade (35-39) ve “topluma yabancılaşma” dört ifade (40-43) olmak üzere beş değişkenden oluşmuştur.

- Anketin üçüncü bölümde ise banka çalışanlarının “iş performans” algısını ölçmeye yönelik olarak Tseng ve Lee, (2009)'nın geliştirdiği tek değişkenli yedi ifadeli (44-50) ölçek kullanılmıştır.

5.7. Araştırma Verilerinin Analiz Yöntemi ve Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS 25 istatistik programı kullanılarak analiz edilmiş olup, analizlerde istatistiksel anlamlılık için $p < 0.05$ düzeyi aranmıştır. Araştırmada kullanılan veriler, anket yöntemiyle toplanan demografik değişkenlerin istatistiksel (yüzde ve frekans) değerleri ile çalışmada kullanılan ölçeklerin (Örgütsel Sinizm, Örgütsel Yabancılaşma ve İş Performansı Ölçeği) geçerli ve güvenilir olup olmadığı test edilmiştir. Geçerlik için Açıklayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. Güvenirlilik için de Cronbach alfa (α) iç güvenirlilik katsayısı hesaplanmıştır. Ayrıca,

verilerin normal dağılıp dağılmadığına karar vermek ve demografik gruplar ile değişkenler arasındaki farklılıkları belirlerken parametrik (normal dağılan veriler için) testler mi yoksa non-parametrik (normal dağılmayan veriler için) testler mi uygulanacağını belirlemek için Skewness (çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık) testleri yapılmıştır. Değişkenler arası ilişkileri ortaya koymak için korelasyon analizi ve hipotezlerin testi için de basit regresyon (etki) analizi yapılmıştır. Regresyon analizlerinde istatistiksel olarak anlamlılık düzeyi 0.05 ve 0.95 olarak baz alınmıştır. Demografik faktörler ile değişkenler arası farklılıkları belirlemek için T testleri ve One-Way Anova testleri uygulanmıştır. Test sonucunda anlamlı farklılaşmanın olduğu alt gruplar Post Hoc analizleri yardımıyla belirlenmiştir.

5.7.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmanın bu bölümünde, banka çalışanlarına ilişkin tanımlayıcı bilgiler frekans (f) ve yüzde (%) değerleri şeklinde verilmiş ve yorumlanmıştır.

Tablo 5.3. Banka çalışanlarına ait tanımlayıcı istatistikler

<i>Gruplar</i>		<i>Frekans (n)</i>	<i>Yüzde (%)</i>
Cinsiyet	Kadın	74	42,3
	Erkek	101	57,7
Medeni Durum	Evli	111	63,4
	Bekar	64	36,6
Yaş	20-25	23	13,1
	26-30	45	25,7
	31-35	48	27,4
	36-40	40	22,9
	41-45	14	8,0
	46 ve üzeri	5	2,9
Eğitim Durumu	Ön Lisans	22	12,6
	Lisans	129	73,7
	Yüksek Lisans	24	13,7
Aylık net Gelir	7.000-10.999	41	23,4
	11.000-14.999	48	27,4
	15.000-18.999	52	29,7
	19.000 ve üstü	34	19,4
Bankadaki Pozisyon	Asistan	51	29,1
	Yetkili	70	40,0
	Yönetmen	44	25,1
	Müdür	10	5,7
Mesleki Kıdem	1-5 Yıl	68	38,9
	6-10 Yıl	46	26,3
	11-15 Yıl	40	22,9
	16 Yıl ve üzeri	21	12,0
Toplam		175	100,0

Tablo 5.3'te görüldüğü üzere, araştırmada 175 katılımcı bulunmaktadır. Yapılan çalışmanın tanımlayıcı özelliklerine ait bilgiler şu şekildedir; Katılımcıların cinsiyetlerine göre 74'ü kadın, 101'i de erkektir. Yaş gruplarında en çok 31-35 arası yaş grubu 48 kişi, 26-30 yaş grubu 45 kişi, 36-40 arası yaş grubu 40 kişi iken en az yaş grubu ise 46 ve üstü yaş grubu 5 kişidir. Katılımcıların 111'i evli, 129'u lisans mezunu eğitim düzeyine sahiptir. Çalışanların gelir düzeylerine göre 41 kişi 7000-10.900 arası, 48 kişi 11.000-14.999 arası, 52 kişi 15.000-18.999 arası, 34 kişi ise 19.000 ve üstü gelir düzeyine sahiptir. Katılımcılardan 51 kişi Asistan, 70 kişi Yetkili, 44 kişi Yönetmen, 10 kişi Müdür pozisyonunda görev yapmaktadır. Çalışanların mesleki kıdemlerine göre 68 kişi 1-5 yıl, 46 kişi 6-10 yıl, 40 kişi 11-15 yıl, 21 kişi ise 16 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahiptir.

5.7.2. Güvenirlilik analizleri

Örgütsel sinizm, örgütsel yabancılaşma ve iş performansını ölçeğinin iç tutarlılığı hesaplamak amacıyla Cronbach alfa(α) iç güvenirlilik katsayısı belirlenmiştir. Bu yöntem, ölçeklerde oldukça sık kullanılan güvenilir bir yöntemdir (Büyüköztürk, 2015).

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ aralığında ölçek güvenilir değil

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ aralığında ölçek düşük güvenirlilikte

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ aralığında ölçek güvenirlilikte

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ aralığında ölçek yüksek güvenirliliğe (Kayış, 2009, s.405) sahiptir.

Tablo 5.4. Örgütsel sinizm, örgütsel yabancılaşma ile iş performansı ölçeklerine ilişkin cronbach alfa (α) iç tutarlılık katsayısı değerleri

<i>Ölçekler</i>	<i>İfade sayısı</i>	<i>Cronbach</i>
Örgütsel sinizm ölçeği	13	0,898
Bilişsel	5	0,939
Duyuşsal	4	0,876
Davranışsal	4	0,639
Örgütsel yabancılaşma ölçeği	30	0,892
Güçsüzleşme	7	0,659
Anlamsızlaşma	7	0,678
Kendine yabancılaşma	7	0,721
Kuralsızlık	5	0,837
Topluma yabancılaşma	4	0,890
İş performans ölçeği	7	0,900

Tablo 5.4'te, örgütsel sinizm, örgütsel yabancılaşma ve iş performansı ölçeklerinin Cronbach Alfa (α) iç güvenirlik katsayısı sonuçları verilmiştir. Örgütsel sinizm ölçeğinde yer alan ifadelerin iç tutarlık katsayı yani (α) değeri ise = 0,898; alt boyutlarında ise bilişsel ($\alpha=0,939$), duyuşsal ($\alpha=0,876$) ve davranışsal ($\alpha=0,639$) olarak belirlenmiştir. Örgütsel yabancılaşma ölçeğinde yer alan ifadelerin iç tutarlık katsayı (α) = 0,892; alt boyutlarından güçsüzleşme ($\alpha=0,659$), anlamsızlaşma ($\alpha=0,678$), kendine yabancılaşma ($\alpha=0,721$), kuralsızlık ($\alpha=0,837$) ve topluma yabancılaşma ($\alpha=0,890$) olarak bulunmuştur. İş performans ölçeğinde yer alan ifadelerin iç tutarlık katsayısı (α) = 0,900 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre kullanılan tüm ölçeklerin yüksek güvenirlikte olduğu söylenebilir.

5.7.3. Geçerlik analizleri

Örgütsel sinizm, örgütsel yabancılaşma ve iş performans ölçeğinin geçerliliğini sağlamak amacıyla açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi; birbirleriyle ilişkili olan çok sayıda değişkeni az sayıda değişkene indirgeme işlemi olarak tanımlanmaktadır (İslamoğlu, 2011). Ölçeklerin geçerliliği için KMO değeri 0,50 ve üstü kabul olarak görülmektedir.

Ölçeklerin geçerliliğini (faktör) sağlamak amacıyla izlenen süreçte ilk önce KMO (Örnekleme Uygunluğu Ölçüsü) ve BARTLETT (Küresellik Sınamaları) testleri yapılmış sonrasında Açıklanan Toplam Varyans (Kümülatif %) belirlenmiş en sonda da Dönüştürülmüş Bileşen Matrisi (Rotated Component Matrix) sonuçlarıyla Açımlayıcı faktör analizi tamamlanmıştır.

Tablo 5.5'te, örgütsel sinizm ölçeğinin geçerlilik (faktör) analizi sonuçları yer almaktadır. Tablo 5.6'da ise Dönüştürülmüş Bileşen Matrisi (Rotated Component Matrix) testi ile örgütsel sinizm ölçeğinin alt faktörleri olan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları üzerinde atanan ifadeler yer almaktadır.

Tablo 5.5. Örgütsel sinizm ölçeğinin geçerlik analizi sonuçları

Testler	Sonuçlar		
KMO (Örneklem Uygunluğu Ölçüsü)			0,923
BARTLETT (Küresellik Sınamaları)	χ^2		1627,761
	Sd		78
	p		0,000
Toplam Açıklanan Değerler Initial Eigenvalues (İlk Özdeğerler)			
Alt Bileşenler	Toplam	% Varyans	Kümülatif %
1 (bilişsel)	7,153	55,17	55,17
2 (duyuşsal)	1,542	11,862	67,032
3 (davranışsal)	1,096	6,967	73,999

Tablo 5.5 incelendiğinde, KMO değerinin 0,923, Bartlett testi sonucunun ise anlamlı olduğu ($\chi^2=1627,761$ ve $p<0,05$) ve örgütsel sinizm ölçeğinin yeterli geçerlik düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir. Örgütsel sinizm ölçeğinin; bilişsel, duyuşsal, davranışsal alt boyutlarına ilişkin toplam açıklanan değerleri yer almaktadır. Toplam açıklanan değer (Kümülatif%) 0,30 ve üstü kabul edilebilir olduğu varsayımıyla (İslamoğlu, 2011) üç boyutlu örgütsel sinizm ölçeğinin 73,999'unu açıkladığı belirlenmiştir.

Tablo 5.6. Örgütsel sinizm ölçeğinin dönüştürülmüş bileşen matrisi sonuçları

İfadeler	Alt Bileşenler		
	1	2	3
Çalıştığım kurumun, söylediğinin başka, yaptığının başka olduğuna inanıyorum.	,872		
Kurum yönetiminin yapacağını söylediği şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	,857		
Çalıştığım kurum yönetimi, bir şeyi yapmayı planladığını söylüyorsa bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım.	,864		
Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak nokta vardır.	,842		
Kurum yönetimi beklenen davranışı değil, başka davranışı ödüllendirir.	,830		
Çalıştığım kurumu düşündüğümde gereksinimlerimi karşılamadığını hatırlarım.		,879	
Çalıştığım kurumun sloganları ve uygulamalarını değerli bulmadığım anlar olur.		,795	
Çalıştığım kurumu düşündüğümde olumsuz düşüncelere kapılırım.		,793	
Çalıştığım kurumdaki ilişkilerin beni öfkelenecek duruma getirdiği olur.		,768	
Kurum dışındaki arkadaşlarımla, kurumda olup bitenlerle ilgili kaygılarımı paylaşıyorum.			,755
Çalıştığım kurumda işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğer çalışanlarla konuşurum.			,681
Diğer çalışanlarla, çalıştığım kurumun uygulamalarını eleştiririm.			,619
Kurum yönetimiyle ilgili herhangi bir konu gündeme geldiğinde anlamlı tartışmalar yaşanır.			,513

Örgütsel sinizm ölçeğini oluşturan “bilişsel”, “duyuşsal” ve “davranışsal” boyutlardır. Bilişsel boyut beş maddeden (1-5), duyuşsal boyut dört maddeden (6-9) ve davranışsal boyut dört maddeden (10-13) oluşmaktadır. Tablo 5.6’da çalışmada kullanılan örgütsel sinizm ölçeğine ait 13 (on üç) ifadenin Faktör 1 (bilişsel), Faktör 2 (duyuşsal), Faktör 3 (davranışsal) alt bileşenlere ataması gösterilmiştir. Faktör 1 (bilişsel) ifadelerde 0,830-0,872 arasından faktör yüküne sahip olduğu; Faktör 2 (duyuşsal) ifadelerde 0,768-0,879 arasından faktör yüküne sahip olduğu; Faktör 3 (davranışsal) ifadelerde 0,513-0,755 arasında faktör yüküne sahip olduğu belirlenmiştir.

Tablo 5.7. Örgütsel yabancılaşma ölçeğinin geçerlik analizi sonuçları

Testler		Sonuçlar	
KMO (Örneklem Uygunluğu Ölçüsü)		0,844	
Bartlett (Küresellik Sinamaları)	χ^2	2898,934	
	Sd	436	
	p	0,000	
Toplam Açıklanan Değerler Initial Eigenvalues (İlk Özdeğerler)			
Alt Bileşenler	Toplam	% Varyans	Kümülatif %
1. Güçsüzleşme	8,594	28,640	28,640
2. Anlamsızlaşma	4,297	14,325	42,965
3. Kendine yabancılaşma	1,879	6,262	49,227
4. Kuralsızlık	1,590	5,300	54,527
5. Topluma yabancılaşma	1,292	4,305	58,832

Tablo 5.7. incelendiğinde, KMO değerinin 0,844, Bartlett testi sonucunun ise anlamlı olduğu ($\chi^2= 2898,934$ ve $p<0,05$) ve örgütsel yabancılaşma ölçeği yeterli geçerliğe sahiptir. Örgütsel yabancılaşma ölçeğinin; güçsüzleşme, anlamsızlaşma, kendine yabancılaşma, kuralsızlık, topluma yabancılaşma alt boyutlarına ilişkin toplam açıklanan değerleri yer almaktadır. Toplam açıklanan değer beş boyutlu örgütsel yabancılaşma ölçeğinin 58,832’sini açıkladığı belirlenmiştir.

Tablo 5.8. Örgütsel yabancılaşma ölçeğinin dönüştürülmüş bileşen matrisi sonuçları

	<i>Faktör Yüğü</i>				
	1	2	3	4	5
1. İşimle ilgili görevlerimi yerine getirirken oldukça serbestim.	,786				
2. İşimi yaparken kendi kararlarımı uygulama imkânım vardır.	,812				
3. İşimi nasıl yaptığımla ilgili çok az yetkim vardır.	,749				
4. İşimle ilgili kararlarımın çoğunu üstlerime danışmadan alırım.	,584				
5. İşimle ilgili konularda değişiklik yapma imkânına sahip değilim.	,702				
6. İşimle ilgili günlük faaliyetlerimin çoğuna başka kişilerce karar veriliyor.	,565				
7. İşimi yaparken kendi kararlarımı kendim alırım.	,545				
8. Bu kurumun başarısında yaptığım işin önemli bir katkısı olduğunu düşünüyorum.	,738				
9. Yaptığım işin amacının ne olduğunu tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor.	,526				
10. Yaptığım işin gerçekten önemli ve gerekli olduğunu düşünüyorum.	,831				
11. Yaptığım işin gerçekten ne kadar önemli olduğunu sorguluyorum.	,756				
12. Sık sık, yaptığım işin değerinin az olduğunu hissediyorum.	,578				
13. Bu kurumun genel işleyişinde benim rolümün önemini görebiliyorum.	,691				
14. Yaptığım işin iş arkadaşlarımla yaptığım işlerle uyumlu olduğunu düşünüyorum.	,516				
15. Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum.		,589			
16. İşimin en tatmin edici tarafı aldığım maaşıdır.		,662			
17. İşim bana kişisel bir tatmin hissi sağlıyor.		,764			
18. Yaptığım işte yetenek ve becerilerimi kullanmak için çok az fırsatım oluyor.		,542			
19. Yaptığım iş beni memnun ediyor.		,845			
20. İşim oldukça sıradan ve tekdüze olup, yaratıcılığımı kullanma fırsatım olmuyor.		,539			
21. Yaptığım iş kendimi geliştirmemi sağlıyor.		,805			
22. Önemli amaçlara ulaşabilmek için gerekirse kurallar göz ardı edilebilir.			,665		
23. Gerektiğinde kurallara uymayabilirim.			,726		
24. İşler görüldükten sonra kurallara uyulup uyulmadığı çok önemli değildir.			,633		
25. İş yerindeki birçok kuralın beni kısıtladığını düşünüyorum.			,508		
26. Başarılı olabilmek için bazen kuralların dışına çıkılması gerektiğini düşünüyorum.			,772		
27. Çevremdeki insanlara kendimi yabancı gibi hissediyorum.				,802	
28. Kendimi çevremdeki insan topluluğunun bir parçası olarak göremiyorum.				,860	
29. Toplum içinde kendimi yalnız hissediyorum.				,848	
30. Çevremdeki insanların çok önem verdiği şeylerin benim için o kadar da önemli olmadığını düşünüyorum.				,628	

Örgütsel yabancılaşma algısını ölçeğini oluşturan “güçsüzleşme”, “anlamsızlaşma”, “kendine yabancılaşma”, “kuralsızlık” ve “topluma yabancılaşma” boyutlarıdır. Güçsüzleşme faktörü yedi maddeden (1-7), anlamsızlaşma faktörü yedi maddeden (8-14), kendine yabancılaşma faktörü yedi maddeden (15-21), kuralsızlık faktörü beş maddeden (22-26) ve topluma yabancılaşma faktörü dört maddeden (27-30) oluşmaktadır. Tablo 5.8’de örgütsel yabancılaşma algısı ölçeğini oluşturan faktör 1 “güçsüzleşme”, 0,545-0,812, faktör 2 “anlamsızlaşma”, 0,516-0,831, faktör 3 “kendine yabancılaşma”, 0,539-0,845, faktör 4 “kuralsızlık” 0,508 – 0,772 ve faktör 5 “topluma yabancılaşma” 0,628-0,848 faktör yüküne sahiptir. Ölçekte bulunan “1, 2, 4, 7, 8, 10, 13, 14, 17, 19, 21” ifadeleri ters kodlanmıştır.

Tablo 5.9. İş performans ölçeğinin geçerlik analizi sonuçları

Testler	Sonuçlar		
KMO (Örnekleme Uygunluğu Ölçüsü)			0,850
BARTLETT (Küresellik Sınamaları)	χ^2		930,961
	Sd		21
	p		0,000
Toplam Açıklanan Değerler			
Initial Eigenvalues (İlk Özdeğerler)			
Alt Bileşenler	Toplam	% Varyans	Kümülatif %
1	5,549	79,34	79,34

Tablo 5.9 incelendiğinde, KMO değerinin 0,850, Bartlett testi sonucunun ise anlamlı olduğu ($\chi^2 = 930,961$ ve $p < 0,05$) ve iş performans ölçeğinin yeterli geçerli düzeyine sahip sonucuna ulaşılmıştır. İş performans ölçeği 79,34'ünü açıkladığı belirlenmiştir. Tablo 5.10'a göre iş performans algısı ölçeğini oluşturan faktörler, 0,683-0,900 faktör yüküne sahiptir.

Tablo 5.10. İş performans ölçeğinin dönüştürülmüş bileşen matrisi sonuçları

İfadeler	Faktör Yüğü
	1
Bir çalışan olarak memnuniyet seviyem yüksektir.	,900
Devamsızlık oranlarım düşüktür.	,683
Moralim yüksektir.	,820
Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.	,875
İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.	,872
Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.	,883
Bir sorun gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.	,841

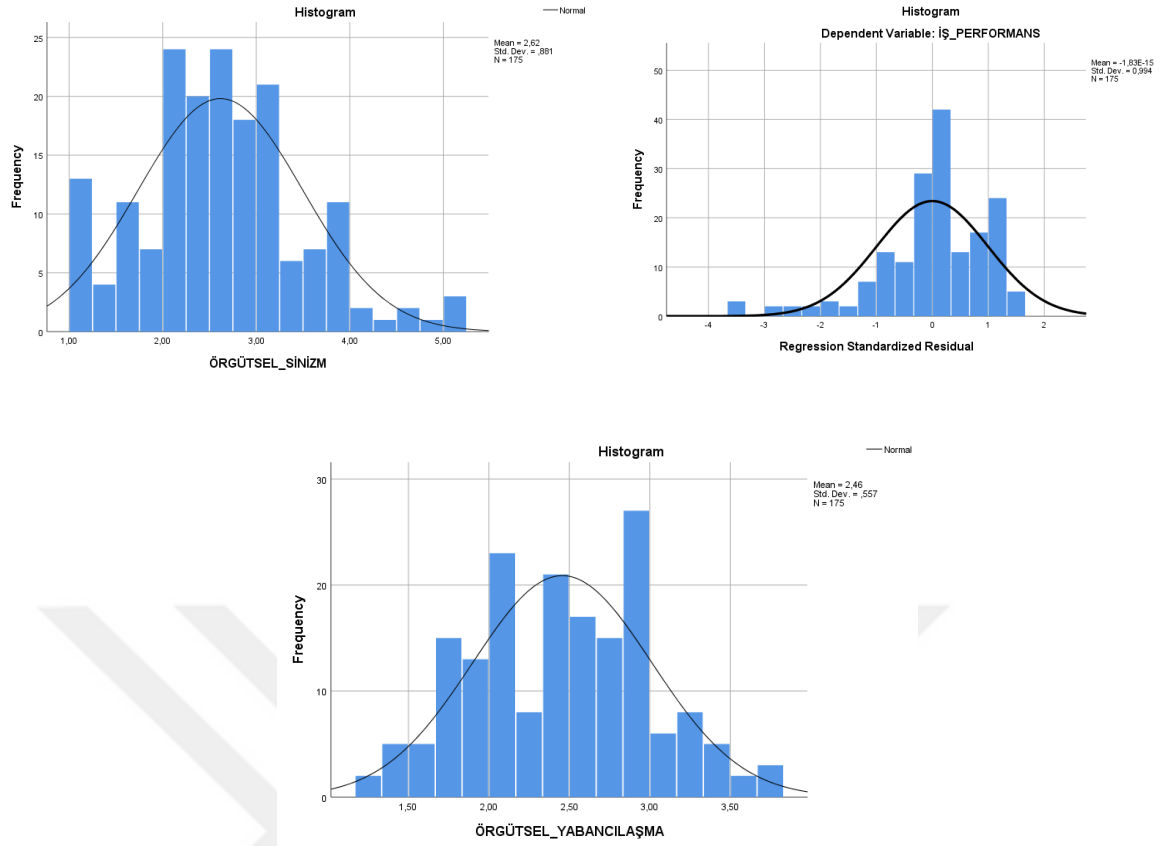
5.7.4. Normallik analizi

Normallik testi, değişkenlere ilişkin veriler ile değişkenler arası farklılıkları incelemeye yönelik testlerden hangisinin uygulanacağını belirlemek ve buna bağlı olarak da ölçeklerdeki verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini saptamak için kullanılmaktadır (İslamoğlu, 2011). Dolayısıyla, katılımcılardan toplanan verilerin normallik testi için varyasyon katsayısı ile Skewness (çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık) değerleri incelenmiş ve yorumlanmıştır. Normallik testi verileri tablo 5.11'de gösterilmektedir.

Tablo 5.11. Normallik testi sonuçları

Ölçekler	Ort	ss	Vary	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
Bilişsel	2,341	1,022	1,046	0,638	-0,118
Duyuşsal	2,601	1,011	1,023	1,071	0,833
Davranışsal	2,908	1,039	1,081	-,131	-0,643
Örgütsel Sinizm	2,617	0,881	0,776	0,319	0,181
Güçsüzleşme	2,799	0,613	0,377	0,199	0,415
Anlamsızlaşma	2,404	0,559	0,313	-,243	-0,024
Kendine yabancılaşma	2,520	0,673	,453	0,119	-,435
Kuralsızlık	2,316	0,898	,807	,628	,319
Topluma yabancılaşma	2,2400	0,92357	0,853	,792	0,648
Örgütsel Yabancılaşma	2,4560	0,557	0,3410	0,034	-0,550
İş Performans	3,9886	0,87565	,767	-1,093	1,045

Tablo 5.11’de görüldüğü gibi örgütsel sinizm ve örgütsel yabancılaşma ölçeği ve alt boyutları çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1.5 ve +1.5 arasında olduğunu ve normal dağılım gösterdiğini bu yüzden de parametrik testler uygulanmıştır (Tabachnick and Fidell, 2013). Örgütsel sinizm ölçeğindeki çarpıklık=0,319, basıklık= 0,181; Örgütsel yabancılaşma ölçeği çarpıklık=0,034, basıklık=-0,550 ve iş performans ölçeği çarpıklık=-1,093, basıklık= 1,045 değerleri görülmektedir. Bu verilere göre kullanılan ölçek ve alt boyutların normal dağılmaktadır.



Şekil 5.2. Veri toplama araçlarına ait normallik dağılım grafikleri
Kaynak: (Yazar tarafından oluşturulmuş).

5.7.5. Değişkenler arası ilişki (korelasyon) analizi

Çalışmada kullanılan değişkenler arasında geliştirilen korelasyon değeri belirlenmiş olup elde edilen sonuçlar Tablo 5.12’de verilmiştir. Korelasyon yönüne bağlı olarak değerler “-1 ile +1” aralığında değişen olup eğer korelasyon değeri $r = (0 - 0,30)$ aralığında ise zayıf düzeyde korelasyon, $r = (0,30 - 0,60)$ aralığında ise orta düzeyde korelasyon, $r = (0,60 - 0,75)$ aralığında ise kuvvetli düzeyde korelasyon ve $r = (0,75 - 1)$ aralığında ise de çok kuvvetli düzeyde korelasyon olduğu söylenebilir (İslamoğlu, 2011).

Tablo 5.12. Değişkenler arası ilişki (korelasyon) analizi sonuçları

Korelasyon											
		Bilişsel Boyut	Duyuşsal Boyut	Davranışsal Boyut	Örgütsel sinizm	Güçsüzleşme	Anlamsızlaşma	Kendine yabancılaşma	Kuralsızlık	Topluma yabancılaşma	Örgütsel Yabancılaşma
Bilişsel Boyut	r	1									
	p										
	N	175									
Duyuşsal Boyut	r	,715**	1								
	p	,000									
	N	175	175								
Davranışsal Boyut	r	,440**	,676**	1							
	p	,000	,000								
	N	175	175	175							
Örgütsel Sinizm	r	,833**	,925**	,822**	1						
	p	,000	,000	,000							
	N	175	175	175	175						
Güçsüzleşme	r	,408**	,377**	,167*	,368**	1					
	p	,000	,000	,027	,000						
	N	175	175	175	175	175					
Anlamsızlaşma	r	,453**	,449**	,328**	,476**	,410**	1				
	p	,000	,000	,000	,000	,000					
	N	175	175	175	175	175	175				
Kendine yabancılaşma	r	,564**	,513**	,283**	,526**	,522**	,639**	1			
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000				
	N	175	175	175	175	175	175	175			
Kuralsızlık	r	,395**	,322**	,142	,332**	,230**	,422**	,476**	1		
	p	,000	,000	,061	,000	,002	,000	,000			
	N	175	175	175	175	175	175	175	175		
Topluma yabancılaşma	r	,453**	,435**	,265**	,446**	,223**	,495**	,527**	,656**	1	
	p	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000		
	N	175	175	175	175	175	175	175	175	175	
Örgütsel Yabancılaşma	r	,595**	,545**	,305**	,559**	,577**	,746**	,814**	,791**	,819**	1
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	175	175	175	175	175	175	175	175	175	175
İş Performans	r	-,096	-,061	-,015	-,367*	-,188	-,170*	-,254**	-,069	-,014	-
	p	,205	,421	,843	,001	,021	,024	,001	,366	,858	,255*
	N	175	175	175	175	175	175	175	175	175	175

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 5.12’de, örgütsel sinizm, örgütsel yabancılaşma arasında ve iş performansı korelasyon düzeyleri gösterilmiştir. Analizler $p < 0,05$ ve $p < 0,01$ anlamlılık düzeyinde test edilmiş ve değişkenler arasında belirlenin ilişki değerlerine göre;

Örgütsel sinizm ile örgütsel yabancılaşma arasında ($r:0,559$; $p < 0,01$) pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir.

- Örgütsel sinizm ile güçsüzleşme değişkeni arasında ($r:0,368$; $p < 0,01$) pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir.

- Örgütsel sinizm ile anlamsızlaşma değişkeni arasında ($r:0,476$; $p<0.01$) pozitif yönlü orta düzeyde bir anlamlı ilişki belirlenmiştir.
- Örgütsel sinizm ile kendine yabancılaşma değişkeni arasında ($r:0,526$; $p<0.01$) pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir.
- Örgütsel sinizm ile kuralsızlık değişkeni arasında ($r:0,332$; $p<0.01$) pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir.
- Örgütsel sinizm ile topluma yabancılaşma değişkeni arasında ($r:0,446$; $p<0.01$) pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir.

Örgütsel sinizm ile iş performansı arasında ($r:-0,367$; $p<0.05$) negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir.

- Örgütsel sinizm “bilişsel boyut” ile iş performansı arasında ($r:-0,096$; $p>0.05$) anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir.
- Örgütsel sinizm “duyuşsal boyut” ile iş performansı arasında ($r:-0,061$; $p>0.05$) anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir.
- Örgütsel sinizm “davranışsal boyut” ile iş performansı arasında ($r:-0,015$; $p>0.05$) anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir.

Örgütsel yabancılaşma ile iş performansı arasında ($r:-0,255$; $p<0.05$) negatif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir.

- Örgütsel yabancılaşma “güçsüzleşme” ile iş performansı arasında ($r:-0,188$; $p<0.05$) negatif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir.
- Örgütsel yabancılaşma “anlamsızlaşma” ile iş performansı arasında ($r:-0,170$; $p<0.05$) negatif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir.
- Örgütsel yabancılaşma “kendine yabancılaşma” ile iş performansı arasında ($r:-0,254$; $p<0.05$) negatif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir.
- Örgütsel yabancılaşma “kuralsızlık” ile iş performansı arasında ($r:-0,069$; $p>0.05$) anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir.
- Örgütsel yabancılaşma “topluma yabancılaşma” ile iş performansı arasında ($r:-0,014$; $p>0.05$) anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir.

5.7.6. Değişkenler arası etki (regresyon) analizi

Araştırmanın bu kısmında, hipotezlerin test edilmesi amacıyla örgütsel sinizm ve alt boyutları (bilişsel, duyuşsal, davranışsal) ile örgütsel yabancılaşma ve alt boyutları (güçsüzleşme, anlamsızlaşma, kendine yabancılaşma, kuralsızlık, topluma yabancılaşma) arasındaki ilişkinin çalışanların iş performansı üzerindeki etkileri doğrusal regresyon analizi ile incelenmiş ve sonuçlar yorumlanmıştır.

5.7.6.1. Ana hipotezlerin testi

H₁: Örgütsel sinizmin iş performansı üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.

Tablo 5.13. Örgütsel sinizmin iş performansı üzerinde regresyon (etki) analizi sonuçları

Özet Model ^b					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>Ad.R</i> ²	<i>Tahminin Std. Hatası</i>	
	0,274	0,075	0,070	0,849	
ANOVA ^a					
<i>Model</i>	<i>K.Top</i>	<i>Df</i>	<i>KOrt</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Regresyon	10,176	1	10,176	14,094	,000^b
Artıklar	124,905	173	,722		
Toplam	135,081	174			
Etmen Katsayıları (Coefficients ^a)					
	<i>Standart Olmayan Etmen Katsayıları</i>		<i>Standart Etmen Katsayıları (N)</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>Beta</i>		
(Sabit)	3,971	,366		10,841	,000
İş performansı	-,330	,088	-,274	-3,754	,000

a: Parametre (Sabit): Örgütsel Sinizm

b: Bağımlı Değişken: İş performansı

Tablo 5.13 incelendiğinde, “örgütsel sinizmin iş performansı üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi doğrultusunda 0,05 anlamlılık ve %95 güvenirlilik düzeyinde yapılan basit (doğrusal) regresyon (etki) analizi 0,000^b (p) düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Tablo 5.13’e göre, örgütsel sinizmin iş performansına R=0,274(%27,4) oranında açıkladığı ve (R²=0.075) düzeyinde doğrusal ve negatif yönde etkilediği söylenebilir. (Tablo 5.13’teki diğer veriler, R=0,274; R²=0,075; Düzeltilmiş R²=0,070; F=14,094 ve p<0.05 şeklindedir).

Tablo 5.13’teki basit (doğrusal) regresyon analizi yönü ve gücü çizelgesi incelendiği ve etki değerleri formüle edildiğinde örgütsel sinizm=3,971+(-0,330) x işperformansı + ε

şeklindeki ifade edilir. Dolayısıyla örgütsel sinizmin iş performansı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

Sonuç olarak, H₁ ana hipotezi kabul edilmiştir.

H₂: Örgütsel yabancılaşmanın iş performansı üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.

Tablo 5.14. Örgütsel yabancılaşmanın iş performansı üzerine regresyon (etki) analizi sonuçları

Özet Model ^b					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>Ad.R</i> ²	<i>Tahminin Std. Hatası</i>	
	0,295	0,087	0,082	0,533	
ANOVA ^a					
<i>Model</i>	<i>K.Top</i>	<i>Df</i>	<i>KOrt</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Regresyon	4,698	1	4,698	16,481	,000^b
Artıklar	49,310	173	,285		
Toplam	54,008	174			
Etmen Katsayıları (Coefficientsa)					
	<i>Standart Olmayan Etmen Katsayıları</i>		<i>Standart Etmen Katsayıları (N)</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>Beta</i>		
(Sabit)	3,376	,230		14,668	,000
İş performansı	-,224	,055	-,295	-4,060	,000

a: Parametre (Sabit): Örgütsel yabancılaşma

b: Bağımlı Değişken: İş performansı

Tablo 5.14 incelendiğinde, “örgütsel yabancılaşmanın iş performansı üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi doğrultusunda 0,05 anlamlılık ve %95 güvenilirlik düzeyinde yapılan basit (doğrusal) regresyon (etki) analizi p:0,000 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Tablo 5.14’e göre, örgütsel yabancılaşmanın iş performansına 0,295(%29,5) oranında açıkladığı ve (R²:0,087) doğrusal ve negatif yönde etkilediği söylenebilir. (Tablo 5.14’teki diğer veriler, R=0,295; R²=0,087; Düzeltilmiş Ad.R²=0,082; F=16,481 ve p<0.05 şeklindedir).

Tablo 5.14’teki basit (doğrusal) regresyon analizi yönü ve gücü çizelgesi incelendiği ve etki değerleri formüle edildiğinde örgütsel yabancılaşma= 3,376+ (-0,224) X_{işperformansı} + ε şeklindeki ifade edilir. Dolayısıyla örgütsel yabancılaşmanın iş performansı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

Sonuç olarak, H₂ ana hipotezi kabul edilmiştir.

5.7.6.2. Alt hipotezlerin testi

H_{1a}: Örgütsel sinizmin “bilişsel boyutunun” iş performansı üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

Tablo 5.15. Örgütsel sinizmin “bilişsel boyutunun” iş performansı üzerinde regresyon (etki) analizi sonuçları

Özet Model ^b					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>Ad.R</i> ²	<i>Tahminin Std. Hatası</i>	
	0,235	0,055	0,050	0,996	
ANOVA ^a					
<i>Model</i>	<i>K_{Top}</i>	<i>Df</i>	<i>K_{Ort}</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Regresyon	10,086	1	10,086	10,150	,002^b
Artıklar	171,919	173	,994		
Toplam	182,005	174			
Etmén Katsayıları (Coefficientsa)					
	<i>Standart Olmayan Etmén Katsayıları</i>		<i>Standart Etmén Katsayıları (N)</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>Beta</i>		
(Sabit)	3,690	,430		8,586	,000
İş performansı	-,329	,103	-,235	-3,186	,002

a: Parametre (Sabit): Bilişsel

b: Bağımlı Değişken: İş performansı

Tablo 5.15 incelendiğinde, “örgütsel sinizmin “bilişsel boyutunun” iş performansı üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi doğrultusunda 0,05 anlamlılık ve %95 güvenilirlik düzeyinde yapılan basit (doğrusal) regresyon (etki) analizi $p:0,000^b$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Tablo 5.15’e göre, bilişsel sinizmin iş performansına 0,235(%23,5) oranında açıkladığı ve ($R^2:0.055$) doğrusal ve negatif yönde etkilediği söylenebilir. (Tablo 5.15’teki diğer veriler, $R=0,235$; $R^2=0,055$; Düzeltilmiş $R^2=0,050$; $F=10,150$ ve $p<0.05$ şeklindedir).

Tablo 5.15’teki basit (doğrusal) regresyon analizi yönü ve gücü çizelgesi incelendiği ve etki değerleri formüle edildiğinde örgütsel sinizm bilişsel boyutu = $3,690+(-0,329) \times \text{işperformansı} + \epsilon$ şeklindeki ifade edilir. Dolayısıyla bilişsel sinizmin iş performansı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

Sonuç olarak, H_{1a} alt hipotezi kabul edilmiştir.

H_{1b}: Örgütsel sinizmin “duyuşsal boyutunun” iş performansı üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

Tablo 5.16. Örgütsel sinizmin “duyuşsal boyutunun” iş performansı üzerinde regresyon (etki) analizi sonuçları

Özet Model ^b					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>Ad.R</i> ²	<i>Tahminin Std. Hatası</i>	
	0,254	0,065	0,059	0,981	
ANOVA ^a					
<i>Model</i>	<i>K_{Top}</i>	<i>Df</i>	<i>K_{Ort}</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Regresyon	11,505	1	11,505	11,951	,001^b
Artıklar	166,545	173	,963		
Toplam	178,050	174			
Etmen Katsayıları (Coefficientsa)					
	<i>Standart Olmayan Etmen Katsayıları</i>		<i>Standart Etmen Katsayıları (N)</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>Beta</i>		
(Sabit)	4,041	,423		9,553	,000
İş performansı	-,351	,102	-,254	-3,457	,001

a: Parametre (Sabit): Duyuşsal Sinizm

b: Bağımlı Değişken: İş performansı

Tablo 5.16 incelendiğinde, “örgütsel sinizmin “duyuşsal boyutunun” iş performansı üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi doğrultusunda 0,05 anlamlılık ve %95 güvenilirlik düzeyinde yapılan basit (doğrusal) regresyon (etki) analizi p:0,000 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Tablo 5.16’ya göre, duyuşsal sinizmin iş performansını 0,254 (%25,5) oranında açıkladığı ve (R²=0.065) doğrusal ve negatif yönde etkilediği söylenebilir. (Tablo 5.16’daki diğer veriler, R=0,254; R²=0,065; Düzeltilmiş R² =0,059; F=11,951 ve p<0.05 şeklindedir).

Tablo 5.16’daki basit (doğrusal) regresyon analizi yönü ve gücü çizelgesi incelendiği ve etki değerleri formüle edildiğinde örgütsel sinizm duyuşsal boyutu =4,041+(-0,351) $\times$ işperformansı + ϵ şeklindeki ifade edilir. Dolayısıyla duyuşsal sinizmin iş performansı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

Sonuç olarak, H_{1b} alt hipotezi kabul edilmiştir.

H_{1c}: Örgütsel sinizmin “davranışsal boyutunun” iş performansı üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

Tablo 5.17. Örgütsel sinizmin “davranışsal boyutunun” iş performansı üzerinde regresyon (etki) analizi sonuçları

Özet Model ^b					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>Ad.R</i> ²	<i>Tahminin Std. Hatası</i>	
	0,219	0,048	0,042	1,017	
ANOVA ^a					
<i>Model</i>	<i>K_{Top}</i>	<i>Df</i>	<i>K_{Ort}</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Regresyon	9,012	1	9,012	8,706	,004^b
Artıklar	179,081	173	1,035		
Toplam	188,093	174			
Etmen Katsayıları (Coefficients ^a)					
	<i>Standart Olmayan Etmen Katsayıları</i>		<i>Standart Etmen Katsayıları (N)</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>Beta</i>		
(Sabit)	4,183	,439		9,536	,000
İş performansı	-,311	,105	-,219	-2,951	,004

a: Parametre (Sabit): Davranışsal Sinizm

b: Bağımlı Değişken: İş performansı

Tablo 5.17 incelendiğinde, “örgütsel sinizmin “davranışsal boyutunun” iş performansı üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi doğrultusunda 0,05 anlamlılık ve %95 güvenilirlik düzeyinde yapılan basit (doğrusal) regresyon (etki) analizi p:0,004 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Tablo 5.17’ye göre, davranışsal sinizmin iş performansını 0,219 (%21,9) oranında açıkladığı (R²:0.048) doğrusal ve negatif yönde etkilediği söylenebilir. (Tablo 5.17’deki diğer veriler, R=0,219; R²=0,048; Düzeltilmiş R² =0,042; F=8,706 ve p<0.05 şeklindedir).

Tablo 5.17’deki basit (doğrusal) regresyon analizi yönü ve gücü çizelgesi incelendiği ve etki değerleri formüle edildiğinde örgütsel sinizm davranışsal boyutu = 4,183+(-0,311) $\times$ işperformansı+ ϵ şeklindeki ifade edilir. Dolayısıyla davranışsal sinizmin iş performansı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

Sonuç olarak, H_{1c} alt hipotezi kabul edilmiştir.

H_{2a}: Örgütsel yabancılaşmanın “güçsüzleşme boyutunun” iş performansı üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

Tablo 5.18. Örgütsel yabancılaşmanın “güçsüzleşme boyutunun” iş performansı üzerinde regresyon (etki) analizi sonuçları

Özet Model ^b					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>Ad.R</i> ²	<i>Tahminin Std. Hatası</i>	
	0,312	0,097	0,092	0,585	
ANOVA ^a					
<i>Model</i>	<i>K_{Top}</i>	<i>Df</i>	<i>K_{Ort}</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Regresyon	6,380	1	6,380	18,639	,000^b
Artıklar	59,216	173	,342		
Toplam	65,596	174			
Etmén Katsayıları (Coefficientsa)					
	<i>Standart Olmayan Etmén Katsayıları</i>		<i>Standart Etmén Katsayıları (N)</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>Beta</i>		
(Sabit)	3,871	,252		15,349	,000
İş performansı	-,261	,061	-,312	-4,317	,000

a: Parametre (Sabit): Güçsüzleşme

b: Bağımlı Değişken: İş performansı

Tablo 5.18 incelendiğinde, “örgütsel yabancılaşma “güçsüzleşme boyutunun” iş performansı üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi doğrultusunda 0,05 anlamlılık ve %95 güvenilirlik düzeyinde yapılan basit (doğrusal) regresyon (etki) analizi p:0,000^b düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Tablo 5.18’e göre, örgütsel yabancılaşma “güçsüzleşme boyutunun” iş performansını 0,312 (%31,2) oranında açıkladığı ve (R²=0,097) doğrusal ve negatif yönde etkilediği söylenebilir. (Tablo 5.18’deki diğer veriler, R=0,312; R²=0,097; Düzeltilmiş R²=0,092; F=18,639 ve p<0.05 şeklindedir).

Tablo 5.18’teki basit (doğrusal) regresyon analizi yönü ve gücü çizelgesi incelendiği ve etki değerleri formüle edildiğinde örgütsel yabancılaşma “güçsüzleşme boyutu” =3,871+(-0,261) x işperformansı+ε şeklindeki ifade edilir. Dolayısıyla güçsüzleşme boyutun iş performansı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

Sonuç olarak, H_{2a} alt hipotezi kabul edilmiştir.

H_{2b}: Örgütsel yabancılaşmanın “anlamsızlaşma boyutunun” iş performansı üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

Tablo 5.19. Örgütsel yabancılaşmanın “anlamsızlaşma boyutunun” iş performansı üzerinde regresyon (etki) analizi sonuçları

Özet Model ^b					
Model	R	R ²	Ad.R ²	Tahminin Std. Hatası	
	0,307	0,094	0,089	0,535	
ANOVA ^a					
Model	K _{Top}	Df	K _{Ort}	F	P
Regresyon	5,113	1	5,113	17,951	,000^b
Artıklar	49,272	173	,285		
Toplam	54,385	174			
Etmén Katsayıları (Coefficientsa)					
	Standart Olmayan Etmén Katsayıları		Standart Etmén Katsayıları (N)	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	3,364	,230		14,621	,000
İş performansı	-,234	,055	-,307	-4,237	,000
a: Parametre (Sabit): Anlamsızlaşma					
b: Bağımlı Değişken: İş performansı					

Tablo 5.19 incelendiğinde, “örgütsel yabancılaşmanın “anlamsızlaşma boyutunun” iş performansı üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi doğrultusunda 0,05 anlamlılık ve %95 güvenilirlik düzeyinde yapılan basit (doğrusal) regresyon (etki) analizi p:0,000 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Tablo 5.19’a göre, örgütsel yabancılaşma “anlamsızlaşma boyutunun” iş performansını 0,307 (%30,7) oranında açıkladığı ve (R²=0,094) doğrusal ve negatif yönde etkilediği söylenebilir. (Tablo 5.19’daki diğer veriler, R=0,307; R²=0,094; Düzeltilmiş R²=0,089; F=17,951 ve p<0.05 şeklindedir).

Tablo 5.19’deki basit (doğrusal) regresyon analizi yönü ve gücü çizelgesi incelendiği ve etki değerleri formüle edildiğinde örgütsel yabancılaşma “anlamsızlaşma boyutu” =3,364+(-0,234) *xi*işperformansı+ ϵ şeklindeki ifade edilir. Dolayısıyla anlamsızlaşma boyutunun iş performansı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

Sonuç olarak, H_{2b} alt hipotezi kabul edilmiştir.

H_{2c}: Örgütsel yabancılaşmanın “kendine yabancılaşma boyutunun” iş performansı üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

Tablo 5.20. Örgütsel yabancılaşmanın “kendine yabancılaşma boyutunun” iş performansı üzerinde regresyon (etki) analizi sonuçları

Özet Model ^b					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>Ad.R</i> ²	<i>Tahminin Std. Hatası</i>	
	0,384	0,147	0,142	0,623	
ANOVA ^a					
<i>Model</i>	<i>K_{Top}</i>	<i>Df</i>	<i>K_{Ort}</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Regresyon	11,599	1	11,599	29,850	,000^b
Artıklar	67,224	173	,389		
Toplam	78,823	174			
Etmén Katsayıları (Coefficientsa)					
	<i>Standart Olmayan Etmén Katsayıları</i>		<i>Standart Etmén Katsayıları (N)</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>Beta</i>		
(Sabit)	3,965	,269		14,756	,000
İş performansı	-,353	,065	-,384	-5,463	,000

a: Parametre (Sabit): Kendine yabancılaşma

b: Bağımlı Değişken: İş performansı

Tablo 5.20 incelendiğinde, “örgütsel yabancılaşmanın “kendine yabancılaşma boyutunun” iş performansı üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi doğrultusunda 0,05 anlamlılık ve %95 güvenilirlik düzeyinde yapılan basit (doğrusal) regresyon (etki) analizi $p:0,000^b$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Tablo 5.20’ye göre, örgütsel yabancılaşma “kendine yabancılaşma” iş performansını 0,384(%38,4) oranında açıkladığı ve ($R^2=0,147$) doğrusal ve negatif yönde etkilediği söylenebilir. (Tablo 5.20’deki diğer veriler, $R=0,384$; $R^2=0,147$; Düzeltilmiş $R^2=0,142$; $F=29,850$ $p<0.05$ şeklindedir).

Tablo 5.20’deki basit (doğrusal) regresyon analizi yönü ve gücü çizelgesi incelendiği ve etki değerleri formüle edildiğinde örgütsel yabancılaşma “kendine yabancılaşma boyutu” = $3,965+(-0,353) \text{ işperformansı} + \epsilon$ şeklindeki ifade edilir. Dolayısıyla kendine yabancılaşmanın iş performansı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

Sonuç olarak, H_{2c} alt hipotezi kabul edilmiştir.

H_{2d}: Örgütsel yabancılaşmanın “kuralsızlık boyutunun” iş performansı üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

Tablo 5.21. Örgütsel yabancılaşmanın “kuralsızlık boyutunun” iş performansı üzerinde regresyon (etki) analizi sonuçları

Özet Model ^b					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>Ad.R</i> ²	<i>Tahminin Std. Hatası</i>	
	0,088	0,008	0,002	0,897	
ANOVA ^a					
<i>Model</i>	<i>K_{Top}</i>	<i>Df</i>	<i>K_{Ort}</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Regresyon	1,097	1	1,097	11,362	,245
Artıklar	139,404	173	,806		
Toplam	140,502	174			
Etmén Katsayıları (Coefficientsa)					
	<i>Standart Olmayan Etmén Katsayıları</i>		<i>Standart Etmén Katsayıları (N)</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>Beta</i>		
(Sabit)	2,761	,387		7,135	,000
İş performansı	-,108	,093	-,088	-1,167	,245

a: Parametre (Sabit): kuralsızlık

b: Bağımlı Değişken: İş performansı

Tablo 5.21 incelendiğinde, “örgütsel yabancılaşmanın “kuralsızlık boyutunun” iş performansı üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi doğrultusunda 0,05 anlamlılık ve %95 güvenilirlik düzeyinde yapılan basit (doğrusal) regresyon (etki) analizi p:0,000^b düzeyinde anlamlı bir etkisini olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla kuralsızlık boyutunun iş performansı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisi belirlenmemiştir.

Sonuç olarak, H_{2d} alt hipotezi reddedilmiştir.

H_{2e}: Örgütsel yabancılaşmanın “toplumsal yabancılaşma boyutunun” iş performansı üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

Tablo 5.22. Örgütsel yabancılaşmanın “toplumsal yabancılaşma boyutunun” iş performansı üzerinde regresyon (etki) analizi sonuçları

Özet Model ^b					
Model	R	R ²	Ad.R ²	Tahminin Std. Hatası	
	0,181	0,017	0,011	0,918	
ANOVA ^a					
Model	K.Top	Df	K.Ort	F	P
Regresyon	2,550	1	2,550	3,024	,084^b
Artıklar	145,870	173	,843		
Toplam	148,420	174			
Etmen Katsayıları (Coefficientsa)					
	Standart Olmayan Etmen Katsayıları		Standart Etmen Katsayıları (N	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	2,918	,396		7,371	,000
İş performansı	-,165	,095	-,131	-1,739	,084
a: Parametre (Sabit): Topluma yabancılaşma					
b: Bağımlı Değişken: İş performansı					

Tablo 5.22 incelendiğinde, “örgütsel yabancılaşmanın “toplumsal yabancılaşma boyutunun” iş performansı üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi doğrultusunda 0,05 anlamlılık ve %95 güvenilirlik düzeyinde yapılan basit (doğrusal) regresyon (etki) analizi p:0,000 düzeyinde anlamlı bir etkisini olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla toplumsal yabancılaşma boyutunun iş performansı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisi belirlenmemiştir.

Sonuç olarak, H_{2e} alt hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 5.23. Hipotezlere ait kabul/red tablosu

Ana hipotez	Kabul-Red
H ₁ : Örgütsel sinizmin iş performansı üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H ₂ : Örgütsel yabancılaşmanın iş performansı üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
Alt hipotez	
H _{1a} : Örgütsel sinizmin “bilişsel boyutunun” iş performansı üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H _{1b} : Örgütsel sinizmin “duyuşsal boyutunun” iş performansı üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H _{1c} : Örgütsel sinizmin “davranışsal boyutunun” iş performansı üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H _{2a} : Örgütsel yabancılaşmanın “güçsüzleşme boyutunun” iş performansı üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H _{2b} : Örgütsel yabancılaşmanın “anlamsızlaşma boyutunun” iş performansı üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H _{2c} : Örgütsel yabancılaşmanın “kendine yabancılaşma boyutunun” iş performansı üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H _{2d} : Örgütsel yabancılaşmanın “kuralsızlık boyutunun” iş performansı üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.	Red
H _{2e} : Örgütsel yabancılaşmanın “toplumsal yabancılaşma boyutunun” iş performansı üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.	Red

Tablo 5.23’te çalışmanın regresyon analizi sonuçlarının yönü ve gücü test edilen araştırma hipotezlerinin kabul ve reddine ilişkin sonuçlar yer almaktadır. Tablo 5.23’e göre, H₁ ve H₂ ana hipotezler kabul edilip, alt hipotezlerinden altı hipotez (H_{1a}, H_{1b}, H_{1c}, H_{2a}, H_{2b}, H_{2c}) kabul edilip ve alt iki hipotez (H_{2d}, H_{2e}) reddedildiği belirtilmiştir.

5.7.7. Demografik değişkenlere göre örgütsel sinizm, örgütsel yabancılaşma ve iş performansındaki farklılıklar

Bu bölümde çalışanların örgütsel sinizm, örgütsel yabancılaşma ve iş performanslarının demografik özelliklerine göre farklılık analizleri verilmiştir.

5.7.7.1. Demografik değişkenler ile örgütsel sinizm arasındaki farklılıklar

Tablo 5.24. Cinsiyet ve medeni durum değişkenleri ile örgütsel sinizm değişkenine ilişkin t testi (farklılık) analizi sonuçları

<i>Örgütsel Sinizm</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>ss</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Cinsiyet	Kadın	74	2,6575	,75250	,518	,605
	Erkek	101	2,5875	,96713		
Medeni Durum	Evli	111	2,6384	,95867	,421	,674
	Bekar	64	2,5800	,73297		

Tablo 5.24'te çalışanların cinsiyet ve medeni durumlarına göre örgütsel sinizm değişkenine ilişkin t testi (farklılık) analizi görülmektedir. Tablo 5.24 incelendiğinde örgütsel sinizmin cinsiyet ve medeni durumu arasında anlamlı farklılık görülmemiştir.

Tablo 5.25. Yaş, eğitim, gelir, görev, hizmet yılı değişkenleri ile örgütsel sinizm değişkenine ilişkin Anova testi (farklılık) analizi sonuçları

<i>Örgütsel Sinizm</i>		<i>N</i>	<i>x</i>	<i>ss</i>	<i>V_{kay}</i>	<i>K_{top}</i>	<i>df</i>	<i>K_{ort}</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Yaş	20-25	23	2,6720	,84930	G.ara	5,979	5	1,196	1,565	,172
	26-30	45	2,5936	,74362	G.içi	129,102	169	,764		
	31-35	48	2,6241	1,03920	Topl.	135,081	174			
	36-40	40	2,8186	,91081						
	41-45	14	2,0817	,59465						
	46 ve üzeri	5	2,3956	,54668						
	Toplam	175	2,6171	,88109						
Eğitim	Ön Lisans	22	2,6126	,96784	G.ara	,249	2	,124	,159	,853
	Lisans	129	2,6003	,86411	G.içi	134,832	172	,784		
	Yüksek Lisans	24	2,7111	,92280	Topl.	135,081	174			
	Toplam	175	2,6171	,88109						
Gelir	7.000-10.999	41	2,7721	,90994	G.ara	1,461	3	,487	,623	,601
	11.000-14.999	48	2,6116	,83807	G.içi	133,620	171	,781		
	15.000-18.999	52	2,5643	,82529	Topl.	135,081	174			
	19.000 ve üstü	34	2,5186	,99626						
	Toplam	175	2,6171	,88109						
Görev	Asistan	51	2,5756	,91838	G.ara	4,287	3	1,429	1,868	,137
	Yetkili	70	2,6790	,70456	G.içi	130,794	171	,765		
	Yönetmen	44	2,7030	1,10930	Topl.	135,081	174			
	Müdür	10	2,0167	,40257						
	Toplam	175	2,6171	,88109						
Hizmet Yılı	1-5 Yıl	68	2,5007	,77551	G.ara	4,306	3	1,435	1,877	,135
	6-10 Yıl	46	2,8041	,82943	G.içi	130,775	171	,765		
	11-15 Yıl	40	2,7292	1,11368	Topl.	135,081	174			
	16 Yıl ve üzeri	21	2,3709	,74669						
	Toplam	175	2,6171	,88109						

Tablo 5.25'te yaş, eğitim, gelir, görev, hizmet yılı değişkenleri ile örgütsel sinizm değişkenine ilişkin ANOVA testi (farklılık) analizi görülmektedir. Tablo 5.25 incelendiğinde örgütsel sinizm ile yaş, eğitim, gelir, görev ve hizmet yılları arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

5.7.7.2. Demografik değişkenler ile örgütsel yabancılaşma arasındaki farklılıklar

Tablo 5.26. Cinsiyet ve medeni durum, değişkenleri ile örgütsel yabancılaşma değişkenine ilişkin t testi (farklılık) analizi sonuçları

Örgütsel Yabancılaşma	Değişken	N	X	ss	t	p
Cinsiyet	Kadın	74	2,4270	,53647	-,587	,558
	Erkek	101	2,4772	,57350		
Medeni Durumu	Evli	111	2,4773	,55010	,665	,507
	Bekar	64	2,4190	,57159		

Tablo 5.26'da çalışanların cinsiyet ve medeni durumlarına göre örgütsel yabancılaşma değişkenine ilişkin t testi (farklılık) analizi görülmektedir. Örgütsel yabancılaşmanın yaş ve medeni durumu arasında anlamlı farklılık görülmemiştir.

Tablo 5.27. Yaş, eğitim, gelir, görev, hizmet yılı değişkenleri ile örgütsel yabancılaşma değişkenine ilişkin Anova testi (farklılık) analizi sonuçları

Örgütsel Yabancılaşma	N	x	ss	V _{kay}	K _{top}	df	K _{ort}	F	p	
Yaş	20-25	23	2,4505	,62271	G.ara	1,531	5	,306	,986	,428
	26-30	45	2,4199	,54361	G.ıçı	52,477	169	,311		
	31-35	48	2,3995	,61546	Topl.	54,008	174			
	36-40	40	2,6169	,49838						
	41-45	14	2,3138	,46672						
	46 ve üzeri	5	2,4586	,39416						
	Toplam	175	2,4560	,55713						
Eğitim	Ön Lisans	22	2,5056	,59434	G.ara	,408	2	,204	,654	,521
	Lisans	129	2,4693	,57273	G.ıçı	53,600	172	,312		
	Yüksek Lisans	24	2,3386	,42707	Topl.	54,008	174			
	Toplam	175	2,4560	,55713						
Gelir	7.000-10.999	41	2,5640	,51127	G.ara	1,557	3	,519	1,692	,171
	11.000-14.999	48	2,4301	,53173	G.ıçı	52,451	171	,307		
	15.000-18.999	52	2,3349	,53068	Topl.	54,008	174			
	19.000 ve üstü	34	2,5474	,65927						
	Toplam	175	2,4560	,55713						
Görev	Asistan	51	2,4784	,59121	G.ara	,787	3	,262	,843	,472
	Yetkili	70	2,4048	,49435	G.ıçı	53,221	171	,311		
	Yönetmen	44	2,5455	,63615	Topl.	54,008	174			
	Müdür	10	2,3059	,40552						
	Toplam	175	2,4560	,55713						
Hizmet Yılı	1-5 Yıl	68	2,3484	,57298	G.ara	1,817	3	,606	1,985	,118
	6-10 Yıl	46	2,5172	,46756	G.ıçı	52,190	171	,305		
	11-15 Yıl	40	2,5970	,64952	Topl.	54,008	174			
	16 Yıl ve üzeri	21	2,4015	,44174						
	Toplam	175	2,4560	,55713						

Tablo 5.27’de yaş, eğitim, gelir, görev, hizmet yılı değişkenleri ile örgütsel yabancılaşma değişkenine ilişkin ANOVA testi (farklılık) analizi görülmektedir. Tablo 5.27 incelendiğinde örgütsel yabancılaşma algılarının yaş, eğitim, gelir, görev, hizmet yılları arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 5.28. Gelir, değişkenleri ile örgütsel yabancılaşma değişkenine (güçsüzleşme ve kuralsızlık) ilişkin Anova testi (farklılık) analizi sonuçları

Örgütsel Yabancılaşma		N	x	ss	V _{kay}	K _{top}	df	K _{ort}	F	p	Tukey HSD
Güçsüzleşme	7.000-11.000 ^a	41	3,0697	,58040	G.ara	5,312	3	1,771	5,022	,002	a>c,d
	11.000-15.000 ^b	48	2,8452	,51704	G.ıç	60,284	171	,353			
	15.000-19.000 ^c	52	2,6786	,66759	Topl.	65,596	174				
	19.000 ve üstü ^d	34	2,5924	,59073							
	Toplam	175	2,7992	,61399							
Kuralsızlık	7.000-11.000 ^a	41	2,3951	,75563	G.ara	6,734	3	2,245	2,869	,038	d>c,d
	11.000-15.000 ^b	48	2,2708	,79946	G.ıç	133,768	171	,782			
	15.000-19.000 ^c	52	2,0846	,89561	Topl.	140,502	174				
	19.000 ve üstü ^d	34	2,6412	1,10072							
	Toplam	175	2,3166	,89860							

Tablo 5.28’de gelir değişkenleri ile örgütsel yabancılaşma (güçsüzleşme ve kuralsızlık) değişkenine ilişkin ANOVA testi (farklılık) analizi sonuçları bulunmaktadır. Gruplar arası farklılığı belirlemeye yönelik yapılan Post Hoc Turkey HSD testi sonucunda güçsüzleşme alt boyutunda 7.000-11.000 TL gelire sahip çalışanların 15.000-19.000 TL ve 19.000 TL üstü gelir düzeyine sahip çalışanlara göre güçsüzleşme algılarının daha yüksek olduğu ve anlamlı farklılık oluşturduğu belirlenmiştir (F (3:171):5,022; p:0,002; p<0,05). Çalışanların kuralsızlık alt boyutunda 19.000 TL ve üstü gelire sahip çalışanların 15.000-19.000 TL ve 11.000-15.000 TL gelir düzeyine sahip çalışanlara göre kuralsızlık algılarının daha yüksek olduğu ve anlamlı farklılık oluşturduğu belirlenmiştir (F (3:171):2,869; p:0,038; p<0,05).

Tablo 5.29. Hizmet yılı değişkenleri ile örgütsel yabancılaşma ölçeğine (kendine yabancılaşma ve topluma yabancılaşma) ilişkin Anova testi (farklılık) analizi sonuçları

Örgütsel Yabancılaşma		N	x	ss	V _{kay}	K _{top}	df	K _{ort}	F	p	Tukey HSD
Kendine yabancılaşma	1-5 Yıl ^a	68	2,3508	,74023	G.ara	3,955	3	1,318	3,011	,032	b,c>a
	6-10 Yıl ^b	46	2,6646	,53977	G.ıç	74,868	171	,438			
	11-15 Yıl ^c	40	2,6750	,71024	Topl.	78,823	174				
	16 Yıl ve üzeri ^d	21	2,4558	,51828							
Topluma yabancılaşma	1-5 Yıl ^a	68	2,1176	,86976	G.ara	6,939	3	2,313	2,796	,042	
	6-10 Yıl ^b	46	2,1848	,77717	G.ıç	141,481	171	,827			
	11-15 Yıl ^c	40	2,6000	1,20203	Topl.	148,420	174				c>a,b
	16 Yıl ve üzeri ^d	21	2,0714	,60282							

Tablo 5.29’da hizmet yılı değişkenleri ile örgütsel yabancılaşma (kendine yabancılaşma ve topluma yabancılaşma alt boyutu) değişkenine ilişkin ANOVA testi (farklılık) analizi görülmektedir. Gruplar arası farklılığı belirlemeye yönelik yapılan Post Hoc Turkey HSD testi sonucunda kendine yabancılaşma alt boyutunda 6-15 yıl hizmet yılı olan çalışanların, 1-5 yıl hizmet yılı olan çalışanlara göre kendine yabancılaşma algılarının daha yüksek olduğu ve anlamlı farklılık oluşturduğu belirlenmiştir (F (3:171):3,011; p:0,032; p<0,05). Topluma yabancılaşma alt boyutunda 11-15 yıl hizmet yılı olanların 1-10 yıl hizmet yılı olanlara göre topluma yabancılaşma algılarının daha yüksek olduğu ve anlamlı farklılık oluşturduğu belirlenmiştir (F (3:171):2,796; p:0,042; p<0,05).

5.7.7.3. Demografik değişkenler ile iş performansı arasındaki farklılıklar

Tablo 5.30. Cinsiyet ve medeni durum değişkenleri ile iş performansı değişkenine ilişkin t testi (farklılık) analizi sonuçları

İş Performans	Bağımsız Değişken	N	X	s	t	P
Cinsiyet	Kadın	74	4,1716	,58486	1,108	0,269
	Erkek	101	4,0475	,82275		
Medeni Durum	Evli	111	4,0613	,71289	-0,921	0,358
	Bekar	64	4,1672	,76595		

Tablo 5.30’da çalışanların cinsiyet ve medeni durumlarına göre iş performansı değişkenine ilişkin t testi (farklılık) analizi görülmektedir. Tablo 5.30 incelendiğinde iş performansı algılarının cinsiyet ve medeni durumları arasında anlamlı farklılık görülmemiştir.

Tablo 5.31. Yaş, eğitim, gelir, görev, hizmet yılı değişkenleri ile iş performansı değişkenine ilişkin Anova testi (farklılık) analizi sonuçları

İş Performans	Bağımsız Değişken	N	x	ss	V _{kay}	K _{top}	df	K _{ort}	F	p	Tukey HSD
Yaş	20-25	23	4,3130	,73997	G.ara	4,500	5	,900	1,712	,134	
	26-30	45	4,0911	,71154	G.içi	88,820	169	,526			
	31-35	48	4,2125	,65546	Topl.	93,320	174				
	36-40	40	3,8500	,85665							
	41-45	14	4,1857	,56821							
	46 ve üzeri	5	3,8800	,60992							
	Toplam	175	4,1000	,73234							
Eğitim	Ön Lisans	22	4,1455	,66456	G.ara	,052	2	,026	,048	,953	
	Lisans	129	4,0938	,74831	G.içi	93,268	172	,542			
	Yüksek Lisans	24	4,0917	,73183	Topl.	93,320	174				
	Toplam	175	4,1000	,73234							
Gelir	7.000-10.999	41	4,0122	,77595	G.ara	1,737	3	,579	1,081	,359	
	11.000-14.999	48	4,0104	,86251	G.içi	91,583	171	,536			
	15.000-18.999	52	4,2404	,58150	Topl.	93,320	174				
	19.000 ve üstü	34	4,1176	,68067							
	Toplam	175	4,1000	,73234							
Görev	Asistan	51	4,1765	,64795	G.ara	1,000	3	,333	,617	,605	
	Yetkili	70	4,0086	,78791	G.içi	92,320	171	,540			
	Yönetmen	44	4,1477	,81283	Topl.	93,320	174				
	Müdür	10	4,1400	,09661							
	Toplam	175	4,1000	,73234							
Hizmet Yılı	1-5 Yıl ^a	68	4,2662	,59440	G.ara	5,007	3	1,669	3,232	,024	a,b>d
	6-10 Yıl ^b	46	4,1625	,78436	G.içi	88,313	171	,516			
	11-15 Yıl ^c	40	3,9239	,82817	Topl.	93,320	174				
	16 Yıl ve üzeri ^d	21	3,8286	,69939							
	Toplam	175	4,1000	,73234							

Tablo 5.31’de yaş, eğitim, gelir, görev, hizmet yılı değişkenleri ile iş performansı değişkenine ilişkin ANOVA testi (farklılık) analizi görülmektedir. Yaş, eğitim, gelir, görevleri arasında iş performansı algıları arasında anlamlı farklılık görülmemiştir. Hizmet yılı değişkeni ile iş performansı algıları arasında anlamlı farklılık görülmüştür. Gruplar arası farklılığı belirlemeye yönelik yapılan Post Hoc Turkey HSD testi sonucunda 1-5 ve 6-10 yıl hizmet yılı olanların iş performanslarının 16 yıl ve üstü olanlara göre yüksek olduğu ve anlamlı farklılık oluşturduğu belirlenmiştir. ($F_{(169)}:3,232$; $p:0,024$; $p<0,05$).

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmanın sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, örgütsel sinizm ile örgütsel yabancılaşma arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Bu bulgu, çalışanların örgüte karşı negatif tutum ve davranışlarının örgütsel yabancılaşmayı artırdığını göstermektedir. Özellikle, örgütsel politika ve planlamalar ile çalışanların taleplerinin yerine getirilmemesi gibi davranışların, çalışanların örgüte olan güvenini azaltarak sinizm yaşamalarına ve sonuç olarak örgütsel yabancılaşma deneyimlemelerine neden olduğu söylenebilir. Örgütsel sinizm ile iş performansı arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm gibi örgütsel sinizm alt boyutlarının iş performansını olumsuz etkilediği saptanmıştır. Çalışanların örgütte yaşadığı sinizm algısının, iş performansını olumsuz etkilediği sonucuna varılabilir. Bu bağlamda, çalışanların örgüte karşı tutumları ve inançları, kendini geri çekme ve olaylara tepki gösterememe gibi davranışlar aracılığıyla iş performansının düşmesine neden olabilir.

Çeşitli araştırmalar, örgütsel sinizm algısının örgütsel yabancılaşma ve alt boyutlarıyla güçlü bir ilişkiye sahip olduğunu göstermiştir. Yıldız ve ark. (2013) ortaokul öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmada, örgütsel sinizm ile işe yabancılaşma arasında yüksek düzeyde bir ilişki bulmuştur. Yıldız ve Şaylıkay (2014), banka çalışanlarıyla gerçekleştirdikleri araştırmada, örgütsel sinizmin bilişsel boyutu ile “anlamsızlık” ve “izolasyon” gibi yabancılaşma alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit ederken, örgütsel sinizmin duyuşsal ve davranışsal boyutunun da “kendine yabancılaşma” üzerinde pozitif bir etkisi olduğu saptanmıştır. Akpolat ve Oğuz (2015) ise öğretmenler arasında örgütsel sinizmin, yabancılaşma düzeylerini artırarak örgütsel güçsüzlük ve performansın düşmesine neden olan en önemli faktörlerden biri olduğunu vurgulamıştır.

Araştırmalar, örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutları ile iş performansı arasında negatif yönlü ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Brandes ve arkadaşları (1999), sinik çalışanların iş performanslarının ve örgütsel bağlılıklarının düşük olduğunu, örgütsel sinizmin iş verimliliği üzerindeki doğrudan etkisini ortaya koymuştur. Şantaş (2016) de katılımcılar arasında örgütsel sinizm ile iş performansı arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulmuştur. Ancak, Johnson ve O’Leary-Kelly, çalışanların işverene karşı sinik tutumlarının iş

performansını ve işe devamsızlığı etkilemediğini, bunun sinizm sonucu kayıtsızlığa verilen bir tepki olarak değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmiştir.

Örgütsel sinizmin ve örgütsel yabancılaşmanın iş performansı üzerindeki etkilerini anlamada önemli bulgular sunmaktadır. Ana hipotezler doğrultusunda, örgütsel sinizmin iş performansı üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi olduğu kabul edilmiştir. Bu bulgu, literatürde sıkça vurgulanan bir gerçekliği yansıtmaktadır. Örneğin, Johnson ve Earle (2007), örgütsel sinizmin çalışanların motivasyonunu ve performansını olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. Benzer şekilde, Hochschild (1983), çalışanların iş yerindeki negatif tutumlarının iş performansını düşürdüğünü ortaya koymuştur.

Örgütsel yabancılaşma konusunda da ana hipotezler kabul edilmiştir, ancak belirli boyutlarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Örgütsel yabancılaşma alt boyutları olan güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma algılarının iş performansı üzerinde negatif yönlü etkisi var olabilir. Bu sonuçlara göre, çalışanların örgüte karşı olumsuz tutum ve davranışlarının iş sırasında yetki eksikliği hissiyle, sürekli üstlerine danışma ve onların kararlarını uygulama zorunluluğuyla ilişkilendirilerek çalışanların güçsüzleştiği, işin önemini ve anlamını yitirdiği, yaptıkları işle ilgili başarısız olduğu, iş tatmini yaşamadığı, kariyer fırsatlarının kısıtlı olduğu, işin rutin ve sıkıcı olduğu algısıyla kendilerini yabancılaştırdığı düşünülmektedir. Örgütsel yabancılaşmanın “kuralsızlık boyutu ve “toplumsal yabancılaşmanın” ise çalışanların iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisi belirlenmemiştir. Bu sonuca göre, çalışanların örgüte yönelik olarak kuralsızlık ve toplumsal yabancılaşma hissini yaşamadıkları şeklinde yorumlanabilir. Bu ifade bankacılık sektöründe çalışanların işlerini yürütürken banka kanunlarına ve kurallarına uyum sağlamalarının önemini vurgulamaktadır. Banka çalışanlarının, faaliyetlerini bu kurallara uygun bir şekilde yürütmesi beklenir. Bu nedenle, bu çalışma sonucunda banka çalışanlarının kurallara uygun davrandıkları ve dolayısıyla kuralsızlık boyutunda olumsuz bir ilişkinin belirlenmediği sonucuna ulaşılması doğal karşılanabilir. Bu bulgulara ilişkin olarak yapılan literatür çalışmalarında çalışma sonuçlarımızla benzerlik gösteren çalışmalardan Çivilidağ (2015) örgütsel sinizm ile örgütsel yabancılaşma arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki belirlenmiştir. Ayrıca Koçoğlu (2014), örgütsel sinizmin örgüte yabancılaşma üzerinde pozitif yönlü doğrusal ve güçlü bir etkisinin olduğunu, sinizmin artmasıyla yabancılaşmanın da arttığını belirlemiştir. Ayaydın (2012) ise yaptığı çalışmada,

Çalışanların hem örgütsel sinizmin örgütsel yabancılaşmayı etkilendiğini ortaya koymuştur.

Sonuç olarak, örgütsel sinizmin ve örgütsel yabancılaşmanın belirli boyutları iş performansını olumsuz etkileyerek, iş yerindeki genel verimliliği ve çalışan memnuniyetini etkileyebilir. Ancak, tüm yabancılaşma boyutlarının bu etkiyi yaratmadığı sonucuna varılması, organizasyonel uygulamaların ve stratejilerin bu boyutlara özel olarak odaklanmasını ve genel değerlendirmelerin yanı sıra belirli alanlara yönelik iyileştirme çabalarını gerektirmektedir.

Çalışma sonuçlarımızda banka çalışanlarının cinsiyet ve medeni durumlarına göre örgütsel sinizm algısında farklılık belirlenmemiştir; bu durum, örgütsel sinizmin herkes tarafından yaşanabilir bir olgu olduğu şeklinde yorumlanabilir. Literatür incelemelerinde cinsiyetin örgütsel sinizmin bir etken olmadığını belirleyen çalışmalardan biri, Nalbur (2019) tarafından banka çalışanları üzerinde yapılan çalışmadır. Çalışmada cinsiyet ve medeni durumun, örgütsel sinizm algılarında farklılık yaratmadığı belirlenmiştir. Çiftçi (2013), Tokgöz ve Yılmaz (2008), Boyalı (2011), Fettahlıoğlu (2015), Erbil (2013), Polatcan (2012) gibi diğer çalışmalarda da işçiler, banka çalışanları, belediye çalışanları, otel çalışanları ve öğretmenler üzerinde benzer bulgular elde edilmiş, cinsiyet ve medeni durumun örgütsel sinizm algılarını etkilemediği sonucuna varılmıştır. Ancak alışma sonuçlarımızla farklılık gösteren bir başka alışma, Altınöz ve Sığındı (2011) tarafından yürütülen araştırmadır; bu çalışmada otel çalışanları üzerinde kadınların örgütsel sinizm algılarının erkeklere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durumun nedeni olarak otel alışanlarında genellikle temizlik görevinin kadın çalışanlara verilmesi ve bu çalışanların iş yoğunluğunun fazla olması gösterilebilir. Kadın alışanların bu sebeplerle işleriyle ilgili örgüte karşı olumsuz tutumlar geliştirdikleri belirtilmektedir. Yine aynı çalışma sonuçlarında katılımcıların yaş, eğitim, gelir, görev ve hizmet yılı gibi diğer değişkenlerin örgütsel sinizm algısı ve alt boyutlarında ise anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Tokgöz ve Yılmaz (2008) ile Akman (2013) gibi çalışmalar da yaş gruplarına göre örgütsel sinizm algılarında anlamlı farklılık olmadığını ortaya koymuştur. Ancak Nalbur (2019) tarafından yapılan başka bir çalışmada 30-39 yaş grubundaki banka çalışanlarının genel sinizm algısının diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Aynı sektörde yapılan bu çalışma bulguları, kendi çalışmamızın bulgularıyla farklılık göstermiştir. Bu farklılık, bankaların sahip olduğu örgüt yapısı, örgüt kültürü ve çalışma koşullarının farklılıklarından kaynaklanabilir.

Özetle, literatürde yapılan çeşitli çalışmalardan elde edilen bulgular, örgütsel sinizm algısının cinsiyet, medeni durum ve yaş gibi demografik faktörlere bağlı olarak değişiklik göstermediğini, ancak kadınların anne olması, ailedeki rolü ve toplumsal algılar nedeniyle örgütsel sinizm algısının daha yüksek olabileceğini söylenebilir.

Literatür çalışmalarında, çalışanların eğitim durumu ile örgütsel sinizme ilişkin yapılan araştırmalarda bazı farklılıklar gözlemlenmiştir. Pelit ve Ayana (2016) ile Tokgöz ve Yılmaz (2008) çalışmalarında eğitim durumuyla genel sinizm algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ancak Akman (2013) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada bilişsel boyutta anlamlı bir farklılık gösterememiştir. Bu sonuçlar, kendi çalışma bulgularımızla benzerlik göstermektedir. Örneğin, Altınöz ve Sığındı (2011) çalışmasında eğitim seviyesi arttıkça çalışanların bilişsel sinizm algısının azaldığı belirtilmiştir. Ayrıca Pelit ve Ayana (2016), ilköğretim mezunu çalışanların davranışsal sinizm algısının daha yüksek olduğunu bulmuştur. Nalbur (2019) tarafından yapılan bir diğer çalışmada ise banka çalışanlarının yüksek lisans mezunlarının bilişsel sinizm algısının daha yüksek olduğu ortaya konmuştur.

Çalışma sonuçlarına göre, çalışanların hizmet yılları ile örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı bir farklılık belirlememiştir. Literatür çalışmalarında çalışma bulgularımızla farklılık gösteren çalışmalardan Nalbur (2019) tarafından yapılan bir çalışmada, banka çalışanlarının hizmet yıllarına göre 6-10 yıl arası hizmet süresine sahip olanların genel sinizm algılarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Altınöz ve Sığındı (2011) çalışmasında ise, 11-15 yıl hizmet süresine sahip olan çalışanların örgütsel sinizm algılarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Kalağan ve Güzeller (2010) ise öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmada, 6-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerin sinizm algılarının daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Sonuçlarımızın farklı çıkmasının nedeni, çalışmanın yapıldığı bölgenin küçük nüfus yapısına sahip olması, iş yoğunluğunun düşük olması, çalışanların çoğunluğunun genç olması ve örgütsel yapının özelliklerinden kaynaklanabilir.

Çalışanların cinsiyet ve medeni durumlarına göre örgütsel yabancılaşma algıları arasında anlamlı farklılık bulunmamış olması, örgütlerin çalışanlara yönelik tutum ve davranışlarının cinsiyet veya medeni duruma göre eşit düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu durum, literatürde benzer sonuçlara ulaşılan çalışmalarla desteklenmektedir. Özetle, cinsiyet ve medeni durumun örgütsel yabancılaşma algıları üzerindeki net etkisinin literatürde çeşitlilik gösterdiği ancak örgütlerin bu faktörleri göz önünde bulundurarak adil ve eşitlikçi bir çalışma ortamı oluşturmalarının önemli olduğu

sonucuna varılabilir. Çalışanların yaş, eğitim, görev süresi ve hizmet yılı değişkenlerinin örgütsel yabancılaşma algısı üzerinde anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bu bulgu, genellikle 26-35 yaş arasında, lisans düzeyinde eğitim almış, 1-10 yıl mesleki tecrübeye sahip ve benzer rutin işleri yapan banka çalışanlarının örgütsel yabancılaşma algılarının benzer düzeyde etkilendiğini göstermektedir. Literatürdeki çeşitli çalışmalar da benzer bulguları desteklemekte olup, yaşın, eğitim düzeyinin, görev süresinin ve hizmet yılının örgütsel yabancılaşma algısı üzerindeki etkilerinin karmaşık olabileceğini ve bu faktörlerin örgütlerin çalışma ortamlarını şekillendirirken dikkate alınması gerektiğini vurgulamaktadır.

Çalışmamızda gelir düzeyi ile örgütsel yabancılaşma (güçsüzleşme alt boyutu) arasında anlamlı ilişki belirlenmiştir; 7-11 bin TL gelire sahip çalışanların, daha yüksek gelir düzeyine sahip olanlara göre güçsüzleşme algılarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu bulgu, gelir düşüklüğünün çalışanların kendini güçsüz hissetmelerine ve örgüte karşı yabancılaşma hissini artırmalarına neden olabileceğini gösterebilmektedir. Ayrıca kuralsızlık alt boyutunda, 19 bin TL ve üstü gelire sahip çalışanların, daha düşük gelir düzeyine sahip olanlara göre kuralsızlık algılarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durum, yüksek gelir düzeyindeki banka çalışanlarının genellikle yönetici pozisyonunda olmaları, karar alma yetkilerine sahip olmaları ve bazı kuralları esnetebilmelerinden kaynaklanabilir. Literatürdeki çalışmalarla kıyaslandığında, Nalbur (2019) banka çalışanlarının gelir düzeylerinin güçsüzlük ve kendine yabancılaşma algılarında 1500-3000 TL aylık geliri olanların daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Babür (2009) çalışması ise gelir düzeyi düşük olan grupların güçsüzlük, anlamsızlık/kuralsızlık ve toplumsal yabancılaşma boyutlarında algılarının daha yüksek olduğunu göstermiştir. Bu araştırmalar, gelir düzeyinin artmasıyla örgütsel yabancılaşma düzeyinin azaldığını ortaya koymuştur.

Çalışma sonuçlarımızda, çalışanların hizmet yılları ile örgütsel yabancılaşma (kendine yabancılaşma alt boyutu) arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir. 6-10 yıl hizmet yılına sahip çalışanların, 1-5 yıl hizmet yılına sahip olanlara göre kendine yabancılaşma algılarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durum, çalışma yıllarının artmasıyla işin rutinleşmesi, iş tatmininin azalması ve kariyer fırsatlarına ulaşamamanın kendine yabancılaşma hissini artırabileceğini göstermektedir. Topluma yabancılaşma alt boyutunda ise, 11-15 yıl hizmet yılına sahip çalışanların, daha düşük hizmet yılına sahip olanlara göre algılarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, banka çalışanlarının çalışma süresi arttıkça, işleriyle bütünleşme düzeylerinin

azaldığını, çevresel etkilere duyarsız kaldıklarını ve örgütten ayrılmanın bir parçası olarak kendilerini gördüklerini ve bu nedenle topluma yabancılaştıklarını ortaya koymaktadır. Literatürdeki benzer çalışmalardan Nalbur (2019), banka çalışanlarının hizmet yıllarına göre güçsüzlük alt boyutunda 1-5 yıl hizmet süresine sahip olanların güçsüzlük algılarının daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Aynı şekilde kendine yabancılaşma alt boyutunda da 6-10 yıl hizmet süresine sahip olanların, 21-25 yıl hizmet süresine sahip olanlara göre algılarının daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Örgütsel yabancılaşma algılarında ise, 16-20 yıl hizmet süresine sahip olanların, 1-10 yıl hizmet süresine sahip olanlara göre algılarının daha düşük olduğunu tespit etmişlerdir. Bu bulgular, çalışma yıllarının örgütsel yabancılaşma algıları üzerindeki etkisini göstermektedir. Özetle, çalışma bulgularımız, çalışanların hizmet yılları ile örgütsel yabancılaşma algıları arasında önemli ilişkiler olduğunu ve bu ilişkilerin çalışma süresi arttıkça değiştiğini göstermektedir.

Çalışanların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim, gelir ve görev değişkenleri ile iş performansı ölçeği arasında anlamlı farklılık görülmemiştir. Ancak, hizmet yılı değişkenine göre 1-5 ve 6-10 yıl çalışma süresi olan çalışanların iş performanslarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Kahraman (2024), gemi çalışanlarının iş performansları üzerine yaptığı çalışmada yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve görev yeri değişkenleri açısından anlamlı farklılık saptamazken, aynı görevde bulunma süresi 5 ay ve üzeri olan çalışanların iş performanslarının daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Sıtağ (2024), özel ve kamu sağlık personellerinin iş performanslarını belirlemeye yönelik yaptığı çalışmada cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, aynı kurumda çalışma süresi ve çalışma statüsü değişkenlerine göre anlamlı farklılık belirlenmemiştir. Demirok (2018), sözleşmeli personellerin örgütsel sinizm ile iş performanslarını araştırdığı çalışmasında çalışanların cinsiyet, yaş, günlük çalışma saati, çalıştığı pozisyon, gelir durumu ve çalışma süresi (yıl) değişkenlerine göre anlamlı farklılık belirlenmiş, ancak evli çalışanların iş performanslarının daha yüksek olduğunu bildirmiştir.

Çalışma sonuçlarına genel bir bakışta, örgütsel sinizm, örgütsel yabancılaşma ve iş performansı arasında olumsuz bir ilişki gözlemlenmektedir. Örgütsel sinizmin oluşumunda etkili olan birçok faktör bulunmaktadır. Örgütün çalışma koşulları, yapısı, yönetim tarzı, iş yükü, personel politikaları gibi pek çok değişken bu süreci etkileyebilir. Bankacılık sektöründe ise bu faktörlerin önemi daha da artmaktadır; zira bankacılık hizmetlerinde yapılan hata veya eksiklikler doğrudan mali kayıplara neden

olabilir. Bu durum banka çalışanlarını önemli bir sorumluluk altına sokmaktadır. Çalışanların örgütsel yapıları ve yönetim tarzları, örgüte karşı sinizm davranışları sergilemelerine neden olabilir. Yöneticilerin çalışanlarına yaklaşımı, iş koşulları, aşırı iş yükü ve rutin çalışma şartları da çalışanların motivasyonunu düşürebilir ve böylece örgüte karşı sinizm geliştirmelerine yol açabilir. Bu durum, zamanla çalışanların örgüte olan güvenini ve bağlılığını azaltabilir, örgüte karşı yabancılaşma duygusunu artırabilir ve sonuç olarak iş performansını olumsuz etkileyebilir.



KAYNAKLAR

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 126(39), 269-292.
- Abu-Jarad, I. Y., Yusof, N. A. & Nikbin, D. (2010). A Review Paper on Organizational Culture and Organizational Performance. *International Journal of Business and Social Science*, 1(3), 26-46.
- Ahmadi, F. (2014). Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin: Atatürk Üniversitesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm Anabilim Dalı*, Erzurum, 29.
- Akdemir, B., Kırmızıgül, B. & Zengin, Y. (2016). Örgütsel Sinizm ile İş Performansı Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 115-130.
- Akdoğan, E. (2015). Marx ve Öncülerinde Yabancılaşma Kavramı. *Atatürk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (54), 273-282.
- Akduru, H. E. & Semerciöz, F. (2017). Kamu Kurumlarında Örgütsel Dedikodu ve İşyeri Yalnızlığına Dair Bir Araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, (106-119).
- Akman, G. (2013). Sağlık Çalışanlarında Genel-Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Akman, Ş. T. (2012). Yabancılaşma ve Hukuk. *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2(2), 108-115.
- Akpolat, T. & Oğuz, E. (2015). “İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinde Örgütsel Sinizmin İşe Yabancılaşma Düzeyine Etkisi, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 947-971.
- Aksakal, T. (2013). Yabancılaşma Olgusunun Fotografik Yansıması. *Tasarım Dergisi*, 1(4), 47-50.
- Aksoy, M. (2010). Performans Değerleme ve Performansa Dayalı Ücretlendirmenin Analizi. Yüksek Lisans Tezi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İzmir, 7.
- Akyıldız, H. & Dulupçu, M. A. (2003). Kavramsal ve Diyalektik Süreç Olarak Yabancılaşma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 3(3), 27-48.
- Akyıldız, H. (1998). Bireysel ve Toplumsal Boyutlarıyla Yabancılaşma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdare Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(3), 163-176.
- Aldemir, C. (1983). Yöneticilerin Güç Tipleri ile İşe Yabancılaşma ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiler. *Amme İdare Dergisi*, 16(1), 61-77.

- Altınöz, M., Çöp, S. & Sığındı, T. (2011). Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (21), 285-315.
- Alvesson, M. (2012). Understanding Organizational Culture. *Sage Publication*, New Delhi.
- Andersson, L. M. (1996). Employee Cynicism, An Examination Using A Contract Violation Framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.
- Ankony, R. & Thomas, K. (1999). The Impact Of Perceived Alienation On Police Officers' Sense Of Mastery and Subsequent Motivation for Proactive Enforcement. *An International Journal of Police Strategies and Management*, 22(2), 120-134.
- Armstrong, M. & Taylor, S. (2014). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. *Kogan Page Publishers*, Londra.
- Armstrong, M. (2010). Armstrong's Handbook of Reward Management Practice Improving Performance Through Reward. *Kogan Page Publishers*, Londra.
- Arslan, E. T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Örgütsel Sinizm Düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12-27.
- Arslan, S. (2016). Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin Örgütsel Yabancılaşmaya Etkisi: Alanya Belediyesi'nde bir uygulama. *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Aslan, B. (2018). Çalışanların Örgütsel Yabancılaşma Düzeylerinin Öğrenen Örgüt Algıları Üzerindeki Etkisi: Banka Örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Trabzon.
- Aslan, H. (2008). Endüstri Meslek Liselerinde Kültür Dersleri Öğretmenlerinin Mesleğe ve Kuruma Yabancılaşma Düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi, *Marmara Üniversitesi*.
- Avcı, M. (2012). Eğitimde Temel Bir Sorun: Yabancılaşma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 23-40.
- Ayaydın, Ç. (2012). İşyerinde Psikolojik Şiddetin İş Tatmini, İşe Yabancılaşma ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi, *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Gümüşhane.
- Babür, S. (2009). Turizm Sektöründe Örgütsel Yabancılaşma: Antalya Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Antalya.
- Balay, R., Kaya, A. & Cülha, A. (2013). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Sinizm İlişkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 123-144.

- Barutçugil, İ. (2002). Performans Yönetimi. *Kariyer Yayınları*, İstanbul.
- Başaran, İ. E. (2008). Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü. *Kariyer Yayıncılık*, Ankara.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Bergman, M. E., Donovan, M. A., Drasgow, F., Overton, R. C. & Henning, J. B. (2008). Test of Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance. *Human Performance*, 21(3), 227-253.
- Bıyık, Y., Şimşek, T. & Erden, P. (2017). Etik Liderliğin Çalışanların İş Performansı ve İş Tatminine Etkisi. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 3(1), 59-70.
- Bilgin, M. H. (1998). Performans Değerlendirmenin Taşınması Gereken Özellikler. *Mülkiye Dergisi*, 12(205), 82-83.
- Bingöl, D. (2003). İnsan Kaynakları Yönetimi. 5. bs., İstanbul: Beta.
- Borman, W. C. & Motowidlo, S. J. (1997). Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research, *Human Performance*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc, 10(2), 99-109.
- Borman, W. C. & Motowidlo, S. M. (1993). Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance, *Personnel Selection in Organizations*. Jossey-Bass, San Francisco.
- Boyalı, H. (2011). Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Karaman'daki Bankalar Üzerinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Karaman.
- Bragg, D. D. (2000). Maximizing the Benefits of Tech-Prep Initiatives for High School Students. In J. C. Palmer (Ed.), *How Community Colleges Can Create Productive Collaborations With Local Schools*, New Directions for Community Colleges, No. 111, Jossey-Bass, San Francisco.
- Brandes P., Dharwadkar R. & Dean J. (1999). Organisational Cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Brown, M., Higgins, K. & Paulsen, K. (2003). Adolescent Alienation: What is it and When can Educators do About it. *Intervention in School and Clinic*, 39(1), 1-9.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology, İçinde M. D. Dunette & L. M. Hough (Editörler), *Handbook of Industrial/Organizational Psychology*. Consulting Psychologists Press, Palo Alto, 2(1), 687-732.
- Choueke, R. & Armstrong, R. (2000). Culture: A Missing Perspective On Small and Medium-Sized Enterprise Development? *International Journal of Entrepreneurial Behavior Research*, 6(4), 227- 238.

- Cook, W. W. & Medley, D. M. (1954). "Proposed Hostility and Parasitic Virtue Scales For The MMPI". *Journal of Applied Psychology*, (38), 414-418.
- Çarıkçı, İ. H., Bektaş, M. & Turak, B. (2013). Örgüt Çalışanları, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Büro Çalışanlarına Yönelik Bir Alan Araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (1), 177-189.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2014). Göreve ve İnsana Yönelik Liderlik Tarzlarının Örgütsel Bağlılık, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (28), 21-34.
- Çiçek, N. (2015). Franz Kafka'nın Eserlerinde Yabancılaşma Problemi. *Beytulhikme An International Journal of Philosophy*, 5(1), 142-162.
- Çiftçi, E. (2013). Genel Sinizmin ve Örgütsel Sinizmin İşe Bağlılık Düzeyine Etkisi: Konya İlindeki Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Konya.
- Çivilidağ, A. (2015). Öğretim Elemanlarında Örgütsel Sinizm ve İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Yaşam Doyumunun Aracı Rolü. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 1(4), 259-286.
- Demirok, A. (2018). Örgütsel Sinizm ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Diyarbakır'da Çalışan Kadrolu ve Sözleşmeli Personel Örneği. Yüksek Lisans Tezi, *Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Programı*.
- Develioğlu, K. & Tekin, Ö. A. (2012). Otel Çalışanlarının Yabancılaşma Düzeyinin Demografik Özellikler Kapsamında İncelenmesi. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(3), 121-128.
- Dilek Barış, İ. (2009). Performans Değerlendirme ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Selçuk Üniversitesi*, Konya.
- Durkheim, E. (2006). Toplumsal İş Bölümü, (Çev. Ö. Ozankaya). *Cem Yayınevi*, İstanbul.
- Eaton, J. A. (2000). A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *York University*, Toronto.
- Elma, C. (2003). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması Ankara İli Örneği. Yayınlanmamış Doktora Tezi, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, Ankara.
- Erbil, S. (2013). Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı*, Aydın.
- Erdoğan, M. (2015). Psikolojik Sözleşme İhlali Algısının Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. Doktora Tezi,

Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı, Erzurum.

- Erdost, E. H., Karacaoğlu, K. & Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye’deki Bir Firmada Test Edilmesi. *XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Sakarya Üniversitesi, 514-524.
- Erer, B. & Şahin, M. (2020). Çalışanların Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi: Konya ili örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 2944-2959.
- Ergen, A. (2019). Örgütsel Sinizmin Belirtilmesinde Örgütsel ve Kişisel Etkenler. Yayınlanmamış doktora tezi.
- Erkal, M. (2006). Sosyoloji: Toplum Bilimi. *Der Yayınevi*, İstanbul.
- Ertan, H. (2008). Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Antalya’da Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir İnceleme. Yayınlanmış Doktora Tezi, *Kocatepe Üniversitesi*, Afyonkarahisar.
- Fettahlıoğlu, Ö. (2015). Günümüz İşletmelerinin Temel Hastalığı: Örgütsel Sinizme Yönelik Algılamaların, Tükenmişlik Boyutları Üzerine Etkisi. *The Journal of Academic Social Science*, 3(13), 178-191.
- Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi: Kahramanmaraş Özel İşletme ve Kamu Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Kahramanmaraş.
- From, E. (1996). Sağlıklı Toplum, (çev. Salman Y. & Tanrısever Z.). *Payel Yayınevi*, İstanbul.
- Gilder, D. (2003). Commitment, Trust and Work Behaviour: The Case of Contingent Workers, *Personnel Review*, 32(5), 588-604.
- Govindarajulu, N. & Daily, B. F. (2004). Motivating Employees for Environmental Improvement, *Industrial Management Data Systems*, 104(4), 364-372.
- Görmən, M. (2012). Örgüt Kültürünün Örgütsel Sinizm Tutumları Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama. Yayınlanmamış Doktora Tezi, *Gazi Üniversitesi*, Ankara.
- Gül H. & Ağıröz A. (2019). Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerine Bir Uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 27-47.
- Gül, H. & Ağıröz, A. (2011). “Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama”. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F.*, 13(2), 27-47.
- Güler, S. B., Minaslı, A. V. & Demiralay, T. (2019). Örgüt Kültürünün Örgütsel Yabancılaşma Davranışlarına Etkisi. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 8(1), 209- 222.

- Güneri, B. (2010). Öğretim Elemanlarının Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışlarının İşe Yabancılaşmaları Üzerine Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Antalya.
- Gürbüz, S. & Yüksel, M. (2011). Çalışma Ortamında Duygusal Zekâ: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(2), 174-190.
- Hajda, J. (1961). Alienation and Integration of Student Intellectuals, *American Sociological Review*, 26(5), 753-758.
- Halaçoğlu, B. (2008). Üniversitelerdeki Akademik Personelin Yabancılaşma Düzeylerinin Çok Boyutlu İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Hançerlioğlu, O. (1999). Felsefe Ansiklopedisi Kavramlar ve Akımlar. *Remzi Kitapevi*, İstanbul.
- Helvacı, M. A. (2002). Performans Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35(1), 155-169.
- Hırlak, B., Çiçeklioğlu, H. & Taşlıyan, M. (2018). İşe Yabancılaşma ile Örgütsel Sağlık İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Alan Araştırması. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 245-267.
- Hochschild, A.R. (1983). The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling, Berkeley: *University of California Pres.*
- Huang, Y. H., Robertson, M. M. & Chang, K.I. (2004). The Role of Environmental Control on Environmental Satisfaction, Communication and Psychological Stress: Effects of Office Ergonomics Training. *Environment and Behavior*, 36(5), 617-637.
- Izard, C. E. (1977). Human Emotions. New York, *Plenum Press*.
- İslamoğlu, A. H. (2011). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (2.Basım). İstanbul. *Beta Basım A. Ş.*
- Jefferson, D. (1990). Commitment to Work and the Organization: The Role of Social Exchange Theory, Doctor of Philosophy, *University Of Delaware*, Delaware, 56.
- Jobber, D. & Lee, R. (1994). A Comparison of the Perceptions of Sales Management and Salespeople Towards Sales force Motivation and Demotivation. *Journal of Marketing Management*, 10(4), 325- 332.
- Kabataş, A. (2010). Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ve Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı*, Kocaeli.

- Kahraman H. (2024), Örgütsel Güven Algısının İş Performansına Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü. Yüksek Lisans Tezi, *İskenderun Teknik Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü*, İskenderun.
- Kahveci, G. (2015). Okullarda Örgüt Kültürü, Örgütsel Güven, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler, Yayınlanmamış Doktora Tezi, *Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, Elâzığ.
- Kalağan, G. & Güzeller, C. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(27), 83-97.
- Kalağan, G. (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı*, Antalya.
- Kanungo, R. N. (1992). Alienation and Empowerment: Some Ethical Imperatives in Business, *Journal of Business Ethics*, 5(6), 413-422.
- Katzenbach, J. R. & Smith, D. K. (1993). The Wisdom of Teams, *Harvard Business School Press*, Boston
- Kaya, U. & Serçeoğlu, N. (2013). Duygu İşçilerinde İşe Yabancılaşma: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (1), 310-345.
- Koçoğlu, M. (2014). Cynicism as a Mediator of Relations between Job Stress and Work Alienation: A Study from a Developing Country–Turkey. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 6(1), 24-36.
- Kohn, M. (1976). Occupational Structure and Alienation, *American Journal of Sociology*, 82(1), 111-130.
- Kurt, E. (2013). Algılanan Sosyal Destek ve İş Performansı İlişkisinde İşe Bağlılığın Aracı Etkisi: Turizm İşletmelerinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İzmir.
- Kurtulmuş, M. & Karabıyık, H. (2016). Algılanan Örgütsel Adaletin Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Düzeylerine Etkisi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 459-477.
- Lindley, D.A. (1990). For Teachers of the Alienated: Three Defenses Against Despair. *English Journal*, 79(6), 26-31.
- Marshall, G. (1999). Bilim Sanat (Çev.: Akınhay O. & Kömürcü D.). *Sosyoloji Sözlüğü*, Ankara.
- Mercan, M. (2006). Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık. Master's Thesis, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.

- Moch, M. K. (1980). Job Involvement, Internal Motivation and Employees İntegration Into Networks of Work Relationships. *Organizational Behavior and Hunman Performance*, 25(February), 15- 31.
- Nalbur R. (2019) Örgütsel İletişimin, Örgütsel Sinizm ve Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı*, Edirne.
- Naus, F., Iterson, A. & Roe, R. (2007). Organizational Cynicism: Extending the Exit, Voice, Loyalty and Neglect Model Of Employees Responses To Adverse Conditions in the Workplace. *Human Relations*, 60(5), 683-692.
- Ofluoğlu, G. & Büyükyılmaz, O. (2008). Türkiye Taşkömürü Kurumu Kozlu İşletme Müessesesinde Yabancılaşmanın Boyutları Üzerinde Etkili Olan Nedenlerin Araştırılması. *Kamu-İş Dergisi*, 9(4).
- Oh, S. S. & Lewis, G. B. (2009). Can Performance Appraisal Systems İnspire Intrinsically Motivated Employees? *Review of Public Personnel Administration*, 29(2), 158-167.
- Özcan, F. (2013). Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Kütahya.
- Özcan, M. B. & Gülaçtı, Ş. (2022). Örgütsel Sinizmin Çalışanların Performansı ve İşe Bağlılılık Düzeyleri Üzerindeki Etkisi: Türkiye’de Hava Aracı Bakım Kuruluşlarında Bir Araştırma. *Business Economics and Management Research Journal*, 5(2), 97-120.
- Özden, Ö. (2016). Bir Ahlâk Problemi Olarak Yabancılaşma ve Yahya Kemal. *İlahiyat Akademi Dergisi*, 2(3), 101-112.
- Özgener, Ş., Ögüt, A. & Kaplan, M. (2008). İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm (Editör: M. Özdevecioğlu ve H. Karadal). Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar. *İlke Yayınevi*, Ankara.
- Parsak, G. (2010). Örgütlerde Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi: Çukurova Üniversitesi Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Adana.
- Parsıl, A. M. (2007). Sınıf Örgütünde Yabancılaşma. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Sivas.
- Pelit, E. & Ayana, Ç. (2016). Duygusal Zekânın Örgütsel Sinizme Etkisi: Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 45-76.
- Pelit, E. & Aydoğan, N. (2011). Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları Üzerine Bir Araştırma. *12. Uluslararası Turizm Kongresi Düzce Üniversitesi*, 286- 302, Düzce.

- Polatcan, M. (2012). Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki: Karabük İli Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, Sakarya.
- Roelofsen, P. (2002). The Impact of Office Environments on Employee Performance: The Design of the Workplace as a Strategy for Productivity Enhancement. *Journal of Facilities Management*, 1(3), 247-264.
- Rotundo, M. & Sackett, P. R. (2002). The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job Performance: A Policy-capturing Approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66.
- Sabuncuoğlu, Z. & Tuz, M. V. (2001). Örgütsel Psikoloji. *Ezgi Kitapevi*, Bursa.
- Salihoğlu, G. (2014). Örgütsel Yabancılaşma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 1-11.
- San, C. (2003). Yabancılaştırma-Yabancılaşma. *Amme İdare Dergisi*, 36(3), 1-7.
- Savaş, M. (2015). Okullarda Örgütsel Davranış ve Yabancılaşma. *Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Dergisi*, [http://eytpe.com/2016/02/24/469/\(20/02/2023\)](http://eytpe.com/2016/02/24/469/(20/02/2023)).
- Schein, E. (2004). Organizational Culture and Leadership, San Francisco, CA: Jossey.
- Schein, E. H. (1990). Organizational Culture. *American Psychological Association*, 45(2), 109.
- Seeman, M. (1959). On The Meaning of Alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783-791.
- Seeman, M. (1967). On the Personal Consequences of Alienation in Work. *American Sociological Review*, 32(2), 273-285.
- Seeman, M. (1983). Alienation Motifs in Contemporary Theorizing: The Hidden Continuity of the Classic Themes. *Social Psychology Quarterly*, 46(3), 171-184.
- Shepard, J. M. (1977). Technology, Alienation and Satisfaction. *Annual Review of Sociology*, 3, 1-21.
- Sıltağ V. (2024) Kamu Özel İş birliği Modelinde Hastane Yöneticilerinin Örgüt Yapısı Algılarının, Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Üzerine Etkisi: Şehir Hastanesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi, *Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Sağlık Yönetimi Programı*, İstanbul.
- Sonnentag, S., Volmer, J. & Spychala, A. (2008). Job Performance. *The Sage Handbook of Organizational Behavior*, (1), 427-447.
- Sur, Ö. (2010). Örgütsel Sinizm: Eskişehir İli Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması. Yüksek Lisans Tezi, *Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, Ankara.

- Swanson, R. A. (1999). The Foundations of Performance Improvement and Implications for Practice. *Advances in Developing Human Resources*, 1(1), 1-25.
- Şantaş, F., Uğurluoğlu, Ö., Kandemir, A. & Çelik, Y. (2016). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm, İş Performansı ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 867- 886.
- Şenturan, Ş. (2007). Mesleki Yabancılaşma: Kamu Bankalarında Yeniden Yapılandırma Sonucu Çeşitli Kurumlara Aktarılan çalışanlarının Durumu. *Kamu-İş Dergisi*, 9(1), 91-104.
- Şimşek, M. (2002). Toplam Kalite Yönetiminde Performans Ölçümü Örnek Uygulamalar. *Hayat Yayıncılık*, İstanbul.
- Şimşek, M. Ş. & Aslan, Ş. (2012). Meslekî ve Örgütsel Bağlılığın, Örgütsel Davranışa İlişkin Sonuçlarla İlişkileri. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(23), 414-454.
- Şimşek, M. Ş. & Çelik, A. (2008). Çağdaş Yönetim ve Örgütsel Başarım. *Eğitim Kitapevi*, Konya.
- Şimşek, M. Ş., Çelik A. & Akgemci T. (2006). Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (15), 569-587.
- Tabachnick & Fidell (2013), B.G. Tabachnick, L.S. Fidell Using Multivariate Statistics (sixth ed.) Pearson, Boston.
- Tanrıverdi, H. & Kılıç, N. (2016). Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi*, 1-18.
- Tekin, F. (2014). Peter L. Berger'in Yabancılaşma Anlayışı: Diyalektik Bilincin Kaybı. *Beytulhikme An International Journal of Philosophy*, 4(2), 29-48.
- Thao, L. & Hwang, C. J. (2015). Factors Affecting Employee Performance-Evidence from Petrovietnam Engineering Consultancy JSC. *Journal of Management Studies*, 51(17), 27-52.
- Tokgöz, N. & Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283-305.
- Tolan, B. (2005). Sosyoloji. *Gazi Kitap Evi*, Ankara.
- Tsui, K. T. & Cheng, Y. C. (1999). School Organizational Health and Teacher Commitment: A Contingency Study with Multi-Level Analysis. *Educational Research And Evaluation*, 5(3), 249-268.
- Tuna, M. & Yeşiltaş, M. (2014). Etik İklim, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 105-117.

- Turan, M. & Parsak, G. (2011). Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi: Devlet Üniversitesi İdari Personeli Üzerine Bir Araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 1-20.
- Turan, Ş. (2011). Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı*, Karaman.
- Turpoğlu, R. & Mercanlıoğlu, A. Ç. (2019). Çalışanların Örgütsel Sinizm Düzeyinin Belirlenmesi; Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesi Anesteziyoloji Bölümü Örneği. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, (8), 785-806.
- Tutar, H. & Altınöz, M. (2010). Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(02), 196-218.
- Tutar, H. & Köse, S. (2018). Örgütsel Adaletsizlik ve Sessizlik İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Düzenleyici Rolü. *Uluslararası Girişimcilik ve Yönetim Soruşturamaları Dergisi*, 2(3), 152-175.
- Tutar, H. (2010). İş gören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 175-204.
- Tüzün, A. (2014). Algılanan Örgütsel Destek ve Lider-Üye Etkileşiminin İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü*, İstanbul.
- Uçar, Ş. (1987). Alienation (Yabancılaşma). *Selçuk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, (4), 235-247.
- Ulaş, S. E., Uzun, E. & Güçlü, B. (2002). Felsefe Sözlüğü (3. Baskı). *Bilim ve Sanat Yayınları*, Ankara.
- Uysaler, A. (2010). Örgütsel Yabancılaşmanın Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Eğilimi ile Bağlantısı ve Yabancılaşma Yönetimi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü*, Gebze.
- Vasie, L. H. & Lucas, W. R. (2001). An Assessment of Health and Safety Management Within Working Groups in the UK Manufacturing Sector, *Journal of Safety Research*, (32), 479-490.
- Yalçın, İ. & Koyuncu, S. C. (2014). Örgütsel Yabancılaşma Olgusunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Niğde İlinde Bir Araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (1), 86-94.
- Yalçinkaya A. (2014). Türkiye’de Örgütsel Sinizm: 2007-2012 Yılları Arasındaki Çalışmalar Üzerine Bir Değerlendirme. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 16(3), 106-130.

- Yedekçi, E. (2016). Marx'ın Yabancılaşma Kavramı Bağlamında 'Diyet' Filminin İncelenmesi. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 4(2), 865- 894.
- Yeniçeri, Ö. (1991). Örgütlerde Çatışma ve Yabancılaşma Sorunlarının Yönetiminde Etkili Bir Araç Olarak Yönetime Katılma ve Bir Uygulama. Yayımlanmamış Doktora Tezi, *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Kayseri.
- Yeniçeri, Ö. (1997). Yozlaşma ve Yabancılaşmaya İtirazlar. *Tolunay Yayıncılık*, Niğde.
- Yeniçeri, Ö. (2007). Yozlaşma ve Yabancılaşmaya Karşı İtirazlar 1. Baskı. *IQ Kültür Sanat Yayıncılık*, İstanbul.
- Yeniçeri, Ö. (2009). Örgütlerde Çatışma ve Yabancılaşma Yönetimi. *Kültür Sanat Yayıncılık*, İstanbul.
- Yıldız, K., Akgün, N. & Yıldız, S. (2013). İşe Yabancılaşma ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(6), 1253-1284.
- Yıldız, S., Şaylıkay, M. & Yıldız, S. (2014). The Effect of Organizational Cynicism on Alienation. 2nd World Conference on Business, Economics and Management WCBEM 2013. *Social and Behavioral Sciences*, 109, 622-627.
- Yu-Chen, C., Rong-An S., Avus C., Yu H. & Humour Kung C. L. (2012). Organizational Alienation, Organizational Support and Behavioral Intention to Adopt Information Systems, *Pacific Asia Conference on Information Systems*, <http://aisel.aisnet.org/pacis2012> (18/02/2023).
- Zengin, Y. & Kaygın, E. (2016). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Akademik Bakış Dergisi*, (56), 391-415.
- Zengin, Y. & Moç, T. (2023). Örgütsel Check-Up. *Gazi Kitabevi*, Ankara.

EKLER

EK-1: Anket Formu

Bu anket formu, Batman Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nde yürütülmekte olan “**Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Yabancılaşmanın İş Performansına Etkisinin İncelenmesi Üzerine Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma**” adlı tez çalışmasında kullanılacaktır. **Vereceğiniz bilgiler kesinlikle gizlilik içerisinde kalıp üçüncü şahıs kişilerle paylaşılmayacaktır.** Anketi içtenlikle cevaplayıp bilimsel çalışmaya destek vereceğiniz için teşekkür ederim.

Dr. Öğr. Üyesi Uyum ELİTOK Kübra ATALAY <u>Uyum.elitok@batman.edu.tr</u> Tez Danışmanı Yüksek Lisans Öğrencisi
--

1.Cinsiyetiniz?

Kadın (.....) Erkek (.....)

2.Medeni Durumunuz?

Evli (.....) Bekar (.....)

3.Yaşınız?

20-25 (.....) 26-30 (.....) 31-35 (.....) 36-40 (.....) 41-45 (.....) 46 ve üstü (.....)

4.Eğitim Durumunuz?

Ön Lisans (.....) Lisans (.....) Yüksek Lisans (.....) Doktora (.....)

5.Aylık net geliriniz?

7000-10.999 TL (.....) 11.000-14.999 TL (.....) 15.000-18.999 TL (.....) 19.000 TL ve üstü (.....)

6.Bankadaki pozisyonunuz nedir?

Asistan (.....) Yetkili (.....) Yönetmen (.....) Müdür (.....)

7.Mesleki kıdeminiz?

1-5 yıl (.....) 6-10 yıl (.....) 11-15 yıl (.....) 16 yıl ve üzeri (.....)

EK-2: Anket Formu

S. Nu	BÖLÜM 1 – ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Çalıştığım kurumun, söylediğinin başka, yaptığının başka olduğuna inanıyorum.					
2	Kurum yönetiminin yapacağını söylediği şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
3	Çalıştığım kurum yönetimi, bir şeyi yapmayı planladığını söylüyorsa bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım.					
4	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak nokta vardır.					
5	Kurum yönetimi beklenen davranışı değil, başka davranışı ödüllendirir.					
6	Çalıştığım kurumu düşündüğümde gereksinimlerimi karşılamadığını hatırlarım.					
7	Çalıştığım kurumun sloganları ve uygulamalarını değerli bulmadığım anlar olur.					
8	Çalıştığım kurumu düşündüğümde olumsuz düşüncelere kapılırım.					
9	Çalıştığım kurumdaki ilişkilerin beni öfkelenecek duruma getirdiği olur.					
10	Kurum dışındaki arkadaşlarımla, kurumda olup bitenlerle ilgili kaygılarımı paylaşıyorum.					
11	Çalıştığım kurumda işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğer çalışanlarla konuşurum.					
12	Diğer çalışanlarla, çalıştığım kurumun uygulamalarını eleştiririm.					
13	Kurum yönetimiyle ilgili herhangi bir konu gündeme geldiğinde anlamlı bakışmalar yaşanır.					
S. Nu	BÖLÜM 2 – ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA ÖLÇEĞİ	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
	Güçsüzleşme Boyutuna					
14	1. İşimle ilgili görevlerimi yerine getirirken oldukça serbestim.					
15	2. İşimi yaparken kendi kararlarımı uygulama imkânım vardır.					
16	3. İşimi nasıl yaptığımla ilgili çok az yetkim vardır.					
17	4. İşimle ilgili kararlarımın çoğunu üstlerime danışmadan alırım.					
18	5. İşimle ilgili konularda değişiklik yapma imkânına sahip					

	değilim.					
19	6.İşimle ilgili günlük faaliyetlerimin çoğuna başka kişilerce karar veriliyor.					
20	7.İşimi yaparken kendi kararlarımı kendim alırım.					
	Anlamsızlaşma					
21	8.Bu kurumun başarısında yaptığım işin önemli bir katkısı olduğunu düşünüyorum.					
22	9.Yaptığım işin amacının ne olduğunu tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor.					
23	10.Yaptığım işin gerçekten önemli ve gerekli olduğunu düşünüyorum.					
24	11.Yaptığım işin gerçekten ne kadar önemli olduğunu sorguluyorum.					
25	12.Sık sık, yaptığım işin değerinin az olduğunu hissediyorum.					
26	13.Bu kurumun genel işleyişinde benim rolümün önemini görebiliyorum.					
27	14.Yaptığım işin iş arkadaşlarımla yaptığım işlerle uyumlu olduğunu düşünüyorum.					
	Kendine yabancılaşma					
28	15. Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum.					
29	16. İşimin en tatmin edici tarafı aldığım maaştır.					
30	17. İşim bana kişisel bir tatmin hissi sağlıyor.					
31	18. Yaptığım işte yetenek ve becerilerimi kullanmak için çok az fırsatım oluyor.					
32	19.Yaptığım iş beni memnun ediyor.					
33	20.İşim oldukça sıradan ve tekdüze olup, yaratıcılığımı kullanma fırsatım olmuyor.					
34	21.Yaptığım iş kendimi geliştirmemi sağlıyor.					
	Kuralsızlık					
35	22.Önemli amaçlara ulaşabilmek için gerekirse kurallar göz ardı edilebilir.					
36	23.Gerektiğinde kurallara uymayabilirim.					
37	24. İşler görüldükten sonra kurallara uyulup uyulmadığı çok önemli değildir.					
38	25.İş yerindeki birçok kuralın beni kısıtladığını düşünüyorum.					
39	26.Başarılı olabilmek için bazen kuralların dışına çıkılması gerektiğini düşünüyorum.					
	Topluma yabancılaşma					
40	27.Çevremdeki insanlara kendimi yabancı gibi hissediyorum.					
41	28. Kendimi çevremdeki insan topluluğunun bir parçası olarak göremiyorum.					
42	29. Toplum içinde kendimi yalnız hissediyorum.					
43	30. Çevremdeki insanların çok önem verdiği şeylerin benim için o kadar da önemli olmadığını düşünüyorum.					

S. Nu	BÖLÜM 3 – İŞ PERFORMANS ÖLÇEĞİ	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
44	Bir çalışan olarak memnuniyet seviyem yüksektir.					
45	Devamsızlık oranlarım düşüktür.					
46	Moralim yüksektir.					
47	Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.					
48	İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.					
49	Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.					
50	Bir sorun gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.					



ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Kübra ATALAY
Uyruğu : TÜRKİYE

EĞİTİM

Derece	Adı	Bitirme Yılı
Üniversite	İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ	2018
Yüksek Lisans	BATMAN ÜNİVERSİTESİ	2024

İŞ DENEYİMLERİ

Kurum	Görevi	Yıl
Lab Çiçek Çikolata Organizasyon	Muhasebe	2018-2019
Turkcell Ayaz İletişim Hizmetleri	Koordinatör	2019-....

YAYINLAR

Kitap Bölümü: Örgütsel Check – Up, Kitap Bölümü (Örgütsel Yabanacılışma). 2023