

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**ALGILANAN İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZM
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL DESTEĞİN DÜZENLEYİCİ
ROLÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

HAZIRLAYAN

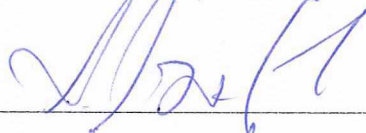
Dr. Öğr. Üyesi Şeyda Nur SEÇKİN Gökhan TOPLUK

MALATYA-2018

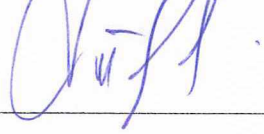
KABUL VE ONAY SAYFASI

Gökhan TOPLUK tarafından hazırlanan "Algılanan İş Güvencesizliğinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Desteğin Düzenleyici Rolü" başlıklı bu çalışma 23 / 07 / 2018 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

[Prof. Dr. Ali AKSOY] (Üye)



[Doç. Dr. Erkan Turan DEMİREL] (Üye)



[Dr. Öğr. Üyesi Şeyda Nur SEÇKİN] (Danışman)



Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Mehmet KUBAT

Enstitü Müdürü

İÇİNDEKİLER

TABLO LİSTESİ.....	iv
ŞEKİL LİSTESİ.....	v
KISALTMALAR	v
ÖZET	1
ABSTRACT.....	1
GİRİŞ	2

BİRİNCİ BÖLÜM ÖRGÜTSEL SİNİZM

1.1 SİNİZM KAVRAMI VE TANIMI.....	6
1.2 SİNİZM TÜRLERİ.....	9
1.2.1 Mesleki Sinizm.....	9
1.2.2 Çalışan Sinizmi.....	10
1.2.3 Sosyal/Toplumsal Sinizm.....	11
1.2.4 Kişilik Sinizmi	12
1.2.5 Örgütsel Değişim Sinizmi.....	13
1.3 ÖRGÜTSEL SİNİZM KAVRAMI VE TANIMI.....	14
1.4 ÖRGÜTSEL SİNİZMİN BOYUTLARI	15
1.4.1 Bilişsel Sinizm	15
1.4.2 Duygusal Sinizm.....	17
1.4.3 Davranışsal Sinizm	18
1.5 ÖRGÜTSEL SİNİZMİN KURAMSAL TEMELLERİ	19
1.5.1 Beklenti Kuramı.....	19
1.5.2 Atfetme Kuramı.....	20
1.5.3 Davranış Kuramı	21
1.5.4 Sosyal Değişim Kuramı	22
1.5.5 Duygusal Olaylar Kuramı	23
1.6 ÖRGÜTSEL SİNİZME ETKİ EDEN BAŞLICA FAKTÖRLER	24
1.6.1 Bireysel Faktörler	24
1.6.2 Örgütsel Faktörler	26
1.7 ÖRGÜTSEL SİNİZMİN SONUÇLARI.....	31
1.7.1 İş Performansı	31
1.7.2 Örgütsel Vatandaşlık	32
1.7.3 Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	33
1.7.4 Stres.....	34
1.7.5 İş Tatmini.....	35

İKİNCİ BÖLÜM ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK

2.1 ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN TANIMI VE ÖNEMİ.....	36
2.2 ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN KURAMSAL TEMELLERİ.....	38
2.2.1 Karşılıklılık/ Mütakabiliyet Normu.....	38
2.2.2 Sosyal Değişim Teorisi	40

2.2.3 E. R. G. Kuramı.....	42
2.3 ÖRGÜTSEL DESTEK ALGISINA ETKİ EDEN BAŞLICA FAKTÖRLER ...	44
2.3.1 Örgütsel Adalet	44
2.3.2 Yönetici Desteği.....	46
2.3.3 Stres Kaynakları.....	46
2.3.4 Otonomi	47
2.4 ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN SONUÇLARI.....	48
2.4.1 İş Performansı	48
2.4.2 Örgütsel Bağlılık.....	49
2.4.3 Stres.....	50
2.4.4 Performans -Ödül Beklentisi	50
2.4.5 Geri Çekilme Davranışı	51
2.4.6 İşte Kalma Niyeti	51
2.4.7 Mesleki Duygular.....	52
2.4.8 İşe Bağlılık.....	52

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ALGILANAN İŞ GÜVENCESİZLİĞİ

3.1 İŞ GÜVENCESİZLİĞİ KAVRAMI.....	54
3.2 İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİ AÇIKLAYAN BAŞLICA TEORİK MODELLER ..	56
3.2.1 Greenhalgh ve Rosenblatt Modeli	56
3.2.2 Jakobson Modeli	60
3.2.3 Sverke ve Hellgren Modeli	63
3.3 İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN TÜRLERİ.....	65
3.3.1 Öznel ve Nesnel İş Güvencesizliği.....	65
3.3.2 Nitel ve Nicel İş Güvencesizliği	68
3.3.3 Bilişsel ve Duygusal İş Güvencesizliği	69
3.4 İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISINI BELİRLEYEN FAKTÖRLER	71
3.4.1 Bireysel Faktörler	71
3.4.2 Örgütsel Faktörler	76
3.5 İŞ GÜVENCESİZLİĞİN SONUÇLARI	78
3.5.1 Bireysel Sonuçlar	78
3.5.2 Örgütsel Sonuçlar.....	82

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ALGILANAN İŞ GÜVENCEZİLİĞİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZM ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN DÜZENLEYİCİ ROLÜNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

4.1 ARAŞTIRMANIN KONUSU, AMACI VE ÖNEMİ	86
4.2 ARAŞTIRMANIN KAPSAMI.....	88
4.3 ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ	88
4.4.ARAŞTIRMANIN KISITLARI	89
4.6. KULLANILAN ÖLÇEKLER.....	89
4.7.ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLERİ	90
4.8.ARAŞTIRMA YÖNTEMİ	91
4.9. ANALİZ SONUÇLARI.....	91
4.9.1. Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	91

4.9.2. Tanımlayıcı İstatistikler.....	93
4.9.3 t- Testi ve ANOVA Analizi Sonuçları	93
4.9.4. Korelasyon Analizi Sonuçları	98
4.9.5. Regresyon Analizi Sonuçları	99
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	107
EKLER	114
EK:1 Araştırmada Kullanılan Anket.....	114
KAYNAKÇA	116

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Ölçüm Modeline İlişkin Uyum İndeksleri	92
Tablo 2: Ölçeklere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	92
Tablo 3: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	93
Tablo 4: Çalışma Süresi İle Araştırma Değişkenlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans(ANOVA) Analizi.....	94
Tablo 5: Katılımcıların Çalışma Süresi ile Algılan İş Güvencesizliği Arasındaki İlişkiyi Gösteren ANOVA Tablosu.....	95
Tablo 6: Ölçeklerin Cinsiyet Değişkeni Bakımında Farklılaşmasını gösteren t-Testi Tablosu ..	95
Tablo 7: Ölçeklerin Medeni Durum Değişkeni Bakımında Farklılaşmasını gösteren t-Testi Tablosu.....	96
Tablo 8: Ölçeklerin Eğitim Düzeyi Değişkeni Bakımında Farklılaşmasını Gösteren t-Testi Tablosu.....	96
Tablo 9: Yaş Değişkeni İle Araştırma Değişkenlerine İlişkin Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi.....	97
Tablo 10: Katılımcıların Yaşı ile Algılan İş Güvencesizliği Arasındaki İlişkiyi Gösteren ANOVA Tablosu	98
Tablo 11: Korelasyon Analizi Sonuçları.....	99
Tablo 12: Bilişsel Sinizm İçin Regresyon Analizi Sonuçları.....	100
Tablo 13: Düşük Örgütsel Destek İçin Hiyerarşik Regresyon Modeline Ait Katsayılar	102
Tablo 14: Yüksek Örgütsel Destek İçin Hiyerarşik Regresyon Modeline Ait Katsayılar	102
Tablo 15: Davranışsal Sinizm İçin Regresyon Analizi Sonuçları.....	104
Tablo 16: Duygusal Sinizm İçin Regresyon Analizi Sonuçları	105
Tablo 17: Araştırma Modeli Hipotez Sonuçları	106

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Araştırma Modeli.....	90
Şekil 2: Algılanan İş Güvencesizliği ile Bilişsel Sinizm İlişkisinde Örgütsel Desteğin Düzenleyici (Moderatör) Etkisi.....	103

KISALTMALAR

OD:	Örgütsel Destek
AİG:	Algılanan İş Güvencesizliği
BS:	Bilişsel Sinizm
DS:	Davranışsal Sinizm
DUYS:	Duygusal Sinizm
SS.:	Standart Sapma
vb.:	ve benzeri
vd.:	ve diğerleri

ÖZET

Algılanan İş güvencesizliğinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Desteğin Düzenleyici Rolü

Bu çalışmada, algılanan iş güvencesizliği ve örgütsel sinizm ilişkisi ile bu ilişkide algılanan örgütsel desteğin düzenleyici bir role sahip olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmanın hipotezleri, Muş Alparslan Üniversitesi'nde çalışmakta olan 202 Araştırma Görevlisi'nden oluşan bir örneklem üzerinde test edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, algılanan iş güvencesizliğinin örgütsel sinizminin tüm alt boyutları üzerinde negatif yönde bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, örgütsel desteğin örgütsel sinizm boyutlarından sadece bilişsel sinizm üzerinde düzenleyici bir etkiye sahip olduğu, duygusal ve davranışsal sinizm boyutları üzerinde ise düzenleyici bir etkisinin olmadığı saptanmıştır.

ABSTRACT

The Moderating Effect of Perceived Organizational Support on the Relationship of Perceived Job Insecurity and Organizational Cynicism

In this study, it is aimed to investigate the relationship of perceived job insecurity and organizational cynicism and the moderating role of perceived organizational support on this relationship. The hypotheses of the study have been tested on a sample of 202 research assistants working at Muş Alparslan University. Study findings have demonstrated that perceived job insecurity affects cognitive, affective and behavioral cynicism negatively. In addition, it was found that the relationship of perceived job insecurity-cognitive cynicms is moderated by perceived organizational support. The moderating effect of organizational support on both job insecurity perceived-affective cynicism and job insecurity perceived-beahvioral cynicism relationship was found as non-significant.

GİRİŞ

Uzun süredir küresel çapta varlığını hissettiren ekonomik istikrarsızlık, endüstriyel yeniden yapılanma, teknolojik değişimler ve yoğun küresel rekabet, iş dünyasının doğasını dramatik bir biçimde değiştirmiştir (Buitendanch, 2004: 1). Öyle ki, ileri sanayi ülkelerinde bile sektörel düzeyde yapılanmalara gidilmiş, işten çıkarmalar yaygınlaşmış, firmalar kendi finansal ve mali durumları açısından optimal büyüklüğü yakalamayı amaç edinmişlerdir. Böylece şirketler, iş gücü masraflarını asgariye indirmeye ve pazarda maliyet odaklı bir rekabet edebilirlik durumu yaratmaya çalışmışlardır (Sverke vd, 2002). Bu durum; milyonlarca kişinin işinden olması, birçok çalışanın yarı zamanlı çalışmaya mecbur bırakılması, kısmi zamanlı iş sözleşmelerinin yaygınlaşması gibi özellikle “istihdam güvencesi” açısından ciddi sorunlara yol açmıştır (Jacobson, 1991). Böylece; iş güvencesizliği kavramı eskisinden daha önemli hale gelmiş ve kavram literatürde üzerinde önemle durulan konular arasına girmiştir (Martinez vd., 2010). Bu kavramı “kişinin mevcut iş durumunun sürekliliğine yönelik potansiyel tehdit algısı” (Heaney, Israel ve House, 1994: 1431) şeklinde tanımlanmak mümkündür. Algılanan iş güvencesizliği hem bir “tehdit algısı” hem de bu “tehdide ilişkin endişeleri” içermektedir. Böylece kavram çalışanın nesnel ve somut verileri öznel dünyasında yorumlama pratiğini ve tehdit algısının kaygı/endişe biçiminde dışavurumunu ifade edecek biçimde ele alınmaktadır (De Witte, 2005). Araştırmalar algılanan iş güvencesizliğinin “iş performansı” (Roskies ve Guerin, 1990), “örgütsel aidiyet” (Richter, 2011), “işe bağlılık” (Probst, 2002), “iş tatmini” (Chrumbolo, 2015), “örgütsel vatandaşlık” (Feather ve Routhier, 2004) ile negatif; “örgütsel değişime direnç” (Kalyal vd., 2010), “işten ayrılma niyeti” (De Witte 2005) gibi kavramlarla ise pozitif yönde ilişkili olabileceğini göstermektedir. Bu doğrultuda; geçim kaynaklarının sürekliliği hakkında yaşanan kaygılar neticesinde, algılanan iş güvencesizliğinin çalışanlarda birçok “olumsuz tutum ve davranışları” beraberinde getirdiği (De Cuyper, 2012) söylenebilir. Örgütsel sinizmin de bu tür olumsuz durumlar arasında sayılabileceği düşünülebilir. Örgütsel sinizm; kişinin istihdam edildiği örgüte yönelik sahip olduğu olumsuz düşünce, duygu ve sergilediği davranışlara atfen tanımlanmaktadır. Örgütsel sinizm kavramı ayrıca, yönetici davranışlarına çalışanlarca atfedilen bencillik suçlamalarıyla da belirginlik kazanmaktadır. Sinik çalışanlar, örgütsel karar alma ve uygulama süreçlerinin tek taraflı bir çıkar ilişkisi üzerinden

yönetenler lehine uygulandığı şeklinde bir algıya sahiptirler. Ve onlara göre; söz konusu yapısal durum tersine çevrilemeyecek kadar köklüdür (Andersson, 1996: 1400). Yapılan araştırmalar örgütsel sinizmin; “örgütsel vatandaşlık” (Andersson ve Bateman, 1997), “iş performansı” (Reichers, 1997), “iş tatmini” (Nous, 2007) ile negatif; stres (Törnroos vd., 2015) gibi olgularla ise pozitif yönde ilişkili olabileceğini göstermektedir. Böylece örgütsel sinizmin; “işe bağlılık”, “iş memnuniyeti”, “çalışma konsantrasyonu” gibi verimliliği ve etkinliği olumsuz bir biçimde etkileyebilecek bozucu bir yapıya sahip olduğu söylenebilir. (Reichers vd., 1997). Çalışma hayatı açısından böylesine sorunları beraberinde getirebilecek bir olgunun, algılanan iş güvencesizliği gibi ilişkili olabileceği kavramlarla birlikte ele alınmasının önem arz edeceği ileri sürülebilir.

Bununla birlikte; algılanan iş güvencesizliği ile örgütsel sinizm ilişkisini etkileyebilecek faktörlerin de bulunduğunu ileri sürmek mümkündür. Algılanan iş güvencesizliğinin çalışanlar nezdinde psikolojik sözleşmelerin ihlali şeklinde yorumlanabileceği (De witte, 2005) ve psikolojik sözleşme ihlallerinin de çalışan-işveren arasındaki karşılıklı güven ilişkisini zedeleyerek (Rousseau, 1989) örgütsel sinizme etki edebileceği düşünüldüğünde, örgütsel desteğin bu olumsuz etkiyi azaltabileceği beklenebilir. Zira örgütsel destek kavramı; çalışanların, örgütlerinin kendi emek ve katkılarını ne kadar önemsendiği ve kendi refahlarını ne kadar dikkate aldığına ilişkin genel inançlar şeklinde tanımlanmaktadır (Eisenberger, 1986). Emeklerinin, katkılarının ve kişisel refahlarının örgüt tarafından önemsendiğini düşünen çalışanlarda psikolojik sözleşme şartlarının yerine getirildiği şeklinde bir iyimserlik oluşabilir. Böylece örgütsel destek düzeyi artan çalışanlarda algılanan iş güvencesizliğinin tetiklediği örgütsel sinizm düzeylerinin hafifleyebileceği varsayılabilir. Yapılan araştırmalar da , örgütsel desteğin iş performansı (Byrne ve Hochwarter, 2007), örgütsel bağlılık (Lui, 2001), işe bağlılık (Salah ve Hosek, 1976) gibi faktörlerle pozitif, “stres” (Lui, 2004) ve “geri çekilme davranışı” (Rhoades ve Eisenberger, 2002) gibi etkenlerle ise negatif yönde ilişkili olduğunu göstermişlerdir. Bu bağlamda; örgütsel desteğin çalışanların örgüte yönelik birçok tutum ve davranışlarını “olumlu yönde” etkilediği (Kurtosis vd., 2017) dikkate alındığında, algılanan iş güvencesizliğinin örgütsel sinizmle ilişkisinin örgütsel destek düzeyinden etkilenebileceği düşünülebilir. Bir başka ifadeyle, algılanan iş güvencesizliğinin örgütsel sinizm ile ilişkisinde örgütsel desteğin düzenleyici bir etkiye sahip olabileceği varsayılabilir.

Bu çalışmada yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda araştırma konusuna karar verilmiş ve saha araştırması Muş Alparslan Üniversitesi araştırma görevlileri üzerinde yürütülmüştür. Ülkemizde, araştırma görevlileri, akademik kurumlara öğretim üyesi istihdamı sağlamanın temelini oluşturmakta olup yükseköğretim kurumları içerisinde de sayıca önemli bir orana sahiptirler (Kabakçı, 2005). Bununla birlikte, son zamanlarda Yükseköğretimde araştırma görevlilerinin istihdam edilme şartlarına ilişkin yeni düzenlemeler yapılmıştır. 1 Eylül 2016'da OHAL kapsamında çıkartılan 674 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 49. maddesi ile 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununa eklenen 30. maddede: “ Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı kapsamında 33. maddenin (a) fıkrası uyarınca araştırma görevlisi kadrosuna atanmış olup, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte araştırma görevlisi kadrosunda bulunanların statüleri herhangi bir işleme gerek kalmaksızın 50. maddenin birinci fıkrasının (d) bendinde belirtilen statüye dönüştürülmüş sayılır ve bunlar hakkında söz konusu (d) bendi hükümleri uygulanır” (KHK, 2016: madde 30) denilmektedir. Söz konusu yeni düzenleme ile birlikte ÖYP'li 13 bin 170 araştırma görevlisinin statüsü düşürülmüştür. Bu kişiler 33/a kadrosu ile doktora eğitimi bitikten sonra kriterler sağlandığı takdirde yardımcı doçent olabiliyorken, 674-49 sayılı KHK ile 50/d geçici kadroya geçirilmiş, doktora süresi boyunca birer yıllık sözleşme yapılır hale gelmişlerdir. ÖYP'liler doktora bittikten sonra iş güvencesi olmayan belirsiz bir sürece girmişlerdir (Özdemir, 2017). Bir diğer önemli düzenleme ise 01.01.2018 tarihinde yürürlüğe giren 2547 sayılı Kanunun Ek 38inci maddesidir. İlgili maddenin “ Yükseköğretim kurumları araştırma görevlisi kadrolarına atamalar, 33. maddede belirtilen usule uygun olarak 50. maddenin birinci fıkrasının (d) kapsamında yapılır” (KHK, 2018: madde 38) hükmü gereğince, 01.01.2018 tarihi itibarıyla atanacak tüm araştırma görevlilerinin 50/d ile istihdam edilmesine karar verilmiştir. Tüm bunlar dikkate alındığında, araştırma görevlilerinin yeni çalışma statüleri ile birlikte meslekleri hakkında daha fazla gelecek kaygısı yaşadıkları söylenebilir. Araştırma görevlilerinin akademide hem sayıca önemli bir orana sahip olmaları hem de son zamanlardaki düzenlemelerle değişen yeni statüleri düşünüldüğünde, algılanan iş güvencesizliği kavramının araştırma görevlileri üzerine yapılacak saha araştırmaları açısından önemli olduğu ifade edilebilir. Bununla birlikte; araştırma görevlilerinin iş güvencesizliği algıları ile ilişkili olarak örgütsel sinizm düzeylerinin akademinin entelektüel verimlilik ve üretkenliğini etkileyebileceği

düşünüldüğünde, saha araştırmasının söz konusu örneklem grubu üzerinde yürütülmesinin önem arz edeceği söylenebilir.

Böylece; çalışmada, algılanan iş güvencesizliğinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde örgütsel desteğin düzenleyici etkisinin saptanması amaçlanmaktadır.

Araştırma temel olarak dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde örgütsel sinizmin tanımı, kuramsal temelleri, boyutları, türleri, örgütsel sinizme etki eden başlıca faktörler ve örgütsel sinizmin sonuçları açıklanmaktadır.

İkinci bölümde algılanan örgütsel desteğin tanımı ve önemi açıklanmakta, algılanan örgütsel desteğin kuramsal temellerine yer verilmektedir. Ayrıca örgütsel destek algısına etki eden başlıca faktörler ve algılanan örgütsel desteğin sonuçları incelenmektedir.

Üçüncü bölümde, algılanan iş güvencesizliği kavramı tanımlanmakta, bu kavramı açıklayan başlıca teorik modeller sunulmakta, iş güvencesizliğinin türleri, iş güvencesizliği algısını belirleyen faktörler ve iş güvencesizliğinin sonuçları incelenmektedir.

Dördüncü bölümde ise alan araştırması yer almaktadır. Bu bölümde araştırmanın konusu, amacı, önemi, kapsamı, sınırlılıkları, araştırma yöntemi, modeli ve hipotezler sunulmakta, araştırma bulguları yorumlanmaktadır. Çalışmanın sonunda araştırma sonuçları özetlenmekte ve bu sonuçlar doğrultusunda bazı öneriler sunulmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL SİNİZM

1.1 SİNİZM KAVRAMI VE TANIMI

Sinizmin bir kavram olarak kökenlerinin İlkçağ Antik Grek dönemine kadar uzanıyor olması (Cevizci, 2005: 1495), kavramın tarihsel süreç içerisinde geçirdiği anlamın ve içerimin evrimine yönelik bir tartışmayı zorunlu kılmaktadır. Antik ve modern sinizmler arasındaki farkları ve benzerlikleri ortaya koymak; hem bu zaman farkını hesaba katarak daha sağlıklı bir değerlendirme yapmaya, hem de modern toplumlardaki yaygın sinik tutumu daha iyi anlamaya yarayacaktır (Laursen, 2008; Goldfarb, 1991: 17; Shea, 2010: 9).

Farklı zamanın ve zeminin sonucu olarak antik ve modern sinizmlerin tamamen aynı anlamı içermemeleri normaldir (Goldfarb, 1991). En temel fark olarak göze çarpan şey, antik dünyada sinizm kavramı kendi çağında neredeyse bütün etik diye adlandırılan normlara ve ritüellere karşı olmasına rağmen oldukça ahlaki bir yaşam tarzı sunmaktayken, modern anlamıyla sinizm ise, genel olarak gayri ahlaki, manipülatif, riyakar gibi anlamlar içermektedir (Laursen, 2009). Antik Yunan’da Anthistenes ve Diyojen’i takiben sinikler birer ahlaksız olarak değil, sadece istencin en saf yüceltimi ile mutluluğu arayan adamlar olarak görülmüşlerdir. Burada söz konusu edilecek etik dışı durum ancak; ahlakilik adına reddedilmiş bir ahlakilikten ya da yerleşik etik anlayışa rağmen bir etik disiplinden söz etmek şartıyla anlamlıdır (Eiguer, 1995). Böylece, Sokratesçi bir etik okul olan antik sinizm (Bolay, 2009: 202) ile herhangi bir ahlaki kaygı gütmeyen ve herhangi bir etik disipline dayanmayan modern sinizmin en açık farkının, kolektif doktriner bir ekolün belirli bir varoluşsal amaca yönelik sistematik yapısı ile bireysel ve tepkisel bir davranış tarzının bağımsız yapısı arasındaki fark olduğu söylenebilir (Laursen, 2009).

Bu temel farka karşın, antik sinikler ile modern sinikler arasında belirli ortak özellikler bulunmaktadır. Zaten bu benzer özellikler modern bir davranış tipinin antik bir etik öğretiyeye atfen ‘sinik’ diye tanımlanmasına yol açmıştır. “Kendi mahrem dünyasına dönük yalıtılmışlığı ile içinde yaşadığı dünyaya entegre ol(a)mama, bu dünyanın kültürel değerlerine yönelik çatışmacı hatta alaycı ruh hali” (Bewes, 1997: 1)

modern siniklerin antik siniklere benzeyen en bariz özellikleridir. Sinizmin modern yorumunda ön plana çıkan bireyin kusur bulan, zor beğenir, tenkitçi anlamının (Erdost vd, 2007: 517) bu çevresel adaptasyon sorununun bir sonucu olduğu söylenebilir.

Antik ve modern sinizm kavramlarının arasındaki farklara dikkat çekerek, bir kavramın anlamsal içeriklerinin tarihsel evrimine odaklanmak bu çalışmanın kapsamını aşacağı için çalışma boyunca antik sinizme dair anlatı, modern dünyaya ait bir davranış tarzının niçin sinik olarak adlandırıldığı tarihsel ve kavramsal dayanağını oluşturmak gayesine yönelik olacak ve bu amacın sınırlarını aşmayacaktır. Bu çalışmada önemli olan, günümüz işletmeciliği açısından modern sinizmi bütün boyutlarıyla anlamaya çalışmaktır.

Sinizm; İlkçağ Yunan felsefesinde Antisthenes tarafından kurulmuş olan felsefe okulunun belirli bir ahlak anlayışıyla belirlenen yaşam tarzına verilen diğer bir addır (Cevizci, 2005: 1495). İlk önceleri sofist Gorgias'ın derslerini izlemiş, ardından Sokrates'in dostluğunu kazanmış olan Antisthenes, okulunu Kynosargos denilen bir yerde kurmuştur. Bundan dolayı bu okula, bu sözcüklerden türetilerek Kynik adı verilmiştir (Ağaoğulları, 2009:171). Bir başka yoruma göre okulun adı olan Kinik kelimesi, okulun mensuplarının seçmiş oldukları hayat tarzından ileri gelmektedir. Özellikle Diogenes tarafından önerilen ve pratiğe geçirilen bu hayat tarzı, uygarlık ve kültüre düşman olan ve adeta hayvanların doğal hayat tarzının taklit edilmesiyle gerçekleştirilmeye çalışılan “köpeksi” bir hayat tarzıdır (Arslan, 2016: 157).

Antisthenes öncülüğünde Kinik Okul'un ahlak konusunda birçok noktada Sokrates'in izini sürmüş olmaları (Laursen, 2009: 470) , Sokrates'in düşüncelerinden çok, onun kişiliğinden ve yaşam biçiminden etkilenmelerinin sonucudur (Ağaoğulları, 2009: 171). Zira Kinikler insan hayatının amacının mutluluğa erişmek olduğu konusunda Sokrates ile aynı görüşte olsalar da, bazı önemli noktalarda Sokrates'ten ayrılmışlardır. Özellikle Kinikler, Sokrates'in bilgi ile erdem arasında kurduğu sıkı bağı çözmüşlerdir. Sokrates doğru eylem için doğru bilgiyi vazgeçilmez bir şart olarak sunmakta hatta bundan da ileri giderek erdemın bilgiden başka bir şey olmadığını savunmaktaydı. Oysa Antisthenes ve okulu, erdemli bir yaşam için bilgiyi Sokrates gibi hiç de vazgeçilmez bir şey olarak görmemektedir. Onlar erdemliliğin özü itibarıyla salt pratikten ibaret olduğu düşüncesindeydiler. Başka değişle onlara göre erdem, bilgi değil

pratik demektir. Ayrıca Sokrates'in insan hayatının uyumuna katkı sağlayacak ve bu uyumu bozmayacak kadar hazzı karşı olmama fikrine karşılık Kinik okulun hazzı kendisiyle mücadele edilmesi, ortadan kaldırılması gereken en büyük kötülük olarak görmekteydi (Arslan, 2016: 163-164).

Kinikler, doğal olan ile toplumsal olan arasında karşıtlık görmüş (Cevizci, 2005: 1495), yapay olanın yerine doğal olanı koymayı ilke edinerek ahlak anlayışında kendilerinden sonra gelecek olan Stoacıların habercisi olmuşlardır (Bolay, 2009: 202).

Kiniklerin en önem verdikleri şey şüphesiz özgürlüktür. Gerek iç arzularından, gerek dış dünyadan bağımsızlık, kendi kendine yetme arzusudur. Ancak bu özgürlük, bağımsızlık, bireyin kendi dışında var olan bütün kurumlara, geleneksel bütün değerlere önem vermeme şeklinde kendini göstermektedir. Kinikler buna uygun olarak aileyi, toplumu, devleti, dini, hiçbir öneme ve değere sahip olmayan ve insanın mutlak özgürlük ve bağımsızlığına engel olan şeyler olarak görmektedirler. Bu konuda Antisthenes'in daha yumuşak bir bakış açısına sahip olmasına, örneğin bireye belirli bir güvenlik sağlamasından dolayı devlete belirli bir önem atfetmesine karşılık, Diogenes'in bunu bile reddettiği görülmektedir (Arslan, 2016: 164). Antisthenes'in "toplumsal olana kayıtsız kalmak ve doğaya uygun yaşamak" ilkesini daha da ileriye taşıyan Diogenes, bir yanda çileciliğe sarılır, öte yandan uygarlığın bütün değerlerine ve kurumlarına saldırıp bunları hırpalamaya, zayıflatmaya çalışır. Bir fıçı içinde yaşayan, Büyük İskender'e " gölge etme başka ihsan istemem" diyen ve her türlü kuralı açıkça çiğneyen Diogenes, yaşam tarzını ve eylemlerini insanlara bir örnek olarak sunar. Polisin ve polise özgü her şeyin yapay olup doğaya ters düştüğünü ısrarla vurgulayarak bunları yadsıma yoluna gider, bir bakıma, karşı çıkışlarını doğaya gönderme yaparak meşrulaştırır (Ağaoğulları. 2009: 175-176).

Sinizm kelimesi etimolojik köken olarak ise önceleri "Zynismus" daha sonra ise "kynismus" kelimelerinden türetilmiştir (Shea, 2009:2) Bugün ise literatürde "Cynicisim" olarak kullanılan sinizm kelimesi temelde iki şekilde ele alınmaktadır; 1. İlk görüşe göre sinizm (kinizm), Antik Yunan'da Antisthenes'in çalışma salonunun ismi olan "Kynosarges" (eğitim salonu ve akademi) kelimesinden türemiştir (Shea,2009:7). Antisthenes, Sokrates'in ölümünden sonra Kynosarges Gymnasion'da dersler vermeye başlamıştır. Okul bu yönde kurulduğu içinde Kinikler Okulu adını almıştır (Ulaş, 2002:

827). 2. İkinci görüşe göre; Antisthenes'in felsefesini reddeden bu felsefeyi küçümseyen Diogenes tarafından "kyon" (köpek) kelimesinden türetilmiştir (Shea,2009: 7). Sinoplu bir genç olan Diogenes, Antisthenes'e yanaştığı zaman sopayla dövülerek kovulmuştur. Diogenes direnmiş ve Antisthenes'in mesihvari sözlerine uyararak herşeyden el etek çekip bir köpek gibi yaşamaya başlamıştır. Bu nedenle öğretiyi köpeksi adının verilmesinin Diogenes yüzünden olduğu varsayılmıştır (Hançerlioğlu, 2005: 219). Diyojen'e neden günün aydınlığında elinde yanan bir fenerle dolaştığı sorulduğunda, "dürüst bir insan arıyorum" cevabını vermiştir. Bu söz, insanların gerçekte dürüst olmadığı yönündeki inancı temsil eden sinizm kavramını 'ironik' olarak tanımlamaktadır (Erdost vd., 2007: 514).

Sinizm; bireye, gruba, ideolojiye, sosyal topluluklara veya kurumlara yönelik güvensizlik ve bunlara karşı olumsuz duygularla birlikte hayal kırıklığı ve hüsrarla nitelendirilen genel veya özel tutumdur (Andersson and Bateman, 1999: 450).

Sinizm; bireyleri zor beğenen, memnuniyetsiz, olaylara sürekli eleştirel yaklaşan, menfaat düşkünü ve olumsuz düşüncelerle dolu varlıklar olarak nitelendiren bir düşünce akımıdır. Bu akımın ana düşüncesini dürüstlük, adalet ve içtenlik gibi olumlu kişilik özelliklerinin kişisel çıkarlar uğruna ikinci planda bırakılması oluşturmaktadır. Sinizm, bireysel ya da örgütsel özelliklerden kaynaklanmakla birlikte aynı zamanda zor beğenen, eleştiren, her şeyde kusur bulan bir tutumu ve kişilik özelliğini de ifade etmektedir (Eaton, 2000: 64).

1.2 SİNİZM TÜRLERİ

1.2.1 Mesleki Sinizm

Belirli meslek alanlarındaki sinik davranışların varlığını araştıran bağımsız çalışmalar akımının başlangıç tarihi, psiko-sosyal sinizm araştırmalarının başladığı tarihten yaklaşık on yıl kadar sonraya rastlar. Bu akım; sinizmi, mesleki koşullar gibi faktörlerden etkilenen kararsız bireysel davranışlar şeklinde tanımladığı için, örgütsel sinizm kavramıyla yakından ilişkilidir. Becker and Geer' e göre (1961), sinizm "belirli durumlarda" gelişir böylece; kendisini "koşullara bağlı" olarak gösterir. Bundan önceki çalışmalar ise sinizmi doğuştan gelen kalıtsal bir özelliğin dışavurumu şeklinde tanımlamışlardı. Genel örgütsel sinizm çalışmalarından farklı olarak mesleki sinizm çalışmaları, belirli mesleki karakterlerin çalışan sinizmi üzerindeki etkilerine

odaklanmıştır. Bununla birlikte mesleki sınırlar boyunca genellemelerin ve standartlaştırmaların yaygınlaştırılmasına karşı çıkmışlardır (James, 2005: 17-18).

İşyerinde mesleki sinizmle ilgili ilk çalışmaların birçoğu polis yönetimi alanından gelmiştir. Kentsel polisler arasında yaygınlık göstermeye başlayan sinizmi ele aldığı çalışmada Niederhoffer (1967) polis sinizmini ; “sosyal yapıdaki anominin bir türevi olarak” tanımlamıştır. Yazara göre bu sinik tutum, rol belirsizliklerinin ve polis işlerinin profesyonelleşmesine ilişkin çelişkili baskıların etkileşiminden kaynaklanmaktadır (Dean vd., 1998: 344). Niederhoffer’in polis ölçeğini kendisinden sonra birçok araştırmacı, sinizm ile eğitim, hizmet süresi, hayal kırıklığı, mesleki yapı, stres ve güç genişliği arasındaki ilişkileri açıklayabilmek için kullanmışlardır (Anderson, 1996: 1398-1399). Niderhoffer ölçeğinin bazı problemleri tarafları dikkatli araştırmacıların gözünden kaçmasa da, polis sinizmini açıklayan birçok faktörün, iş koşullarını ve bireysel hizmet sunumunun dışsal değişkenlerini de açıklar nitelikte olması Niederhoffer ölçeğinin önemini korumasını sağlamıştır (Eaton, 2000: 10).

Mesleki sinizmde çalışanın sinik davranışları öncelikle müşterilere, ve daha ileri safhalarda ise halka yönelik olabilir. Ayrıca çalışanlar, kendi beceriksizliklerini yönetime, işletme politikalarına, kurumsal pratiklere ya da kaynak yetersizliğine dayandırdıkları zaman, sinizm örgütsel anlamda da belirginlik kazanmaktadır (Nous, 2007: 13)

Mesleki sinizme neden olan faktörler dikkate alındığında bunların çoğunun rol belirsizliklerinden ve rol çatışmalarından kaynaklandıkları görülmektedir. Bireyin kişisel değerleri ile örgütün kurumsal değerleri arasındaki çatışmalar; kişilik-rol çatışması olarak tarif edilmektedir. Ayrıca rol belirsizlikleri ve rol çatışmaları da çalışanın meslek sinizmini doğuran sebepler arasındadır. Özellikle hizmet sektöründe çalışanlar, işlerinin yoğunluğu ve müşteri ile birebir iletişim zorunluluğu sebebiyle yorulup yıpranmaktadır. Bu yıpranma hem fiziksel hem de mental açıdan çalışanları zorlamakta, bunun sonucunda işine ve kurumuna yabancılaşma baş göstermektedir (Abraham, 2000: 273-274).

1.2.2 Çalışan Sinizmi

Andersson (1996) ve Andersson ve Bateman (1997) sinizmin üç potansiyel hedefi olduğunu savunmaktadır: (1) genel olarak ticari organizasyonlar (2) kurumsal

yönetimler (3) ve diğer işyeri nesnelere. Bu tarz bir yaklaşım içerisindeki çalışan sinizmi, söz konusu hedeflere yönelik; hor görme, hayal kırıklığı, umutsuzluk gibi olumsuz duygusal içeriğiyle dikkat çekmektedir. Araştırmacılar çalışan sinizmini, psikolojik kontrat ihlalinin bir sonucu olarak ve davranış alanı içerisinde değerlendirmektedirler (Dean vd, 1998: 344). Mesela; Andersson, mikro düzeyde, psikolojik kontrat ihlallerinin altında karşılanmayan beklentilerin yattığını ve karşılanmayan beklentilerin olumsuz tutum ve davranışlarla sonuçlandığını öne sürmüştür (James, 2005: 25). Benzer şekilde Johnson ve O’Leary-Kelly (2003) de, kendi teorilerini psikolojik kontrat ihlallerinin sinizme sebep olan sonuçlarına dayandırmışlardır. Onlara göre de, sosyal mübadele ilişkilerinin bir gereği olarak karşılanmayan beklentiler ve arzular, çalışanlarda örgütlerine karşı hayal kırıklığına yol açmakta, bu durum da sinizmi geliştirmektedir (Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003: 628). Andersson ve Bateman ise kendi metodolojik yaklaşımları bağlamında, çalışan sinizminin, farazi bir kurumsal hedefe yöneldiğinde, üst düzey yönetici ücretleri, kötü örgütsel performans ve sert işe son verme politikalarıyla kristalize olduğunu saptamışlardır. Buna ek olarak, söz konusu üç hedefe yönelik sinik tutumun örgütsel vatandaşlık ile negatif yönlü bir ilişkisi söz konusudur (Dean vd., 1998: 344).

Amerikan komedi tipinin en popüler temsilcilerinden birisi olan Dilbert, çalışan sinizminin ikonu sayılabilecek karakteriyle çarpıcı bir örnek olarak ele alınabilir. Oldukça patetik bir figür olan Dilbert, bütün iş yaşamını, içerisinden hiç çıkmadığı ve türlü karpislerin, entrikaların, tuhafılıkların ve çılgınlıkların yaşandığı çalışma hücrelerinde geçirmektedir. Dilbert bize işyerlerinde yaşanan bazı sakil durumlar hakkında önemli ipuçları verebilmektedir. İşçilerin kendilerini bu kara mizah örneği içerisinde gördükleri ve gündelik iş yaşantılarıyla Dilbert’in yaşadıkları arasında birçok paralellikleri fark ettikleri ortadadır. Bu da çalışan sinizminin yaygınlığını gözler önüne sermektedir (Nous, 2007: 3).

1.2.3 Sosyal/Toplumsal Sinizm

Sosyal sinizm; kişi ile toplum arasında kurulmuş olan toplumsal sözleşmenin ihlalinin bir sonucudur. Amerikan toplumu ile devleti arasındaki sosyal kontrat, vatandaşlar açısından, “Amerikan rüyasının” kendilerinde yarattığı beklentilerle irtibatlı idi. Bu “rüya”; iş güvenliği, ev sahibi olmak, yüksek yaşam seviyesi, köklü ve yeterli

bir eğitim, çocuklarına iyi bir gelecek sunabilmek gibi refah düzeyi ile ilgili maddi kazanımlara yönelikti. Devletin kendisine vadettiği tüm bu şeyleri karşılamaması, vatandaş açısından sosyal sözleşmenin ihlali anlamına gelmekteydi. Sinik tutuma yol açan sosyal kanal böylece açılmış ve sinizm toplumsal bir boyut kazanmıştı (Abraham, 2000: 271-272). Kanter ve Mirvis'e (1989) göre, Amerikalıların hayata sinik bakışları, 20. Yüzyıldaki Amerikan sosyal ve politik çevrelerindeki istikrarsızlıktan ve gelecek hakkındaki muğlaklıktan kaynaklanmaktaydı. Bu sinik tutum ayrıca, sanayileşmenin ilk aşamalarında işçilerin sömürülmesi ve modern iktisadi teşekküllerin işyerindeki yaşamı iyileştirmeye yönelik vaatlerini yerine getirmemeleri gibi etkenlerle daha da yaygın ve yerleşik bir boyut kazanmıştı. Kanter ve Marvis sinizmi; kişinin kendine, topluma, kurumlara ve diğerlerine karşı hayal kırıklıklarını içeren bir davranış tarzı biçiminde tanımlamış olsalar da, sinizm hakkındaki düşüncelerinin odak noktasını, kişinin başkaları üzerindeki genel izlenimleri oluşturmaktaydı. Onlar kendi metodolojik bakış açıları içerisinde, sinizm ile sinizme yönelik kişilik yaklaşımı arasında bir örtüşmenin olduğunu varsaymışlardı. Kanter ve Marvis'e (1989) göre sinizm Amerikalılar'ın kalıtsal özellikleri arasındaydı. Öyle ki, işyerinde çalışanların neredeyse yarısı sinik diye tarif edilebilecek durumdaydı. Araştırmacılar her ne kadar sinizmin bir kişilik özelliği olduğunu belirtip kalıtsal olduğunu iddia etseler de, bunun kişinin şaşmaz ve değişmez yazgısı olduğunu söylememişlerdir. Söz konusu yazarlara göre, örgütlerin doğru bir yönetim anlayışıyla sinizmle başa çıkmaları mümkündür (Dean vd., 1998: 344).

1.2.4 Kişilik Sinizmi

Kişilik temelli yaklaşımları kullanan araştırmacılar, sinizmi genel olarak insan doğasının bir tezahürü olarak ele almışlardır. Bu ekole ait olan araştırmalar, Cook ve Medley'in (1954) düşmanlık ölçeğine (Minnesota Çoklu Kişilik Envanteri/ MMPI) dayanır. Graham (1993), MMPI seviyesi yüksek olan bireylerin, diğerlerini bencil ve umursamaz, aynı zamanda ikili ilişkilerde güvenilmez kişiler olarak görmeye eğilimli kişilikler olduklarını söyler. Psikoloji ve tıp bilimleri açısından duruma bakıldığında ise, MMPI ölçeği "sinik düşmanlık" ölçeği olarak tarif edilmiştir (Dean, 1998: 342). Örneğin; Hart (1999), tıbbi sonuçları bakımından kişilik sinizminin kalp rahatsızlıkları gibi ciddi sağlık sorunlarına yol açabileceğini saptamıştır (Hart, 1999: 77). Bu disiplinler, sinik bireylerin ötekine karşı güvensiz ve kuşkucu tutumlarının olduğunu destekleseler de, sinik davranışların açık bir saldırganlık şekline bürünmediğini

savunmuşlardır (Dean vd., 1998: 342). Ayrıca aynı ölçekten ve Graham'ın yaklaşımlarından yararlanan sosyoloji çalışmaları, sinizmin bireylerin sosyal yaşantılarını etkileyen temel faktörlerden birisi olduğunu öne sürmüştür (James, 2005: 15).

Sonuç olarak kişilik temelli bir sinizm yaklaşımı, sinizmi; doğuştan gelen kalıtsal bir özellik olarak tarif etmektedir. Sinizm; kişinin kaderi gibi algılandığından, onu değiştirmek de pek mümkün olmamaktadır (Dean vd., 1998: 344).

1.2.5 Örgütsel Değişim Sinizmi

Çalışma hayatında yaşanan değişimler sektörleri, piyasadaki konumlarını yeniden tarif etmeye zorlamaktadır. Değer katıcı ve fark yaratıcı yenilikler, doğru işletme hacmi, yeniden yapılanma, takımdaşlık gibi iş değerlerinin her gün ihtiyaç duyduğu taze kan ve dinamizm, değişim ihtiyacını ve yenilenme beklentisini firmalar için önemli hale getirmektedir (Abraham, 2000: 272).

Araştırmacılar örgütsel değişimin farklı türlerini ve hedeflerini incelemiş, ele aldıkları çalışmalarında, örgütsel değişim ve örgütsel sinizmin belirli formlarına odaklanmışlardır. Örneğin Reichers ve meslektaşları (1997), örgütsel sinizm hakkındaki erken dönem çalışmaları takdir ederek takip etmişlerdir. Bu akademisyenler; değişim çabasını hedefleyen örgütsel sinizminin spesifik formlarına yoğunlaşmışlardır (James, 2005: 27).

Bu araştırmalar doğrultusunda değişime yönelik geliştirilen sinik tutum, değişimi tasarlayan ve icra eden liderlere karşı güvensizliği ve değişimin deklare edilen amaçlarının faydasızlığı inancını içermektedir. Bu durum sadece olumsuz sonuçlar belirlediğinde ortaya çıkmaktadır. Değişim liderlerinin onca iyi niyetine rağmen sinik tutum kendisini yine de gösterebilmektedir. Bu iyi niyet; açıkça çalışanların refahına yönelik hatta onların kendi kariyer durumlarını ilerleten hamleler içerse bile sinizme engel olamamaktadır (Reichers vd., 1997: 48).

Değişime karşı direnç odaklarından biri haline gelebilen sinizm, örgütün kendini yenilemesinde ve ilerlemesinde engelleyici faktörlerden biri haline gelebilmektedir. Bu durum, şirketin hedeflerini gerçekleştirebilme başarısını azaltmaktadır. Azalan örgütsel başarı, sinik tutumu güçlendirebilmekte, böylelikle, kısır bir döngü sarmalı içerisinde, yeniden deneme, yeni bir şeye girişme isteği baltalanmaktadır. Bu durumda çok az şey

tepeden dikte edilebilmekte ve çalışan iradesine rağmen icra edilebilmektedir. Birçok yenilik teşebbüsünün başarı şansının, çalışanların iradi olarak adanmışlığına ve belirlenen programın en ince ayrıntısına kadar titizlikle uygulanmasına bağlı olduğu düşünüldüğünde, değişime karşı sinik tutumların zararları net olarak anlaşılmış olacaktır. Böylece sinizmin, değişimin önündeki en önemli engellerden birisi olduğu söylenebilir (Reichers vd., 1997: 48).

Örgütsel değişim çabaları süresince, yöneticiler çalışanlarına değişimin amaçlarını anlattıklarında ve değişimin muhtemel olumsuz sonuçlarına karşı onlara güvence verdiklerinde, hem çalışanların değişim sürecine gönüllü katılımlarını sağlamış, hem de değişime karşı direnişlerini kırmış olacaktırlar. Ancak, değişim hakkındaki açıklamalar ve vaatler zamanla boşa çıkmış olurlar ise, bazı çalışanlarda; örgütlerine, değişim liderlerine ve onların değişim çabalarına karşı sinik davranışlar ortaya çıkabilmektedir. Böylece; değişime karşı sinik tutum, değişim çabalarına ilişkin umutsuzluk ve karamsarlık şeklinde tarif edilebilir (Thompson vd., 2000: 2).

Tüm bunlarla birlikte değişim sinizmi, işletmeler açısından belirsizliği azaltan bir etmen rolü de görebilir. Düşüncelerle gerçekler, projelerle pratikler arasındaki ilişkileri sürekli hale getirebilmek için, alaycı, ayrıntıcı ve eleştirel sinik bakış, işletmeler açısından “algısal ekran” fonksiyonu görebilir. Bir anlamda, sinikler işletme içi psikolojik havanın termometreleri niteliğindedirler. Değişime karşı, çalışan algısını gösteren işaretler olarak, işe yarayabilmektedirler (Abraham, 272-273).

1.3 ÖRGÜTSEL SINİZM KAVRAMI VE TANIMI

Örgütsel sinizm; kişinin istihdam edildiği örgüte yönelik sahip olduğu olumsuz düşünce, duygu ve sergilediği davranışlara atfen tanımlanmaktadır. Bilişsel boyut; örgütün dürüstlükten uzak olduğuna dair inancı, duygusal boyut; örgüte yönelik olumsuz duygulanımları, davranışsal boyut ise; bu inanç ve duygularla ilişkili olarak örgüte karşı sergilenen küçümseyici ve eleştirel tavırları içermektedir (Dean vd., 1998: 345). Örgütsel sinizm kavramı ayrıca, yönetici davranışlarına çalışanlarca atfedilen bencillik suçlamalarıyla da belirginlik kazanmaktadır. Sinik çalışanlar, örgütsel karar alma ve uygulama süreçlerinin tek taraflı bir çıkar ilişkisi üzerinden yönetenler lehine uygulandığı şeklinde bir varsayıma sahiptirler. Ve onlara göre; söz konusu yapısal durum tersine çevrilemeyecek kadar köklüdür (Andersson, 1996: 1400).

Örgütsel açıdan sinik çalışanlar belirli karakteristik özellikleriyle dikkat çekmektedirler. Bu bireyler, çalıştıkları kuruma ve çalışma arkadaşlarına karşı küçümseyici tavırlar sergilerler. Söylemleri ve olayları kritik etme tarzları kötümserdir. Kolay beğenmeyen yapılarıyla her şeyi eleştiren insanlar olarak görülürler. Sürekli olarak güven problemi yaşamaları, insanların dürüstlükten uzak olduklarına dair inançlarının sonucudur. Bu kişiler insanları güdüleyen temel motivasyon unsurunun kişisel çıkarlar olduğuna inanmaktadırlar. Böylece görünürdeki eylem ve söylemlerin arkasına gizlenmiş asıl amacın bireysel menfaatler olduğunu düşünmektedirler. Bu kişilikler ayrıca yaşadıkları olumsuzluklara karşı oldukça kırılgandırlar (Abraham, 2000: 270).

1.4 ÖRGÜTSEL SİNİZMİN BOYUTLARI

1.4.1 Bilişsel Sinizm

Bilişsel boyut, bireylerin çalıştıkları kurum hakkında; gözlemler, algılar ve deneyimler yoluyla edinmiş oldukları düşünce ve tecrübelerle atıfla tanımlanmaktadır (Nous, 2007: 31). Sinizmin bu boyutu teorik karşılığını Dean ve çalışma arkadaşlarında bulmuştur. Söz konusu araştırmacılara göre bilişsel sinizm; çalışanın çalışma ve iş yaşamını deneyimleme sürecine getirdiği rasyonel bir yorumlama biçimidir (Dean vd., 1998: 346). Kişinin deneyimleri sonucu edindiği bilişsel çıkarımları sinik olarak değerlendirebilmek için, bu değerlendirmeyi anlamlı hale getirecek argümanlara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bağlamda bilişsel sinizm, kendisini en çok, çalışanların organizasyonun dürüstlükten yoksun olduklarına dair taşıdıkları inançta göstermektedir (Dean vd., 1998: 348).

Sinik tutum bilişsel bir boyut içerisinde ele alındığı zaman da, kişinin çevresine dair karamsar bir bakış açısı niteliği taşıdığından, bunun sebepleri üzerine farklı yaklaşımlar öne sürülmüştür. Örneğin Kanter ve Mirvis'e göre (1989), sinik bireylerin güvensiz ve karamsar bakışı, onların insana dair tasavvurları ile ilgilidir. Sinik şekilde tanımlanabilecek tipoloji; insanı özünde hileci ve bencil bir varlık olarak değerlendirmektedir. Bu da örgütsel bağlamda cereyan ettiğinde, yöneticileri ve kurumsal kimliği de aynı şekilde eleştirmelerine sebep olmaktadır. Bunun insanın doğasına yönelik karamsar bir yaklaşımdan kaynaklanmadığını, sebebin örgütsel ve kurumsal çevreyi kritik etme tarzıyla alakalı olduğunu söyleyenler ise çoğunluktadır.

Mesela; bilişsel boyutu açıklarken Stanley vd. (2005), “verili motiflere güvensizlik” şeklinde bir açıklamayı uygun bulmuştur. Aynı şekilde Johnson ve O’Leary-Kelly (2003) de “örgütsel samimiyete inanmama” şeklinde bir tanımlı tercih etmişlerdir (Nous, 2007: 25). Kaynakları konusunda farklı değerlendirmeler söz konusu olsa da, burada önemli olan sinik tutumun deneyimlenme ve bu deneyimleri değerlendirme sürecinin bir sonucu olduğu gerçeğidir. Çalışan kendi olumsuz davranışını izah ederken hissi gerekçeler yerine daha somut ve rasyonel sebepler öne sürdüğünde sinizmin bilişsel boyutu belirginlik kazanmış olur (Dean vd., 1998).

Bilişsel boyutu ele alırken dikkate alınması gereken önemli şeylerden başlıcası genel davranış psikolojisidir. İnsanların tutum nesnesi hakkında bilgi edindiği ve bu nesne hakkındaki inançlarını oluşturdukları zaman ortaya çıkan bilişsel öğrenme süreçleri davranışsal özellikler göstermektedir. Tam da söz konusu bilişsel özellikler bağlamında ele alınması gereken sinik tutum “dürüstlük” kavramı etrafında tartışılmalıdır. Kişilerin organizasyonun dürüst olduğuna inanmadıkları zamanlarda sergilemiş oldukları sinik eğilimler, ya da, sinik yönsemeler gösterdiklerinde ortaya çıkan “dürüstlük” sorgulaması, bu kavramın (dürüstlük) tanımını açıklamayı zorunlu hale getirmektedir. Oxford İngilizce sözlük bu kavramı: “ ahlaki prensiplere sadakat gösterme, özellikle sahici ve adil bir davranış içerisinde yozlaşmamış erdemini saf karakterini sergileme, samimi ve saygılı bir duruş” şeklinde tanımlamaktadır. Bu bağlamda; çalışanlar, örgütlerinin dürüstlükten uzak, ahlaki sınırları belirsiz, egoist, çıkarıcı ve hileci davranışlarını doğrudan deneyimlediklerinde ya da bu tarz davranışları kafalarında dürüstlüğe aykırı şeyler olarak kodladıklarında sinizmin alanına girmiş olmaktadır. Dürüstlük sorgusu inanç temelli ve düşünsel odaklı olduğu için de bu sinik tutum bilişsel bir boyut kazanmaktadır (Nous,2007: 26).

Bilişsel sinizm işletmeler içerisinde bazı ciddi sorunlara yol açabilmektedir. Özellikle işe odaklanma, çalışanın genel refah durumu, iş tatmini, iş koşulları gibi iş hayatının önemli motivasyon unsurları ile bilişsel sinik tutum arasında ters yönlü ilişkiler söz konusudur. Ayrıca sinizmin bilişsel boyutu çalışanın örgütüyle kurduğu duygusal aidiyet bağlarını zayıflatan faktörlerdendir (Yasin ve Halid, 2015: 57).

1.4.2 Duygusal Sinizm

Sinik davranışın düşünsel temellerinin olduğu araştırmacılar tarafından kabul edildiği gibi, aynı zamanda bu davranış tarzının duygusal sebepleri de mercek altına alınmıştır. Buna göre, sinizm bir inanç olduğu kadar bir histir de. Bilişsel boyutları gibi duygusal boyutları da söz konusudur. Sinizmi kişinin çevresini değerlendirme ve bunun sonucu olarak olaylara karşı reaksiyon gösterme tarzı şeklinde ifade ettiğimizde, sinizmi duygusal boyutu olmayan salt bir düşünsel yargılama biçimi olarak değerlendirmek yanlış olacaktır (Dean vd., 1998: 346).

Sinik tutuma sahip bireyler, sadece örgütlerine ilişkin inanç ve kanaatler taşıyan bireyler değil, bununla birlikte çalıştıkları kurumda duygusal durumlar yaşayan kişiler olarak da yer almaktadırlar (Dean vd., 1998: 346). Kişinin çevresindeki etkenlere maruz kalarak karşılaştığı nesnelere ya da kişilere karşı takındığı küçümseyici, hafife alıcı, hayal kırıklığına uğramış, güvensiz tutumu, onun sinik davranışının duygusal motiflerini oluşturmaktadır (James, 2005: 6). Bununla birlikte; bu motifler arasında, saygısızlık, öfke, sıkıntı ve utanç gibi kuvvetli duygusal tepkiler de yer almaktadır (Abraham, 2000: 269).

Sinik tutumların kavramsallaştırılmasında duygusal boyutun ele alınması Izard (1997)'ın teorik katkılarıyla şekillenmiştir. Söz konusu yazar beşeri duyguları 9 temel kategori içerisinde ele almıştır (Dean, 1998: 346):

1. İlgi- heyecan
2. Zevk-haz
3. Sürpriz –şaşkınlık
4. Kızgınlık-öfke
5. Tiksinme-nefret
6. Acı-ızdırıp
7. Küçümseme-hor görme
8. Korku-dehşet
9. Utanç-aşağılama

Örgütsel sinizmin duygusal boyutu, bu duygu spektrumundaki hislerden oluşmaktadır. Sinikler örneğin, örgütlerine karşı öfke duyabilirler ve saygısız davranışlar içerisinde bulunabilirler. Örgütlerini düşündükleri zaman, sıkıntı, stres hatta

utanç yaşayabilirler. Böylece sinizmin birçok farklı negatif duyguyla ilişkili olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, ironik bir biçimde, sinikler kendi kurumlarına olan üstünlük durumlarından ve küçümseyici tavırlarından zevk de alabilirler. Yani bu olumsuz görülen duygusal formun onlarca kodlanma ve anlamlandırılma biçimi farklı olabilir. Onlar kendi standartlarına ve isteklerine göre bir yargılamada bulduklarını düşünmüş olabilirler. Sonuç olarak örgütsel siniklerin organizasyonları hakkında yalnızca düşünsel temelli kanaatlere sahip olmadıkları, aynı zamanda duygusal açıdan değerlendirmeler de buldukları bilinmelidir (Dean, 1998: 346).

Bilişsel sinizm gibi duygusal sinizm de işletmeler içerisinde bazı ciddi sorunlara yol açabilmektedir. Özellikle işe odaklanma, çalışanın genel refah durumu, iş tatmini, iş koşulları gibi iş hayatının önemli unsurları ile duygusal sinizm arasında ters yönlü ilişkiler söz konusudur. Ayrıca sinizmin duygusal boyutu çalışanın örgütüyle kurduğu duygusal aidiyet bağlarını zayıflatan faktörlerdendir (Yasin ve Halid, 2015: 57).

1.4.3 Davranışsal Sinizm

Örgütsel sinizmin son boyutu, olumsuz eğilimler gösteren davranışsal özellikler hakkındadır (Nafei, 2013: 3). Literatürdeki genel vurgu, sinik davranışların özel/spesifik davranışlardan ziyade belirli davranış tiplerine yönelik eğilimleri içerdiği üzerinedir. Sinikler, alaycı tavırlarıyla örgütlerinin güçlü eleştirmenleri konumundadırlar. Eleştirel tavır kendisini farklı formlarda dışa vursa da, bu tavrın en karakteristik özelliği, organizasyonun dürüstlükten ve samimiyetten uzak olduğuna yönelik inançtır. Aynı zamanda sinik çalışanların müstehzi sayılabilecek kadar mizahi yaklaşımlar sergiledikleri de görülmektedir. Örgütün samimiyetten ve dürüstlükten yoksun olduğuna dair sinik inanç, örgütün çevresel duyarlılık gibi kamu faydasına ilişkin projelerinde bile kendini gösterir. Sinikler bu tarz kamuya yararlı diye lanse edilen faaliyetlerin bile belirli maliyet sınırını aştığında, yani örgütün çıkar çemberinin dışına çıktığında, uygulanmayacaklarını söylemektedirler. Aynı zamanda karamsarlıklar, sözlü veya bedensel dil içerisinde mimik ve ifadelerle anlam kazanan imalı bakışlar, her şeyi bildiğini iddia eden gözler, alaycı ve hafife alıcı sınıtımalar da siniklerin karakteristik davranışları arasında sayılabilir (Dean, 1998: 346).

Brandes'e göre bütün bu olumsuz sonuçlarına karşın yine de sinizmin ve onun davranışsal boyutunun çalışanlar açısından, iş yeri sorunlarıyla ilgili temel başa çıkma

mekanizmalarından biri olduğu unutulmamalıdır. Yöneticiler; sinik davranışta bulunan bireylere karşı sindirme ve susturma gibi baskıcı politikalara yönelirlerse, bu yalnızca etkisiz değil aynı zamanda zararlı sonuçlara da sebebiyet verecektir. Çünkü davranışsal sinizm; çalışanın yaşadığı hayal kırıklıklarını hafifleten bir rol oynayabilmektedir (Brandes ve Das, 2006: 235).

1.5 ÖRGÜTSEL SINİZMİN KURAMSAL TEMELLERİ

1.5.1 Beklenti Kuramı

Genel olarak beklenti teorisini, bireyler tarafından geniş bir spektrum içerisinde seçilmiş belirli bir davranışın bir takım sonuçlar doğuracağı şeklinde tanımlamak mümkündür. Bu sonuçların kişisel faydalara ilişkin pragmatik çıktılara yönelik olduğunu söylemek mümkündür (Oliver, 1974: 244). Vroom (1964) tarafından kavramsallaştırılan Beklenti Kuramı (Expectancy Theory); bireylerin beklenti, araçsallık ve değerlikten oluşan üç bileşenin etkileşimiyle motive olduklarını iddia etmektedir. Beklenti kavramını Vroom, belli bir eylemin belli bir amaçla sonuçlanacağı şeklinde geçici bir inanç olarak tanımlamıştır (James, 2005: 11). Buradaki geçicilik, bu inançların sürekli devam edemeyeceğini, değişebileceğini gösterir. Görüldüğü gibi bu kavram bir eylem-sonuç ilişkisini göstermektedir. Beklenti sıfırdan + 1'e kadar çeşitli değerler almaktadır. Buradaki sıfır noktasında bir eylemin belli bir sonuç doğuracağı konusunda bir olasılık yok demektir. + 1 durumundaysa bir eylemin belli bir sonuç doğuracağı katidir. Burada söz konusu olan olasılık öznel bir olasılıktır, yani o eyleme girişen, o amacı isteyen kişinin hesapladığı olasılıktır (Onaran, 1981: 72). Bununla birlikte, yapılan araştırmalar mevcut kavramsallaştırmayı daha kapsamlı bir teorik yapıya doğru genişletmiştir. Örneğin çeşitli araştırmalar beklenti teorisini; çalışan davranışını ölçmek, değerlendirmek ve yorumlamak için genel bir çerçeve olarak kullanmıştır. Fakat yine de, kesin olarak teorinin geçerliliğinin test edilmediği söylenebilir (James, 2005: 11).

Böylelikle, bu kurama göre her eylemin çeşitli ana sonuçlarıyla birlikte bu sonuçlara bağlı olarak ortaya çıkan tali sonuçları da vardır. Örneğin; yükselmek isteyen bir iş göreni ele aldığımızda, kendisinin yoğun çalıştığı takdirde yükseleceğine dair bir inancı olduğunu varsayalım. Burada ilk aşamadaki ana sonuçlar; çok çalışma, orta karar çalışma, az çalışma şeklinde sıralanabilir. Bu bağlamda yükselme ikinci, başka bir

ifadeyle tali sonuç olacaktır Böylece ikinci sonuç olan yükselmeye ilişkisi sebebiyle çok çalışma sonucunun vâlençe'ı (değerliliği) pozitif değerde olacaktır. Başka bir ifadeyle, çok çalışmak, yükselmeyi elde etmekte bir araç olmaktadır. Bu durumda, çok çalışmaya ilişkin olumsuz başka bir ikinci sonuç yoksa ve yükselmeye ilişkin başka bir ilk sonuç yoksa, örneğimizdeki iş gören çok çalışmak için çaba gösterecektir. Yani çok çalışmak için gösterilen çaba, amacın (yükselmenin) valence'inin çok çalışmanın bu amacın elde edilmesindeki algılanan araçsallık değeriyle çarpımına bağlı olacaktır. Bir diğer ifadeyle, valence, beklenti, araçsallık hep ölçülebilir şeylerdir. Vâlençe'ı ölçmek için çalışanların amaçlarını nasıl sıraladıklarını bilmek gereklidir. Araçsallık için de, çalışanların ilk aşamadaki sonuçlarla ikinci aşamadaki sonuçlar arasındaki ilişkilerin yönleriyle güçlerini nasıl algıladıklarını, başka bir deyişle, işle ilgili bir davranışın (örneğin yükseki üretimin) çeşitli sonuçların (yükselme, ücret artışı, saygınlık elde etme, vb.) herbirini elde etmedeki öznel olasılıklarını bilmek gerekmektedir (Onaran, 1981: 72-73).

Bu genel beklenti teorisi çerçevesi, tutum ve davranışın önemli belirleyicilerinden biri olan çevresel faktörleri göz önüne alarak çalışan sinizminin gelişimini ve niteliğini açıklamak için kullanılmıştır. Ajzen ve Fishbein'in (1980) ve Miller ve Grush'un (1998) katkılarını da saklı tutarak model; sinizm araştırmalarında, örgüt içindeki sonuçlara ilişkin beklentiler hakkındaki bireysel davranışlara odaklanmıştır. Örgütsel değişim bağlamında sinizm araştırmaları yapan bilim adamları, sinik davranışların, örgütün gelecekteki davranışlarıyla ilgili olumsuz beklentilerin bir sonucu olduğunu bulgulamışlardır. Olumlu örgütsel çıktılar ile olumsuz bireysel çıkar beklentileri arasındaki fark, sinizmin altında yatan temel sebepler arasındadır (James, 2005: 11). Böylece beklenti kuramı ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Çalışanların gelecek ile ilgili beklentilerinin karşılanmaması onlarda hayal kırıklığı, endişe, karamsarlık gibi olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Bu durum da, örgütsel açıdan sinizme yol açan başlıca sebepler arasında gösterilebilir (Brandes ve Das, 2006; Abraham, 2000).

1.5.2 Atfetme Kuramı

Weiner (1985), atfetmelerin ya da başka bir ifadeyle yüklemelerin duygusal sonuçlarla ilişkili olduğunu belirtmiştir. Başka bir ifadeyle, duygular, bireylerin

sonuçlara tepki olarak yarattıkları nedensel değerlendirmelere gösterilmiş tepkiler olarak düşünülür. Nedensel boyut merkezli ele alındığında; bireylerin karşılaştıkları başarısız durumları açıklamakta kullandıkları argümanlar önem kazanmaktadır. Başarısız olan birey bunu içsel sebeplerle açıklama konusunda isteksiz olabilmektedir. “Başaramadım, çünkü bunu yapacak yeterli zekâyâ sahip değilim” diyebilmek birçok kişi için utanç verici ve güven zedeleyen bir şey olacağı için, kişi başarısızlığın faturasını kendi dışındakilere kesecektir. Çevresindekileri yaşadığı hayal kırıklığının müsebbibi olarak görmek isteyen birey, dışsal bir sorumluya “atfettiği” itham ile kendi içsel kusurlarını örtbas etmiş olmaktadır (Harvey, 2006: 146).

Her ne kadar, tek bir olumsuz durumun örgütsel sinizm ile sonuçlanacağını düşünmek şüpheli olsa da, olumsuz olaylara tekrar tekrar maruz kalmanın, örgütsel sinizmi doğurabileceğini söylemek de pek ala mümkün görünmektedir. Sinizm bir tür davranış biçimi olarak kendini bir kere gösterdiğinde, artık sinik bireyler, karşılaştıkları olumsuz koşulların temel sorumlusu olarak örgütlerini suçlamaktadırlar. Başka bir ifadeyle, örgütsel sinizm yerleşik ve sürekli bir hal aldığı anda atfetme kuramının temel varsayımları pratikte karşılık bulmakta ve sinik bireyler sonuçlarıyla yüzleşmek zorunda oldukları olumsuzlukların sebeplerini kendileri dışındaki ana kaynağa refere etmektedirler (Eaton, 2000: 19-20).

Özellikle örgütsel değişim temelli sinizm araştırmalarında, atfetme kuramının çok önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir. Şöyle ki çalışanlar iş yerlerinde karşılaştıkları sorunların sebeplerini anlama ihtiyacı duyarlar. Bu durumda kendilerini sorumlu hissetmediklerinde var olan olumsuzlukları başkalarına atfetmeye çalışırlar (Eaton, 2000). Örneğin çalışanlar örgütün aldığı kararlarda sahtekarca davrandığını veya karar vericilerin yeterli liyakat ve ehliyete sahip olmadıklarını düşünebilirler (James, 2005: 11-12).

1.5.3 Davranış Kuramı

Davranış araştırmalarının geniş kapsamlı tarihine rağmen, kavram üzerinde herkesin mutabık olduğu bir tanımdan söz etmek pek olası görünmemektedir. Fakat pek çok teorinin hemfikir olduğu ortak vurgulardan söz etmek de mümkündür. Bunlar: 1) değerlendirme/yorumlama, davranışların odağını, ağırlık merkezini oluşturmakta, 2)

davranışlar bellekte temsil edilmekte, 3) davranışların bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sebep ve sonuçları birbirinden ayırt edilebilmektedir (Olson ve Zanna, 1990: 118).

Bu perspektife göre bir düşünce veya inanç, dağılma süreci boyunca ilgili düşünce veya inancı daha erişebilir hale getirecektir. Bu sürece göre, yeni veya tanıdık olmayan bir olgu hakkındaki davranışlar, benzer şeylerle ilgili mevcut davranışlar tarafından aktive edilir. Davranışların temsili ve tahkiki yönlerini birleştiren bir model, Pratkanis ve Greenwald tarafından önerilen sosyo-bilişsel modeldir. Bu modelde, söz konusu araştırmacılar, davranışların problem çözümünde nasıl basit yaklaşımlar getirdiklerini sunmuşlardır. Bu yazarlar, değerlendirme sürecinin bilişsel temsili olarak davranışların, sosyal ve bireysel dünyada ne denli önemli olduklarını vurgulamışlardır (James, 2005: 13).

Ayrıca Dean ve arkadaşlarının (1998) tanımladığı şekliyle örgütsel sinizm kavramı, davranış kuramı ile sinizm arasındaki ilişkileri ortaya koyma açısından önemlidir (James,2005: 13). Örgütsel sinizmi; “ bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları olan, kişinin çalıştığı kurumuna yönelik negatif tutumu” (Dean vd., 1998: 345) diye tanımlayan yazarlar, böylece örgütsel sinizmin kuramsal çerçevesini davranış bilimlerinin teorik varsayımlarıyla desteklemişlerdir.

1.5.4 Sosyal Değişim Kuramı

Çalışan-örgüt ilişkilerini araştırmada kullanılan yaklaşımlardan biri, çalışan ile örgüt arasında bir değiş-tokuş olduğu varsayımına dayanan P.M. Blau'un (1964) sosyal değişim teorisidir (social exchange theory). Bir tür mübadele durumu olarak çalışan-örgüt ilişkisi, sosyal bir değiş- tokuş durumu olduğu kadar ekonomik bir değişimi de ifade edilebilmektedir. Blau 'a göre sosyal değişim, bireylerin elde etmeyi umdukları geri dönüşler beklentisiyle motive oldukları davranışlardır. Sosyal değişim teorisine göre bir birey, bir başkasına gelecekte birtakım geri dönüşler elde edebileceği ümidiyle iyilik yapmaktadır. Sosyal değişimin doğasını önceden tayin etmek mümkün değildir, iyiliği yapanın kişisel değerlemesine bırakılmaktadır. Bunun içindir ki sosyal değişim, uzun süreli beklentilere odaklanmakta ve tarafların karşılıklı olarak yükümlülüklerini yerine getirmelerini esas almaktadır (Köksal, 2012: 4-5).

Çalışanlar arasındaki sosyal alışverişler kişisel menfaatlere bağlıdır. Bununla birlikte, bu sosyal alışverişler, karşılıklı bağımlılık ve muhtaçlık durumlarını da

içermektedir. Teorinin temel argümanı, “sosyal ödül” şeklinde tarif edilebilecek “karşılıklı bağımlılık ve muhtaçlık” ilişkilerinin sosyal ortamlarda bireyleri bir araya getiren motivasyon unsurları arasında olduğudur (James, 2005: 14).

Yapılan araştırmalar, sosyal değişim teorisinin, örgütsel sinizmin kavramsal temelini oluşturan kuramlardan birisi olduğunu göstermektedir. Bu araştırmalar, örgütsel sinizmi sosyal değişim ihlallerine bir tepki olarak ele almış ve örgütsel sinizmi, çalışanın, çalıştığı kurumdaki istihdamına ilişkin sosyal değişim ihlaline verdiği bir tür karşılık olarak açıklamıştır (Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003: 630). Çalışanlar örgütlerinin kendilerini önemsediklerini hissettiklerinde, öfke, nefret, saldırganlık gibi olumsuz sinik duygu ve davranışlar sergileyebilmektedirler (Gouldner, 1960).

1.5.5 Duygusal Olaylar Kuramı

Sinizmin işyerindeki varlığını ve gelişimini açıklayan teorilerden bir diğeri ise, Weiss ve Cropanzano (1996) tarafından önerilen Duygusal Olaylar (affective events) teorisidir. Bu teori, çalışma hayatında yaşanan deneyimlerin çalışanların duygusal durumları üzerinde etkili olduğunu öngörmektedir. Teoride, bu etkilerin, iş davranışlarını üzerindeki tesirlerine dikkat çekilmektedir. Ayrıca, duygusal olaylar teorisine dayanarak Cole ve arkadaşları (2006), yönetici desteği seviyesinin ve psikolojik dayanıklılığın sinizmin belirleyicileri arasında olduğunu iddia etmişlerdir (Brown ve Cregan, 2008: 669).

Duygusal Durumlar teorisini geleneksel yaklaşımlardan ayıran en önemli farklardan birisi; bu teorinin iş yeri deneyimlerinin sebep, sonuç ve yapısına odaklanmış olmasıdır. İş doyumunu etkileyen faktörlerin tanımlanmasında, Duygusal Olaylar Teorisi, yalnızca karar verme süreçlerine odaklanan teorilere karşı, duygusal deneyimler üzerine yoğunlaşan kuramsal varsayımlara dayanır (Weiss ve Cropanzano, 1996: 11).

Çalışanların çalışma hayatları boyunca karşılaştıkları olaylar onlar üzerinde bir takım duygusal sonuçlara yol açabilmektedir. Hayal kırıklığı, hüsrana gibi duygusal durumların da örgütsel sinizme sebep olacağı söylenebilir (Brown ve Cregan, 2008).

1.6 ÖRGÜTSEL SINİZME ETKİ EDEN BAŞLICA FAKTÖRLER

1.6.1 Bireysel Faktörler

Örgütsel sinizme etki eden başlıca faktörleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

Yaş; araştırmalar göstermektedir ki algılanan örgütsel sinizm ile yaş arasında açık ve net bir ilişki bulunmamaktadır. James (2005)'in eğitim üzerine yapmış olduğu araştırmada yaş ile örgütsel sinizm arasında herhangi bir anlamlı ilişki bulunmamaktadır (James, 2005: 97). Aynı şekilde Anderson ve Bateman (1997)'in 207 uzman ve yönetici pozisyonda bulunan çalışanlara uyguladıkları çalışmada da örgütsel sinizm ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. (Anderson ve Bateman, 1997) N. Tokgöz ve H. Yılmaz (2008) da otel işletmesinde 246 çalışana yapmış oldukları çalışmada benzer sonuçlara ulaşmışlardır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 302).

Farklı olarak Marvis ve Kanter (1991) ise yaptıkları çalışmada 18-25 yaş aralığındaki iş görenlerin 55 yaş ve üstü çalışanlara göre daha sinik olduklarını gözlemlemişlerdir. Araştırmacılar bu durumu bireylerin beklentileri ile açıklamışlardır. Onlara göre, genç çalışanlar ileri yaşta olanlara nazaran maddi başarılarla daha odaklıdır (Marvis ve Kanter, 1991: 56).

Cinsiyet; cinsiyet ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki yapılan araştırmalara göre farklılıklar göstermektedir. Örneğin bazı çalışmalar (Anderson ve Bateman, 1997; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Pugh ve diğerleri, 2003) örgütsel sinizm ile cinsiyet arasında herhangi bir ilişki saptamamışlardır. Bununla birlikte örgütsel sinizm ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki saptayan çalışmalar da vardır. Altınöz ve diğerleri (2011) Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine yapmış oldukları bir araştırmada erkeklerin kadınlara göre daha sinik olduklarını bulmuşlardır. Araştırmacılar bu durumu kadın çalışanların daha yüksek iş aidiyeti ve bağlılık düzeyleri ile açıklamışlardır (Altınöz ve diğerleri, 2011: 310).

Yapılan bir başka araştırmada ise Lobnika ve Pagon (2004), kadınların erkek çalışanlara göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Yazarlar bu durumu, kadınların iş yerlerinde yaşadıkları bir takım mağduriyetlere dayanarak açıklamışlardır.

Medeni durum; alan yazımında çalışanların medeni durumları, örgütsel sinizmi etkileyebilecek faktörler arasında sayılmaktadır. Yapılan bir araştırmada (Delken, 2004: 51) bekâr çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Delken bu durumu özellikle çocuk sahibi olan evli çalışanların istikrarlı bir evlilik sürdürme adına boşanmayı riskli bulmaları onları daha az sinik tutumlara sevk etmiştir. Bununla birlikte; medeni durum ile örgütsel sinizm tutumu arasında herhangi bir anlamlı ilişki olmadığını saptayan çalışmalar da mevcuttur (Erdost vd., 2007: 522; Okan, 2018: 39).

Çalışma süresi; çalışma süresi bir çalışanın işyerinde ne kadar süredir istihdam edildiğini göstermektedir. Çalışma süresi ile örgütsel sinizm arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu gösteren çalışmalar olduğu gibi, ilişkinin negatif olduğunu saptayan çalışmalar da mevcuttur. Polis teşkilatına yönelik yapmış oldukları bir araştırmada Lobnika ve Pagon (2004; 7) daha uzun hizmet süresine sahip olan polislerin örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu gözlemlemişlerdir. Bununla birlikte O'Connel ve diğerleri (1986) yapmış oldukları çalışmada hizmet süresi on beş yıldan fazla olan çalışanların örgütsel sinizm tutumlarının daha az olduğunu saptamışlardır.

Ayrıca yapılan bazı araştırmalarda çalışma süresi ile örgütsel sinizm arasında herhangi bir anlamlı ilişki olmadığı da bulgulanmıştır (Okan, 2008: 39).

Eğitim düzeyi; Eğitim düzeyi ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu gözlemleyen çalışmalar olduğu gibi (Güzeller ve Kalağan, 2008: 98; Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 300) bu ilişkinin ters yönlü olduğunu saptayan çalışmalar (Yavuz ve Bedük, 2006: 311) da mevcuttur. Eğitim düzeyi artıkça örgütsel sinizmin de arttığını bulgulayan ilgili çalışmalar bu durumu eğitim düzeyi yüksek olanların daha fazla sorgulayıcı, bilinç düzeyi yüksek, donanımlı olmaları ve işyerlerinde karşılaştıkları olumsuzluklara karşı daha duyarlı olmaları ile açıklamışlardır. Tersine sonuçları gözlemleyen ilgili çalışma ise bu durumu, eğitim düzeyi yüksek çalışanların alternatif iş bulabilme konusundaki rahatlıkları ile açıklamıştır. Bununla birlikte eğitim düzeyi ile örgütsel sinizm arasında herhangi anlamlı bir ilişkinin olmadığını (Anderson ve Bateman, 1997: 460; James, 2005: 97) gözlemleyen araştırmalar da mevcuttur.

1.6.2 Örgütsel Faktörler

Örgütsel sinizme etki eden başlıca faktörleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

Psikolojik sözleşme ihlali; psikolojik sözleşme, çalışan ile örgüt arasındaki karşılıklı yükümlülüklerle olan inancı temsil etmektedir. Bir çalışan harcadığı emek ve zamana işverenin karşılık göstermesi gerektiğini düşündüğü anda psikolojik sözleşme kurulmuş olur. Burada sözleşmenin kurucu unsurunun karşılıklılık normu olduğu açıktır. Ancak karşılık beklentisinin bireysel ve göreceli bir durum olması onun zihinlerde kodlanma biçimini çeşitlendirmektedir. (Rousseau, 1989: 24). Yani bu sözleşmeler, çalışanların algılarında mevcut olan iyi niyet ve güven hakkındaki, çalışan-örgüt değiş tokuşu konusuna ilişkin son derece subjektif varsayımlardır. Çalışanlar, örgütün kendi yükümlülüklerini yerine getirmediğini hissettikleri anda psikolojik sözleşme ihlali fiilen doğmuş olur. Psikolojik sözleşme bir kez ihlal edildiğinde, güvensizlikler baş gösterir ve çalışanlar arasında davranışsal ve duygusal tepkiler gelişir. Psikolojik kontrat ihlallerinin güvensizlik duygularına ve hayal kırıklıklarına sebep olarak çalışanlar ile işverenler arasındaki karşılıklı sorumlulukları zedelediğine inanılmaktadır. Öfke, zorbalık ve hınç gibi olumsuz etkilerin psikolojik sözleşme ihlalinin sonuçları olduğu gözlenmiştir (James, 2005: 38). Çalışanlar yaptıklarının karşılık gerektiren bir değer ürettiğine inanmadıklarında ise psikolojik sözleşmeler kurulmuş sayılmamaktadır. Böylece, sözleşmenin hem kurulmasında hem ihlalinde başat belirleyici şartın “beklenti” duygusu olduğu görülmektedir (Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003: 629).

Bununla birlikte, çalışanlar kendi bağlılıkları ve yoğun çalışmaları karşılığında örgütlerinin belirli yükümlülükleri yerine getirmelerini beklerler. Örgüt onların asgari beklentilerini karşılamadığında olumsuz duygu ve davranışlar ortaya çıkar. Çünkü ihlal edilmiş psikolojik sözleşmeler geciken maaş ödemelerini ve karşılıklı güveni de içermektedir. Psikolojik sözleşme ihlallerinin örgütsel sinizmi tetiklediği düşünülmektedir (James, 2005. 38-39). Şöyle ki; örgütsel sinizm, çalışanların örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inançlarında kendini göstermektedir. Örgütün dürüst olmadığına yönelik bu tür bir inanç; adalet, samimiyet ve doğruluk gibi temel çalışan beklentilerinin ihlal edildiğine yönelik bir algıya sebep olmaktadır. Bu olumsuz algı

psikolojik sözleşmenin ihlaline ve böylece sinik davranışlara yol açmaktadır (Johnson ve O'Leary- Kelly, 2003: 629).

Psikolojik sözleşme ihlalleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye odaklanan çalışmaların büyük bir kısmı, sözleşme ihlaline maruz kaldığını düşünen çalışanların fiili ve cari olarak çalıştıkları kuruma yönelik olumsuz tutum ve davranışlarını sinizmin teorik ve kavramsal çerçevesi bağlamında ele almışlardır. Bu araştırmaları nitelik açısından derinleştiren ve teorik yönden genişleten Pugh vd. (2003), sözleşme ihlalinin deneyimlemiş ve sonucunda işinden olmuş “kurbanların” yeni işverenleriyle kurdukları ilişkiye dikkat çekmişlerdir. Bu olumsuz deneyimleri yaşayan çalışanların yeni başladıkları iş yerlerinde sergilemiş oldukları davranışları örgütsel sinizm açısından ele almışlardır (Pugh vd., 2003: 202). Vardıkları sonuç, sözleşme ihlallerinin yeni işverene duyulan güven duygusu ile ters yönlü bir ilişki içerisinde olduğu ve artan sözleşme ihlallerinin çalışan sinizmini artırdığı şeklindedir (Pugh vd., 2003: 201). Sonuç olarak psikolojik sözleşme ihlallerinin, çalışan sinizmine sebep olan belirleyiciler arasında olduğu söylenebilir (Andersson, 1996: 1404).

Örgütsel adalet; adaletin, örgüt içerisinde çalışanların eylem ve tepkilerini etkilediği yönünde önemli deliller mevcuttur. Araştırmalar; çalışanların örgütsel ödüllendirmelerin sunulma biçimleri ve süreçleri ile yakından ilgili olduklarını göstermektedir. Böylece; örgütsel adaletin çalışan performansı üzerinde etkili olduğu beklenmektedir. Bir takım araştırmacılar, çalışanlar örgütsel kararları ve yönetsel eylemleri önyargılı veya haksız bulduklarında, onların kızgınlık, öfke ve hatta hınç duyguları yaşayacaklarını ileri sürmüşlerdir. Kurumsal adalete olan inancın azalması, işe devam sorunlarını beraberinde getirdiği gibi düşmanlık duygularına da sebep olabilmektedir (James, 2005: 36-37).

Örgütsel adalete ilişkin teorik yaklaşımların başında “Eşitlik Teorisi” (Adams, 1965) olarak bilinen yaklaşım gelmektedir. Adams'e göre bireyler kendi aralarında eşitlikçi ve adaletli ilişkileri sürdürmeye, haksız veya adaletsiz ilişkileri önlemeye isteklidirler. Teoriye göre; bireyler, kendi girdi-çıktılarının niceliksel ya da niteliksel envanterini çıkartarak kendi “hesaplarını” grubun öteki üyelerinin durumuyla karşılaştırıp aralarındaki ilişkinin ne kadar adilane olduğunu rasyonel bir şekilde yargılamış olurlar. Burada karşılaştırmayı yapan taraf grubun bir üyesi olabildiği gibi

örgüt içerisindeki herhangi bir çalışan topluluğu da olabilmektedir. Birey kendi girdi-çıkıtı oranını seçtiği referans grubun/bireyin girdi-çıkıtı oranıyla kıyaslayarak adalet algısıyla ilgili yargıda bulunur. Bu oranlar birbirine yakın ise karşılaştırmayı yapan tarafından bu adaletli bir durum olarak değerlendirilir (Hassan, 2002: 56). Ancak kişisel değerlendirmelerin sübjektif yapısı dikkate alındığında, kişilerin benzer olaylar karşısında tamamen aynı davranışlar sergilemedikleri görülür. Kişilerin karşılaştıkları olayları değerlendirme tarzlarının ve bu olaylara gösterilen tepkilerin farklı ve çeşitli olması örgütsel adalet algısının belirleyicilerini saptama konusunda yeni bir takım düzenleyici faktörleri gerektirir. Aynı durumla karşılaşan bireylerin farklı davranışlar sergilemeleri, davranışsal süreçler üzerinde kişilik farklılıklarının belirleyici rolünü önemli hale getirmiştir. Bu durum algılanan örgütsel adalet ile kişisel özellikler arasındaki ilişkiye yöneliktir (Scott ve Colquitt, 2007: 290-291).

Bununla birlikte, kişisel farklılıklarla beraber, sosyal yön ve bağlamın da çalışanların algılanan örgütsel adaletle gösterdikleri tepkinin şiddetini ve düzeyini belirlediği düşünölmektedir. Bu durum sinik tutumlarla algılanan örgütsel adalet arasındaki ilişkileri daha da belirgin hale getirmektedir. Daha önceki araştırmalar, bireysel adaletsizlikler karşısında kişisel tepkiler üzerine odaklanmışken, sonraki dönem araştırmalar, kişilerin grubun diğer üyelerini aynı durum karşısında gözlemlediklerine ve bu doğrultuda örgütsel adalet hakkında bir yargıda bulduklarına dikkat çekmişlerdir. Böylece örgütsel sinizm tutumları, yeni araştırmalar ile sadece kişisel durum olmaktan çıkmış sosyal ve psikolojik bir boyut kazanmıştır (James, 2005: 37-38).

Sinizm, hem örgütü hem de çalışanları olumsuz etkileyen sorunlar arasında göröldüğünden, bu sorunun altında yatan faktörleri araştırmak ve ampirik bulgularla desteklemek önemlidir. Sinizmin temel belirleyicilerini tespit etmek, çalışanların hem iş tatminini hem de kurumsal aidiyetlerini etkileyen faktörleri daha sağlıklı değerlendirmeye olanak sağlamaktadır. İşte böylece; örgütsel sinizmi tetikleyen faktörlerden birisi de çalışanın çalıştığı örgüt hakkındaki adalet algısıdır (Shaharruddin vd, 2016: 49). Çalışanlar örgütlerinin ya da onları temsil eden yöneticilerin adil olduklarına inandıklarında daha az sinik davranışlar göstermektedirler. Çalışanların örgütsel adaletsizlik algısı yaşadığı durumlarda bu algıya sebep olan hedeflere karşı bir takım olumsuz tutumlar içerisinde oldukları gözlenmiştir. Örgütsel adaletin

yöneticilerin davranışlarını ve örgüte güven düzeyini da etkilediği düşünülmektedir (James, 2005: 37). Böylece; algılanan örgütsel adalet düzeyi ile örgütsel sinizm arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğu söylenebilir (Moliner vd., 2005: 111).

Örgütsel destek; Sosyal değişim (Blau, 1964) ve mütakabiliyet normu (Gouldner, 1960) ile ilgili araştırmalar, çalışanların örgüte yönelik tutumlarının, örgütün onların katkılarına ne kadar değer verdiğine ve refahlarını ne kadar önemseydiğine ilişkin genel inançlardan etkilenebileceğini savunmaktadır. Eisenberger, Huntington, Hutchison, and Sowa (1986) bu inancı örgütsel destek olarak tarif etmektedirler (James, 2005: 39). Eisenberger vd. (1986), sosyal mübadele ekseninde ele aldıkları çalışmalarında, örgütsel destek ile işe devamsızlık ya da işten kaytarma gibi örgütsel sorunlar arasındaki ilişkilere odaklanmışlardır. Bu yazarlara göre örgütsel destek örgütsel aidiyetin belirleyici faktörleri arasındadır (Worley, 2006: 230).

Örgütsel destek düzeyinin yüksek olması, kişinin örgütsel sorumluluklarını ve çalıştığı örgütün de ona karşı yükümlülüklerini yerine getireceğine olan güveniyle ilişkilendirilmektedir. Erken dönem araştırmalar, çalışanlar ile örgütleri arasındaki sosyal mübadele ilişkilerinin örgütsel aidiyet, olumlu mesleki etkiler, işe yoğunlaşma ve iş performansı gibi muhtemel faydaları hakkındadır (Eisenberger, Fasolo, & Davis-LaMastro, 1990). Erken dönem çalışmalar ayrıca, çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarına odaklanmışlardır. Örgütün çalışanlara verdiği değer ise tartışmayı örgütsel destek alanına doğru genişletmiştir. Bu durum, karşılıklılık normunun hem çalışanlara hem de kurumlara yüklediği sorumluluklarla ilgilidir. Tartışmayı tek taraflı ele almak yani, sadece çalışanların örgütsel aidiyetlerini ya da kurumsal bağlılıklarını tartışmak ve örgütlerin çalışanlarına karşı yükümlülüklerini göz ardı etmek konunun dar bir kapsamda araştırılmasına sebep olacaktır. Böylece çalışan-örgüt ilişkisinin bağlılık-aidiyet bağlamında tartışılması iki taraflı-boyutlu analizleri zorunlu hale getirmektedir. Bu da, örgütsel adaleti dikkate almakla mümkündür (Silbert, 2005: 2-3). Erken dönem araştırmalar ile örgütsel adaletin önem kazanmaya başladığı dönem arasında bir diğer eksiklik, örgütsel desteğin zayıf olduğu durumlarda, çalışanların ve örgütün hangi olumsuz sonuçlara maruz kaldığı hakkındadır (James, 2005: 39). Tam da bu nokta da örgütün desteğini yanında hissetmeyen bireyler, kendi katkılarının örgüt tarafından değersiz bulunduğu ve örgütün kendi çıkar ve refahlarını önemsemediğine inanmaya başlarlar. Böyle bir durumda, çalışanlar örgüt hakkında olumsuz söylem ve eylemlere

yönelmeye ve aralarındaki sosyal mübadeleyi ihlal etmeye girişirler (James, 2005: 39-40). Karşılıklılık normunun ihlal edildiğini düşünen çalışan için bunun tek taraflı sürdürülmesinin de pek bir anlamı bulunmamaktadır (Wallace, 1995).

Örgütsel sinizm literatürüne uygun olarak, olumsuz deneyimler ve kötümser beklentilerin, çalışanlarda kasvetli bir etki, sinik inançlar ve uyumsuz davranışlara neden olduğu söylenebilir. Böylece örgütsel destek düzeyinin örgütsel sinizm ile ilişkili olduğu varsayılabilir (James, 2005: 40).

Örgütsel politika algısı; Örgütsel politika algısı, kişilerin kendi çıkarlarına hizmet eden davranışlarına ve yine kendi çıkarları doğrultusunda davranışlar sergileyen meslektaşlarına ve yöneticilerine yönelik değerlendirme tarzına atıfla tanımlanmaktadır (James, 2005: 35). Politika kavramı ile ilgili olan; sınırlı kaynaklar ölçüsünde rakiplerle mücadele, belirli ittifak grupları oluşturma, güç kullanma ve nüfuz alanları yaratma gibi özellikler; iktisadi oluşumların da sahip olduğu ve bu sebeple politik alanlar olarak görülmelerini sağlayan özelliklerdir. Örgütlerin çalışanlarından, çalışma ortamı içerisinde farklı sosyal koşullarda en uygun davranışı sergileyenlerin yalnızca bu sebeple politik yeteneklerinin yüksek olduğu söylenemez. İş dünyasında politik anlamda yetenekli olduğu düşünülen bireylerin ayrıca aldatıcı eylemlerini gizleyebilen ve eylemleri ile etki uyandırabilen kişilikler olduğu görülmektedir. Yani, bir işi doğru yapıyor olmanın tek başına politik bir yetenek sayılamayacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte politik yetenek tanımının; çalışanın diğer çalışanlar üzerinde bir etki alanı oluşturup onları da ikna etme kabiliyetini içerdiği görülmektedir (Ferris vd., 2000: 30-31).

Sinizm; “yöneticilerin ve örgütün kendi çıkarları doğrultusunda ve dürüstlükten uzak hareket ettiklerine yönelik çalışan algısı” şeklinde tanımlandığında, politik algılar ile sinizm arasındaki ilişkiden söz etmek mümkündür. Çalışanların refah ve çıkarını önemsemeyen kurumsal yaklaşım, politik algıları sinizmin önemli kaynaklarından biri haline getirmektedir. Çalıştıkları kurumda herkesin kendi menfaati doğrultusunda hareket ettiğine inanan bireyler otomatik olarak kendi savunma reflekslerini geliştirmeye çalışırlar. Sinik davranışları geliştirilmiş bu savunma refleksleri arasında değerlendirmek mümkündür (James, 2005: 35-36). Sonuç olarak; örgütsel politika algısının, genel memnuniyet seviyesinin düşük olmasıyla ve örgütün yüksek çalışma

standartlarına değer vermeyen, dürüst olmayan bir kurum olduğuna yönelik çalışan algısıyla doğrudan ilişkili olduğu (Parker vd., 1995: 909) düşünüldüğünde, örgütsel politika algısının örgütsel sinizm ile pozitif yönlü bir ilişki içerisinde olduğu varsayılabilir (James, 2005: 36).

1.7 ÖRGÜTSEL SINİZMİN SONUÇLARI

1.7.1 İş Performansı

Performansının özel olarak, işle ilgili vazifeleri etkin ve verimli bir şekilde sonlandırma anlamında kullanımı yaygındır (Van Scotter ve Motowidlo, 1996: 525). İş dünyasının ana hedefleri dikkate alındığında, ”performansın” tüm işletmeler için önem taşıdığı görülmektedir. Bireysel ve örgütsel performansı etkileyen faktörleri doğru bir şekilde anlamak (ve bu doğrultuda önlemler almak) örgütün verimliliğini ve etkinliğini artırmaktadır (James, 2005: 50). Böylece; bireysel performansların hem örgütler hem de bireyler için son derece önemli olduğu söylenebilir. Görevlerini yerine getirirken yüksek performans sergileyen bireylerde, memnuniyet, öz güven artışı, ve öz-yeterlilik gibi bireysel ve örgütsel anlamda çok önemli sonuçlar gözlenir. Bununla birlikte, yüksek performans sergileyen bireyler, terfi ve ödül ile de onurlandırılmaktadır. Çalışma performansları ayrıca kişilerin yeni kariyer fırsatları yaratmaları açısından da referans niteliği taşımaktadır (Sonnentag vd., 2008: 427).

Örgütsel sinizmin bireysel ve örgütsel performansı farklı yönlerden etkilemesi beklenmektedir. Örneğin, mevcut yönetimi yüksek düzeyde sinik bir algıyla değerlendiren ve örgütüne karşı küçümseyici tavırlar içerisinde olan bireyler kariyerlerini ve cari işlerini bu doğrultuda kritik ederler. Ancak kendi işlerini sadece ekonomik açıdan yaşamsal bir zorunluluk olarak görmeyi de sürdürdükleri görülmektedir. İşlerini korumak ve sahip oldukları konumu sürdürmek için örgütsel sinizm tutumları içerisinde olan çalışanlar, işlerine değer veren ve örgütsel sinizm tutumları sergilemeyen meslektaşları gibi, işlerinin gereğini ortalama bir performans ile yerine getirmiş etmiş olurlar. Böylece bu perspektif ışığında, örgütsel sinizm ile performans arasında doğrudan güçlü bir ilişkinin olmadığı varsayılabilir (James, 2005: 50).

Ancak; hem performans kavramının kazandığı yeni anlamsal boyutlar hem de yapılan ileri ampirik çalışmalar performans- örgütsel sinizm ilişkisinin bağlamını

genişletmektedir. Örgütsel sinizmin değişim süreçleri ve diğer örgütsel formlar üzerindeki olumsuz etkisi ve işe bağlılık, memnuniyet, çalışma konsantrasyonu gibi verimliliği ve etkinliği doğrudan etkileyen etmenlere karşı bozucu yapısı nedeniyle (Reichers vd., 1997: 56) iş performansı ile dolaylı bir şekilde de olsa ilişkilendirilebilir.

1.7.2 Örgütsel Vatandaşlık

Örgütsel vatandaşlık, örgütün devamlılığını sağlayan ve bireysel iradeye sıkı sıkıya bağlı davranış biçimini ifade etmektedir (Solomon ve Flores, 2001). Örgütün ödöl yapısı içerisinde değerlendirilemeyecek olan kavramın kişisel tercihlere göre şekillenmesi, örgütsel vatandaşlık olgusunun yaptırımlarla de kişisel seçimlerle ve bireysel irade ile tesis edildiğinin göstergesidir. Bunun sağlanabilmesi; çalışan ile örgüt arasındaki güven ve değer ilişkisinin sağlam olmasına bağlıdır. Çalıştığı kurum tarafından önemsenen, saygı gören, desteklenen ve her şeyden önce araçsal bir meta gibi değil de değerli bir insan gibi kabul gören bireylerde örgütsel vatandaşlık davranış özellikleri değişim gösterecektir (Solomon ve Flores, 2001: 15). Örgütsel vatandaşlık davranışları karakter olarak birbirinden farklı davranış türlerinden oluşur. Çalışanlar; bütün bu davranış türlerinin hepsine eşit bir şekilde katılmak yerine bunlar arasından belirli seçimler yaparak hareket ederler. Böylece; örgütsel vatandaşlık davranışları, davranışın yöneldiği hedefe göre kategorize edilir (Settoon ve Mossholder, 2002: 255).

Birçok durumda örgütsel vatandaşlık davranışları, beşeri ilişkilerle bağlantılıdır. Karşılıklılık normunun gereklerini yerine getirme ve sosyal mübadelenin karşılıklı çıkar alışverişine özen gösterme, bu ilişkilerin örgütsel vatandaşlığı kuvvetlendiren bir boyut kazanmasına yol açmaktadır. Yüksek seviyelerdeki kaliteli sosyal ilişkiler içerisinde örgütsel vatandaşlık; yükümlölüklerin yerine getirilmesini kolaylaştırmakta, değişim ilişkilerinin temel değerlerine olan inancı sağlamlaştırmaktadır (James, 2005: 46).

Örgütsel vatandaşlık ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki farklı araştırmacıların dikkatini çekmiş ve yapılan alan araştırmaları sonucunda farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Andersson ve Bateman (1997) gibi kimi araştırmacılar artan örgütsel sinizmin muhtemel sonuçları arasında örgütsel vatandaşlık algısının azalmasına yer vermişlerdir (Anderson ve Bateman, 1997: 450). Johnson ve O'Leary- Kelly (2003) gibi başka bilim adamları ise, örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık arasında kayda değer bir ilişkiye

rastlayamadıklarını öne sürmüşlerdir (Johnson ve O'Leary- Kelly, 2003: 641). Ayrıca, örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışını çok farklı şekillerde değerlendiren ilginç araştırmalar da mevcuttur. Örneğin Settoon ve Mossholder (2002); sinik davranışlar sergileyen çalışanlarla işyeri arkadaşları arasında örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair bir konsensüsün oluşabileceğini öne sürmüşlerdir. Bu bağlamda, sinik çalışanlarla diğer çalışanlar arasında oluşan ortak kanaat, aralarındaki empatiyi güçlendirebilmekte ve bu sayede örgütsel vatandaşlık davranışları gelişmektedir. Çalışanların benzer iş koşullarında birbirlerine duydukları ihtiyacın olağan sonucu olarak gelişen beraber hareket etme ve aynı kaderi paylaşma güdüsü, örgütsel vatandaşlık ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olabileceğini de tartışma konusu haline getirmektedir. Bu tarz farklı değerlendirmelerden sonra; sinizm ile örgütsel vatandaşlık arasındaki kompleks ilişkinin yeni ve ileri araştırmalara ihtiyaç duyduğu söylenilir (James, 2005: 47).

1.7.3 Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları

Üretkenlik karşıtı iş davranışı olarak işten sapma; örgütün önemli kurumsal normlarının çalışanlar tarafından bilinçli ve iradi bir şekilde ihlal edilmesi anlamına gelir. Bu tarz davranışlar içerisinde olan bireyler; örgütün, diğer çalışanların ya da her ikisinin birden refahını tehdit ederler. Burada işten sapma kavramı; çalışanların, örgütün sosyal kuruluşlarının normatif beklentilerini karşılama konusunda istekli olmamalarını, hatta bile isteye bu normları ihlal etmeye motive olduklarını içermektedir (James, 2005: 48). Örgütsel normlar temel ahlaki standartlarla birlikte, yasal ya da yasal olmayan örgütsel politikalar, kurallar, prosedürler gibi diğer geleneksel toplumsal standartları da içermektedir (Bennett ve Robinson, 2000: 349). Ancak “sapma” salt ahlaki standartların belirleyici merkez sistemi tarafından değil, toplumsal grup tarafından tayin edilen standartlar açısından tanımlanır (James, 2005: 48).

Araştırmalar işyerinde yaşanan sapmaların çeşitli sebepleri olabileceğini savunmuşlardır. Bu sebepler arasında örgütsel adaletsizlik algısı, memnuniyetsizlik, rol model arayışı hatta heyecan arayışı gibi faktörler sayılmıştır. Bununla birlikte sapma davranışları, iş yerinde çok sık rastlanan bir davranış biçimi olmadığından, fark edilmek için özel ve yoğun bir dikkate ihtiyaç duymaktadır. Belirli bir dönemde veya sınırlı bir bağlam içerisindeki çalışan davranışının “sapma” olarak tanımlanması özel durumları

gerektirmektedir. Yani çalışanlar kuralları ihlal etme konusunda bir istekte bulunsalar bile, söz konusu ihlal, belirli ve sınırlı bir koşulun doğal sonucu olarak özel ve kendine özgü bir görünüm şeklinde dışa vuracaktır (Bennett ve Robinson, 2000: 349).

Örgütsel sinizmin; çalışanları bazı kuralları ihlal etme yönünde teşvik edebileceği tartışılmıştır. Ancak örgütsel sinizm ile kuralların iradi olarak ihlal edilmesi anlamına gelen sapma kavramı arasındaki ilişkiyi anlamak için, işyeri sapmalarının “zarar verici iş davranışları” ve “itaatkâr olmayan çalışanlar” şeklinde tarif edilen iki boyutu ele alınmalıdır. “Zarar verici iş davranışlarının” öfke, nefret, hınç gibi olumsuz duygulardan kaynaklanıyor olması, bu boyutun kolaylıkla örgütsel sinizm ile ilişkilendirmesini sağlamaktadır. Böylelikle, örgütsel sinizm ile üretkenlik karşıtı işyeri davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu varsayılabılır (James, 2005: 49).

1.7.4 Stres

Stres kavramı literatürde tek bir biçimde tanımlanmamaktadır. Bazıları stresi, “bireyleri etkileyen her hangi bir uyarıcı” şeklinde tarif ederken (Caplan vd, 1975); kimileri “taleplere verilen cevaplar” şeklinde ifade etmektedirler (Selye, 1976). Ayrıca stres kavramı literatürde; “dürtüler ile onları karşılamaya yönelik verilen cevaplar arasındaki karşılıklı ilişki” şeklinde de anlam bulmaktadır (Beehr ve Newman 1978: 665-668). Stres kavramı üzerine yazılan çalışmaların çoğu, çalışanların görev tanımlarındaki belirsizliğe ya da rollerinin net olmayan çizgilerine odaklanmışlardır. Rol, verili özel bir durumdaki başkaları tarafından edimi umulan muhtemel davranışlar kümesi şeklinde tanımlanmaktadır. Stresin iki temel forma sahip olduğu düşünülmektedir. Bunlar; rol çatışması ve rol belirsizliğidir. Çalışandan beklenen davranışlar tutarsızlık gösterdiğinde bu bireyin rol çatışması yaşadığı söylenebilir. Birey kendi icra edeceği vazifesi hakkında yeterli bilgiden mahrum ise, bu kişinin rol belirsizliği içerisinde olduğu düşünülür. Her iki durumla birlikte birey, endişe stres, memnuniyetsizlik ve performans düşüşleri yaşayacaktır (Roberts, Lapidus ve Chonko, 1997: 93).

Stres kavramının tanımlanmasındaki çeşitlilik, kavramın örgütsel sinizm ile olan ilişkisinde de kendisini göstermektedir. Hem stres kavramının çeşitlilik gösteren tanımları, hem araştırmaların yapıldığı sahaların farklılığı, aralarındaki ilişkinin niteliği hakkında farklı sonuçlar doğurmuştur. Örneğin Törnroos ve diğerleri (2015) talep-

kontrol modeli ile kavramsallaştırdıkları stres kavramı üzerinden aradaki ilişkiyi araştırmış ve yüksek seviyedeki iş stresi/sıkıntısı ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü bir ilişki saptamışlardır (Törnroos vd., 2015: 481). Bununla birlikte sinizm bireyleri stres durumlarından uzak tutan bir tür başa çıkma stratejisi şeklinde tanımlandığında (Abraham, 2000), durum değişmektedir. Bu varsayım, örgütsel sinizmin, örgütle alâkalı, olumsuz ve potansiyel olarak acı verici, ezici ve stresli olan şeylere karşı korunma görevi görebileceği iddiasındadır. Buna göre orta düzey sinik özellikler, kişilerin çalıştıkları kurumu daha gerçekçi değerlendirmelerine yarayabilmekte ve onları örgütleri hakkında hayali ve uçarı beklentilerde bulunmaktan alıkoymaktadır. Sonuç olarak Abraham'ın söz konusu edilen yaklaşımı bağlamında, sinizmin, bireyi işyerinde stres yaratan kaynakların sebep olduğu hayal kırıklıklarına karşı daha korunaklı hale getirdiği söylenebilir (James, 2005: 45).

Böylece sinizmin; çalışanlarda strese sebep olan kaynaklardan biri mi olduğu yoksa bir tür başa çıkma stratejisi ve gerçekçi bir dünya perspektifi olarak strese karşı koruyucu işlevi mi gördüğü cevaplanması gereken bir sorudur. Bu da daha farklı ve kapsamlı alan araştırmalarına ihtiyaç duymaktadır (James, 2005: 46).

1.7.5 İş Tatmini

Bilimsel araştırmalardaki yaygın kullanımına ve iş dünyasındaki artan önemine rağmen, iş tatmini kavramı farklı yazarlar tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Hoppock (1935) kavramı, iş doyumunu, bir kişinin işinden memnun olduğunu bir şekilde söylemesine neden olan psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların herhangi bir bileşimi olarak tanımlamıştır. Vroom (1964) ise iş tatmini tanımında, işyerindeki çalışanların rolüne odaklanmış, böylece, iş doyumunu, bireylerin şu anda işgal ettikleri iş rollerine yönelik duygusal yönelimler olarak tanımlamıştır. Statt (2004) iş doyumunu, çalışanın kendi görevinden aldığı, özellikle de içsel motivasyon açısından elde ettiği kazanımlarla eriştiği memnuniyet düzeyi olarak ifade etmiştir (Azırı, 2010: 77-78). Bununla birlikte; sinizmin iş tatmini ile ilişkisinin yüksek seviyede negatif yönde bir ilişki olduğu düşünülmektedir (Nous, 2007: 30).

İKİNCİ BÖLÜM

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK

2.1 ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN TANIMI VE ÖNEMİ

Hızla değişen ekonomik koşullar ve pazarın dinamik yapısı firmaları her gün yeni bir meydan okumaya zorlamaktadır. Karşılaştıkları güçlükleri aşmak ve kendi yapısını güncelleyerek rekabet edebilirlik seviyesini yükseltmek isteyen firmalar sahip oldukları kaynakları optimal şekilde kullanmak zorundadırlar. Bu kaynaklar arasında kuşkusuz insan unsuru en önemli olanıdır. Diğer finansal, fiziksel ve örgütsel kaynaklarla birlikte insan kaynağı işletmelerin hedeflerine ulaşmalarında vazgeçilmez faktördür. İnsan kaynağını en iyi şekilde kullanan işletmelerin rekabet avantajı sağlayacağı ve hayalini kurduğu büyüme oranlarını yakalayabileceği söylenebilir (Beheshtifar ve Herat, 2013: 306).

İnsan kaynağının önem kazanmasıyla birlikte örgütsel destek kavramı da yönetim literatüründe önemli hale gelmiştir; çünkü bu kavram, bir örgütün çalışanlarına karşı yardımı ile çalışanların işlerine ve organizasyonlarına yönelik tutum ve davranışları arasındaki ilişkiye yönelik bir açıklama önermektedir (Zagenczyk, 2001).

Algılanan örgütsel destek kavramının biçimsel olarak alan yazımında yer alması ve ampirik çalışmalara konu olması 1980 sonrasına denk gelir: 8). İlk dönem çalışmalar çoğunlukla çalışanların örgütsel aidiyetleri üzerine odaklanmışlardır. Sonraki çalışmalarda, ana tema örgütlerin de çalışanlara bağlılığı üzerine odaklanmaya başlamış ve çalışan-örgüt ilişkisi aidiyet olgusu bağlamında, karşılıklı etkilenim ve etkileşimler dikkate alınarak tartışılmıştır. Böylece konu, sadece çalışanların örgütlerine bağlılıklarını inceleyen tek taraflı ve tek boyutlu bir sığılıktan kurtarılmış ve kurumların çalışanlara sağladığı destek önem kazanmaya başlamıştır. Böylece; algılanan örgütsel destek, çalışanların örgütsel bağlılıklarını belirleyen temel etkenler arasında görülmüştür (Silbert, 2005: 3).

Algılanan örgütsel destek kavramı en yaygın karşılığıyla çalışanların “, örgütün kendi katkılarını ne dereceye kadar önemseydiği ve refahlarını ne kadar umursadığına ilişkin genel inançlar ” (Eisenberger vd., 1986, 501) şeklinde tarif edilmektedir. Bu tanımın dayandığı temel argümanın iktisadi kuruluşlarda insan faktörünün giderek önem

kazanmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Çalışanlar bilinçaltı düzeyde olsa dahi; örgütün, politikaları yürürlüğe koyabilen, rol davranışlarını tanımlayabilen ve birey üzerinde güç sahibi olabilecek bir varlık olduğunu düşünmektedirler. (Wallace, 2008: 13).

Algılanan örgütsel desteğin diğer bir yaygın tanımı da “bir kişinin işini en etkin şekilde yapabilmesi için karşılaştığı stres durumlarıyla başa çıkması gerektiğinde örgütünün yardımını yanında bulacağına yönelik teminat duygusu” (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698) şeklindedir. Bu tanımda örgütün çalışanları zor durumlara karşı kolladığı ve daha iyi koşullar için desteklediği sonucu çıkarılabilmektedir (Wallace, 2008: 13). Stres durumlarında, algılanan örgütsel destek çalışanların psikolojik sıkıntılarını azaltabilmektedir. Çalışanlar, karşılaştıkları sorunları aşabilmek için ihtiyaç duydukları duygusal ve maddi yardımların örgütleri tarafından temin edileceğine inandıklarında örgütsel destek algıları yükselmektedir. Bu durum hem örgütsel hem de bireysel verimi artırmaktadır (Arogundade ve Arogundade, 2015).

Örgütsel destek teorilerine göre, algılanan örgütsel destek, çalışanların örgütün sergilediği olumlu ya da olumsuz davranışların arkasındaki niyeti lehte ya da aleyhte yorumlamalarıyla yakından ilişkilidir. Çalışanlar örgütlerinin desteklerini karşılıksız bırakmamak için daha fazla çaba göstererek hem örgütün hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmakta hem de gördükleri desteğin sürekliliğini beklemektedirler. Çalışanların kendilerini daha iyi hissetmeleri ve örgütlerin de ekonomik amaçlarını daha kolay sağlamaları açısından örgütsel destek son derece önemli hale gelmektedir (Kurtessis, 2015: 2).

Algılanan örgütsel desteği iş dünyası için önemli hale getiren şey, destek algısının çalışanların eylemlerine yön veren yapısıdır. Sadece bir algı durumu olarak kalan ve eyleme dönüşmeyen veya davranışları etkilemeyen bir durum değil, bilakis, çalışanların performansını, iş konsantrasyonunu, örgütsel bağlılığını vs. etkileyen önemli bir olgu söz konusudur. Dolayısıyla burada örgütün gerçekten ne olduğu kadar çalışanlar tarafından nasıl algılandığı da önemlidir (Mummedy, 2008: 7-9).

2.2 ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN KURAMSAL TEMELLERİ

2.2.1 Karşılıklılık/ Mütekabiliyet Normu

Neredeyse bütün sosyal mübadele araştırmaları Gouldner'in (1960) çalışmalarına referansla Mütekabiliyet normunu sosyal ve kurumsal ilişkileri düzenleyen teorik bir kanıt olarak sunmaktadırlar (Coyle-Shapiro ve Kessler, 2002: 8). Mütekabiliyet normunun kendisine atıfla tanımlandığı Gouldner, bu normu etik/ahlaki bir içerikle kişinin kendisine yardımda bulunana benzer biçimde karşılık verme zorunluluğu hissetmesi şeklinde tanımlamaktadır. Gouldner bu zorunluluğu karşıdakine fayda sağlamaya yönelik "özel bir zorunluluk" olmaktan ziyade kendisine fayda sağlayana bunun karşılığını verme çabası anlamında "genel bir zorunluluk" duygusu olarak tarif etmektedir. Yani bu tanımda kişinin fayda sağlama zorunluluğu hissetmesi, daha öncesinde bir fayda elde etmesinin sonucudur. Burada söz konusu ahlaki eylem kendiliğinden ve karşılıksız bir ahlaki eylemi tanımlamaz. Gouldner'in vurgusu bu tarz ahlaki eylemlerin iyiliğe karşı benzer şekilde karşılıklı bulunmak gereğine olan inançtan kaynaklanan karşılık verme çabası üzerinedir (Gouldner, 1960: 165-170). Bu norm Gouldner'e göre, sosyal sisteme istikrar kazandıran, bütün kişiler arası ilişkilere içkin ve bütün kültürler açısından geçerli olan yazılı olmayan evrensel yasalar arasında görülse de (Wu vd., 2006: 378), ilişkinin/iletişimin şartlarına, kişilerin karakteristik özelliklerine ve normun sonuçlarına verilen değere göre farklı formlar alabilmektedir. Örneğin, kişiye yapılan yardım sonucunda elde edilen kazancın değeri, kişinin o an yardıma ne kadar muhtaç olduğuna bağlıdır. Aynı şekilde kişiye yardım sağlayan vericinin kaynakları ve güdülleri de karşılıklılık normunun algısal düzeyini etkileyebilmektedir (Gouldner, 1960: 173). Hem alıcı hem de vericinin psikolojik ve mali durumlarının hesaba katılması bu prensibin evrensel genel geçerliliğinin yanında durumsal özelliklerinin de anlaşılmasını sağlayacaktır (Gouldner, 1960: 174).

Bu yaklaşımı çalışanlara ve örgütler açısından yorumlayan araştırmalar, karşılıklılık normunun, çalışanlar ile örgütleri arasındaki ilişkileri düzenleme açısından çok önemli yararlar sağladığını düşünmüşlerdir (Silbert, 2005: 4). Bir örgüt, kendi çalışanının faydasına olacak şekilde bir davranış gösterdiğinde, bu durum çalışanda, fayda gördüğünü düşündüğü kurum lehinde bir davranışta bulunma yönünde bir istek uyandırmaktadır. Bir işletme, projelerini gerçekleştirirken çalışanın menfaatleri doğrultusunda kararlar aldığında, ya da, karar alma süreçlerine çalışanlarını dahil etme

çabası gösterdiğinde bu durum çalışanlarda kendilerinin kurum tarafından önemsendiği şeklinde algılanabilir. Böylece önemsendiğini hisseden çalışanlar, artan kurumsal aidiyetleri sonucunda daha fazla sahiplendikleri kurumlarının menfaatleri doğrultusunda ekstra çaba göstermeye başlarlar. Örneğin bir işletme çalışanlarının faydasına olacak şekilde bir iş yaptığında, mesela, bir golf kulübü tesis ettiğinde, karşılıklılık normu gereğince, çalışanlarda örgütün kendilerine sağlamış olduğu bu sosyal faydaya karşılık verme duygusu belirlemektedir. Kurumun kendisine göstermiş olduğu jesti karşılıksız bırakmak istemeyecek olan çalışanlar örgütlerinin optimal sonuçlarına ulaşmasında yardımcı olmaya eskisinden daha fazla gayret gösterecektir (Silbert, 2005: 5). Örgütsel destek açısından bakıldığında benzer sonuçlar gözlenmektedir. Örgütlerinde kendi lehlerine olmak koşuluyla uygun davranışlarla karşılaşan çalışanların örgütsel destek düzeyleri yükselmektedir. Algılanan örgütsel destek düzeyinin yüksek olması, iş görenlerde bir zorunluluk duygusu yaratmaktadır. Çalışanlar, mütekabiliyet normu gereğince gördükleri örgütsel destek sonucunda, örgüte kendi hedeflerini gerçekleştirme hususunda yardım etme yönünde içsel bir baskı hissetmektedirler (Lui, 2004: 13). Ancak burada tekrar evrensel ve genel geçer olduğu düşünülen normun özel ve koşullara bağlı değişken durumunu gözden kaçırmamak gerekmektedir. Söz konusu faktör insan olduğunda işin içine giren psikolojik ve sübjektif unsurlar meseleye çok boyutlu ve kompleks bir boyut kazandırmaktadır. Şöyle ki, çalışanların karşılıklılık normu karşısında takınmış oldukları tavır, farklı davranış biçimlerine karşı algılarının nasıl değişkenlik gösterebileceğinin kanıtıdır. Organizasyonların olumlu davranışları, ancak ve ancak bu davranışlar çalışanlar açısından da “olumlu” olarak kodlandığı takdirde karşılık normu açısından anlamlıdır. Çalışanın görünürde ya da söylemde kendisi lehine olduğu söylenen bir hareketi, kendi öznel bakış açısından farklı bir şekilde değerlendirmesi, böylece tam aksi sonuçlara varması mümkündür. Meseleye örgütsel aidiyet açısından baktığımızda, aidiyet durumunun ve seviyesinin çalışanın karşılıklılık normuna vereceği cevaplara göre değişebileceği ortadadır (Eisenberger vd., 2001: 50). Karşılıklılık normuna göre kurumsal barışı sağlama, örgütsel fikir birliği gerçekleştirme ve çalışanların örgüt hedeflerine ulaşabilmeleri için gönüllü destek verme gibi işletme tarafından sağlanan örgütsel destek, çalışanlarda duygusal bir zorunluluk yaratmaktadır. Önemseme, onaylama ve saygı gösterme gibi pozitif içerikli anlamlara gelen algılanan örgütsel destek; sosyal ihtiyaçlara cevap verme, çalışanları

diğer örgüt üyeleri ile daha sıkı bir iletişime yönlendirme ve sosyal ortamda belirli rol statüleri sağlama gibi avantajlar sağlamaktadır. Algılanan örgütsel desteğin performans artışlarının örgüt tarafından fark edileceği ve ödüllendirileceğine yönelik çalışan algısı da, karşılıklılık normunun örgütsel destek bağlamında çalışan-işveren ilişkilerine kazandırdığı olumlu boyutlar arasında sayılabilir. Bu süreçler işletmeler için çalışan bağlılığının artması, yüksek performans elde edilmesi gibi sonuçlar doğururken çalışanlar için de yüksek moral ve iş memnuniyeti kaynağıdır (Rhoades, 2002: 702).

Buraya kadar her ne kadar müteakabiliyet normunun, sosyal ilişkileri daha adil ve sorunsuz hale getiren (Burger vd., 2009: 12) işlevlerinden söz edilmiş ve alan yazımında genellikle olumlu sonuçları ele alınmış olsa da, kavramın bazı olumsuzluklarına dikkat çeken yazarlar da yok değildir. Karşılıklılık normunun bunca pozitif sonuçları yanında bazı sakıncaları da söz konusudur. Pozitif anlamda iyiliğe iyilik ile karşılık verme gibi olumlu bir sonuç doğuran bu norm, karşıdakinden olumsuz bir davranış görüldüğünde de aynı psikolojik güdü gereğince kişide karşılıklı bulunma isteği uyandırabilmektedir. Haksızlığa uğradığını düşünen kişinin etkisi altına girdiği rövanş duygusu onda bir tür hınç durumuna sebep olabilmektedir. Kişi çoğunlukla kendisine neye mal olduğunu hesaba katmadan intikam alma çabası içine girebilmektedir (Caliendo vd., 2012: 395).

Böylece karşılıklılık normunun örgütsel açıdan durumu ele alındığında “iyiliğe karşı iyilik” ile mukabelede bulunma isteği uyandırdığı zamanlarda, çalışanlar arası sosyal ilişkileri düzenleyen, kurumsal aidiyet hissini destekleyen olumlu bir etmen olduğu söylenebilir. Ancak “kötülüğe karşı kötülük” ile cevap verme şeklinde değerlendirildiğinde olumsuz etkilere de yol açabildiği düşünülebilir.

2.2.2 Sosyal Değişim Teorisi

Sosyal değişim teorisi; iki taraf arasındaki değiş-tokuş ilişkisinin saf ekonomik mübadeleyi aşan ve sosyal değiş-tokuşu gerektiren bir şey olduğunu iddia etmektedir. Örgütsel araştırmacılar, işverenle işçiler arasındaki değiş tokuşun sadece para, hizmet, bilgi gibi insani olmayan kaynaklar ile değil, aynı zamanda; onaylama, saygı gösterme, destekte bulunma gibi sosyal-duygusal kaynaklara dayandığını savunmaktadır. Sosyal değişim teorisi (Blau,1964), son zamanlarda, örgütsel araştırmalara işçilerin çalıştığı yerlerdeki tutum ve davranışlarının arkasında yatan temel motivasyon unsurlarını

tanımlamaya yönelmiştir (Liu, 2001: 1). Blau'nun sosyal değişim teorisine katkısı ekonomik ve sosyal değişim teorileri arasında yaptığı karşılaştırmadır. Ona göre en önemli fark, sosyal değişim teorisin maddi yükümlülüklerin nasıl ve ne zaman yerine getirileceğini ifade eden ekonomik mübadelelerin aksine, daha soyut yükümlülüklerin karşılıklı değişimi esasına dayanmasıdır. Bunun için tarafların edimleri yerine getirmeleri yasal değil iradidir. Sosyal mübadelelerin doğasındaki bu belirsizlik ve beklentilerin karşılanmama riski sebebiyle, güçlü sosyal mübadele ilişkileri ancak karşılıklı güvene dayanmaları halinde anlamlıdır (Cropanzo ve Mitchell, 2005).

Sosyal değişim teorisi işyeri davranışlarını anlamada en etkili kavramsal paradigmalardan biridir. Kökenleri 1920'lere kadar uzanan bu teori; sosyoloji, sosyal psikoloji ve antropoloji gibi disiplinlerin kendi aralarındaki teorik kavramsal ilişkilerinde köprü vazifesi görmektedir (Cropanzo ve Mitchell, 2005: 874). Sosyoloji ve sosyal psikoloji disiplinlerinden yararlanılarak geliştirilen sosyal değişim teorisin temel varsayımı, bireylerin toplum içerisinde kendi çıkarlarına hizmet etme olasılığı yüksek olan davranışları sergileyecekleri yönündedir. Bu teoriye göre bireyler, toplumsal ilişkilerde rasyonel davranmakta, fayda- maliyet hesabı yapmaktadırlar. Bireyler toplum ile olan ilişkilerinde temel gereksinimlerini karşılama arzusu içindeyken, aynı zamanda kendileri için en yüksek fayda- en düşük maliyet davranışı sergilemektedirler (Chibocus, Leite ve Weis, 2005: 137). Bu bağlamda örneğin, Eisenberger vd. (1986), algılanan örgütsel destek kavramının teorik temellerini, çalışanlar ile örgütleri arasındaki ilişkilerin sosyal değişim modeli açısından ele alarak geliştirmişler (Zagenczky, 2001: 10), sosyal değişim teorisini, değerli kaynakların karşılıklı alış verişinde kişiler arası ilişkilerin sürdürülebilirliğinin teminatı olarak görmüşlerdir (Lynch, Eisenberger ve Armeli, 1999).

Çalışanlar örgütleri ile biri açık ve imza altına alınan, ekonomik değişimi düzenleyen, diğeri ise zihinlerde var olan ve açıkça ilan edilmeyen olmak üzere iki tür sözleşme imzalamaktadırlar. Ekonomik değişimi koordine eden biçimsel sözleşmede belirtilen ve her iki tarafın da bildiği yükümlülükler taraflarca yerine getirilmekte, yerine getirilmemesi durumunda ise sözleşmelerde belirtilen yaptırımlar uygulanabilmektedir. Çalışanlarla iş verenler ve işletmeler arasındaki yazılı olmayan "duygusal kontratlar", sosyal değişimi düzenleyen ve adına psikolojik sözleşme denilen formel olmayan sözleşmelerdir. Bu tür sözleşmelerde işverenler çalışanlarından sadakat,

performans gibi olumlu davranışlar beklerken, çalışanlar da işverenlerden güven, örgütsel destek gibi cevaplar beklemekte (Turnley vd., 2003: 189), işle ilgili engellerle karşılaştıklarında, örgütlerinin kendilerine mali ve duygusal destek sağlayacağına dair teminat ve güven beklentisine girmektedirler (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698).

Ekonomik değişim temelli ilişkilerden farklı olarak, sosyal değişim ilişkileri, önceden belirlenmiş yükümlülükleri içermez. Karşılıklı gönüllülük esasına dayanır (Turney vd., 2003: 190). Bu değişim ilişkileri, bir birey sürekli olarak hak edilmiş kazanımlarının tazmin edilmediğini düşündüğünde yıkıma uğrar (Lynch, Eisenberger ve Armeli 1999: 467). Bir insan bir diğerine iyi davrandığında onun da kendisine iyi davranışla karşılık vereceğine dair bir beklenti içerisine girmektedir. Bir işçi ve işverenin karşılıklılık normunu icra ettiklerini varsaydığımızda bu her iki taraf için de olumlu sonuçlar doğuracaktır (Rhoades, Eisenberger, 2002: 698). Tabi ki, işçilerin bunu nasıl algılayıp değerlendirecekleri son derece önemlidir. Çünkü sosyal değişim teorisi; çalışanların kendi psikolojik sözleşmelerinin ihmal ve ihlal edildiğini düşündüklerinde gösterecekleri muhtemel tepkileri anlamaya yönelik genel bir yaklaşımdır (Eisenberger vd., 1986:50). Bu tarz tepkileri doğru bir şekilde değerlendirme, işçi-işveren ilişkilerinin daha sağlıklı bir zeminde değerlendirilmesine katkı sağlayacaktır. Bu sebeple sosyal değişim teorisi, örgütsel destek çalışmalarının teorik boyutuna zengin bir malzeme sunmaktadır.

2.2.3 E. R. G. Kuramı

1961-1968 yılları arasında geliştirilen E.R.G Kuramı, Alderfer'in teorik yaklaşımlarını ampirik çalışmalara temel teşkil edecek şekilde kullanmıştır. Bu kuram ışığında yürütülen alan araştırmaları, insanları belirli davranışlara sürükleyen içsel motivasyon unsurlarını anlamaya çalışma çabasının gereğidir. Maslow'un kuramına dayanılarak yapılan ampirik araştırmalar, ihtiyaçları iki temel grup altında toplamışlardır. Clayton Alderfer (1972) ise, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine yeni bir yorum katarak farklı bir boyut ilave etmiştir. Örgütlerdeki insan yaşantısına yönelik bir uyarlama denemesinin sonucu olan çalışmasında ihtiyaçlar; "varoluş" (existence), "ilişki kurma" (Relatedness) ve "gelişme" (growth) gereksinimleri olmak üzere üç grupta ele alınmıştır (Onaran, 1987: 39):

Varoluş (Existence) : Yeme, içme, barınma, korunma gibi fizyolojik-semantik ihtiyaçları ifade etmektedir. Burada amaç; insanın hayatını idame ettirebilmesi için gereken asgari yaşamsal ihtiyaçlara sahip olmasıdır. Çalışanlarının temel beşeri ihtiyaçlarının karşılanması örgüt kaynaklarının yeterli olmasına bağlıdır.

İlişki Kurma (Relatedness) : İnsan bireysel varoluşuyla birlikte aynı zamanda sosyal bir varlıktır. Paylaştığı sosyal ortamlarda beraber bulunduğu insanlarla belirli ekonomik, kültürel, siyasal, toplumsal ilişki biçimleri yaşar. Bu insanlarla belirli duygusal ve zihinsel alış verişleri olur. Bu da onda sosyal açıdan bir tatmin duygusu yaratır. Ayrıca burada sözü geçen “ilişki” kavramının karşıtının, ilişki kuramama gibi “asosyal” bir anlamı ifade ettiği unutulmamalıdır. Öfke duyma, düşmanlık besleme gibi aşırı ve olumsuz duygusal dışa vurmaların, bir ilişkisizlik hali değil de, bir tür ilişki biçimi olduğu hatırlanmalıdır.

Gelişme (Growth) : Bir kişinin kendi yeteneklerini geliştirme imkânlarını ifade etmektedir. Temel ve sosyal ihtiyaçlarını karşılayabilmiş kişiler için kendi sahip oldukları konumu “aşma” arzusu, onlarda kendileri ve çevreleri üzerindeki üretici, yaratıcı etkiler sağlama amacına yöneliktir.

İhtiyaçların tatmini ile insanın arzuları arasındaki ilişkiye dayanan (Yang, Hwank ve Chen, 2011: 7886) bu teoriye göre, öncelikle kişinin barınma, korunma, beslenme gibi varoluşsal ihtiyaçları tatmin edilmeli, sonra sırasıyla ilişki kurma ve gelişme ihtiyaçları karşılanmalıdır. Burada ihtiyaçların tatmini için söz konusu gereksinimler arasında hiyerarşik bir ilişki olduğu varsayılmıştır (Porter, Bigley ve Steers, 2003:8). Bu açıdan Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi ile benzerlikler söz konusu olsa da, ondan ayrılan tarafları da vardır. Gereksinimler E.R.G Kuramı’na göre somutluk durumlarına göre sıraya konmuştur. Dolayısıyla bir üst düzeydeki ihtiyacı karşılamak güç olduğunda bir alt seviyedeki gereksinim alanı daha çok arzulanacaktır. Çünkü kurama göre, daha belirgin, daha somut amaçlara yönelirler. Gerçek istek böylece karşılanmamış olsa da daha somut olanı onun yerine geçer. İşte Alderfer’in kuramı burada Maslow’dan ayrılmış ama sonuçta gene birleşmiş oluyor. Çünkü Alderfer, bu olayı açıklamak için Maslow’un da kabul edeceği şu örneği veriyor: Bir kişi aldığı ücretin büyüklüğünü bir saygınlık göstergesi sayabilir. Anlaşılan, karşılanmayan gereksinimlerin (varlık dışında) daha alt düzeydeki gereksinime duyulan isteği artıracığı önermesi, ampirik

araştırmaların verileriyle Maslow'un kuramını uzlaştırmak için yapılmış bir önermedir (Onaran, 1987: 39-40).

Bu kuramın örgütsel destek açısından ele alınma amacı ise; varoluş, ilişki kurma, gelişme gibi temel beşeri ihtiyaçlarının yapısal formunu, niteliksel ve niceliksel alan araştırmalarıyla desteklenmiş bir şekilde, çalışanların iş performanslarını yükseltme amacına uygun olarak oluşturmaadır. Bununla birlikte ihtiyaçlar ile aile, özgüven ve insan hakları gibi değerler arasındaki karşılıklı ilişkilerde incelenmiş böylece, E.R.G Kuramı geniş bir araştırma alanına uygulanmıştır (Caulton, 2012: 7).

2.3 ÖRGÜTSEL DESTEK ALGISINA ETKİ EDEN BAşLICA FAKTÖRLER

2.3.1 Örgütsel Adalet

Shore ve Shore (1995), tekrarlanan örgütsel adalet davranışlarının algılanan örgütsel destek üzerinde güçlü bir etkisi olacağını ileri sürmüşlerdir. Bu durum örgütün kendi adına çalıştırdığı iş görenlerin refahıyla ilgilenmesiyle gerçekleşir. Örgütsel adaletin iki temel bileşeninden söz edilebilir. Bunlar dağıtımsal adalet ve işlemsel adalettir (Eisenberger, Lieberman, 2004: 209).

Eşitlik teorisine göre, karşılıklı bir değiş-tokuş ilişkisinde, bir çalışanın girdi-çıktı oranı, başka çalışanların girdi-çıktı oranları ile karşılaştırılmaktadır. Bu oranlar arası denge, çalışanlarda eşitlik duygusuna yol açmaktadır. Tam tersi bir durumda; yani çalışanlar süreci eşitlik olarak algıladıklarında stres yaşamakta, motivasyonları düşmekte, emeklerinin karşılık bulmadığını düşünerek hayal kırıklığı yaşamaktadırlar. Böyle durumlarda çalışanlar bekledikleri eşitlik durumunu, göstermiş oldukları çabayı azaltma gibi bir takım davranışlar sergileyerek yeniden üretmeye çalışırlar. Azalan abaları değiş-tokuş ilişkisinin yeni biçiminden kaçınmak için geliştirdikleri bir tür savunma refleksidir (Beugre, 2002: 1093). Dağıtım adaleti; çalışanların sahip oldukları bilgi ve deneyimi kullanarak örgüt içinde geçirdikleri süre zarfında örgüte kattıklarına karşılık kazanımların miktarına ilişkin adalet algılamalarıyla ilgilidir. Temelinde eşitlik kuramı yatar. Buna göre bir çalışan kendi konumundaki diğer çalışanların örgüte katkıları ve sonucunda elde ettikleri kazanç miktarını kendi katkıları ve elde ettikleri ile karşılaştırarak kontrol eder (Tınaz, 2009: 11). Dağıtım adaleti, adalet ve eşitlik gibi değerlerin tahsisi için gereken sonuçların tutarlı ve uyumlu olduğu durumlarda gelişmektedir. Böyle bir durumda çalışanların emeklerinin karşılığı olarak

değerlendirilen, takdir, ödül ve ücretlerin eşitlik anlayışı çerçevesinde dağıtılması beklenmektedir. (Colquitt, 2001: 386). İşlemsel adalet ise; kazanımların dağıtımı ile ilgili kararların, süreçlerin, sistemlerin, yöntemlerin ve benzer prosedürlerin algılanan örgütsel adalet ile ilişkisi içerisinde anlam kazanmaktadır. İşlemsel adaletin varlığından söz edilebilmesi için belli başlı şartların yerine getirilmiş olması gerekmektedir. Her şeyden önce, işlemler adaletin teminini sürekli kılmalıdır. İşlemlerin adilane icrası, durumun tutarlığı ve sürekliliği açısından gereklidir. Ayrıca bu işlemlerin uygulayıcıları kendi kişisel ön yargılarıyla hareket etmemeli ve işlemleri kendi kişisel çıkarlarına alet etmemelidir. İşlemler doğru bilgi akışı temeline dayanmalıdır. İşlemler herhangi bir yanlış uygulama karşısında düzeltilip tashih edilebilir esneklikte olmalıdır. Böylece işlemlerin donuk ve statik olmasının önüne geçilebilecektir. Bir diğer önemli şart uygulanan işlemlerin mümkün olduğunca bütün çalışanları temsil edecek şekilde düşünülmüş olmasıdır. Böylece çalışanların algıladıkları örgütsel adalet güç kazanmış olacaktır. Ve son olarak bu işlemler etik standartlara uygun olmalıdır (Beugre, 2002: 1905). Greenberg (1990), işlemsel adaletin iki bileşenini tanımlamıştır. Birincisi; ödüllerin adil bir şekilde dağıtılmasının adalet algısını etkileyeceğidir. Çalışanların seslerini karar alma süreçlerine dâhil etme, karar alırken kişisel ön yargılardan bağımsız, genelin çıkarını önemseyen temsil etme gücü yüksek kararlar almak bu duruma katkı sağlayacaktır. Bir diğer bileşen ise, karar alma sürecinde kullanılan politika ve uygulamaların karar alıcılar tarafından uygulanma şekli ile ilgilidir. Bir prosedürün uygulanması esnasında çalışanların muamele görme biçimi onların adalet algılarını doğrudan etkilemektedir (Niehoff, Moorman, 1993: 534).

Dağıtım adaleti personel odaklı çıktıyı; işlemsel adalet ise örgütsel odaklı çıktıyı ifade etmektedir (Colquitt, 2001: 386). Bu açıdan işletme açısından her ikisi de çok önemlidir. Ancak, algılanan örgütsel destek üzerinde işlemsel adalet dağıtımsal adaletle göre çok daha etkilidir. Bunun nedeni terfi ve maaş artışları gibi sonuçlardır. Algılanan örgütsel desteğe katkıda bulunan önemli hususlar dikkate alınırken, algılanan örgütsel desteğe daha az katkıda bulunan kararlar unutulmaya ya da ihmal edilmeye daha fazla eğilimlidir. Böylece; kararların toplamı iş gören davranışlarını ve performansını etkilemekte ve örgütsel desteğe katkı sağlamaktadır (Eisenberger vd., 2004: 209).

Son olarak unutulmaması gerekli husus, örgütsel adaletin sadece işveren-işçi arasındaki ilişkilerle oluşan bir şey olmadığıdır. Hem işlemsel adalette hem de

dağıtımsal adalette sözü edilen şeyleri etkileyen unsurlardan biri de çalışanlar arası ilişki ve iletişimidir. Çalışanlar örgütlerinin sergilemiş oldukları davranışlarında adil olup olmadığına karar vermeye çalıştıklarında bu kararlarında çalışma arkadaşlarından edindikleri bilgiler de önemlidir. Dolayısıyla, çalışanların örgütsel adalet hakkındaki inanışları diğer çalışanların inançlarıyla benzerlik gösterir (Zagencyk, 2001: 19).

2.3.2 Yönetici Desteği

Bu kavram; yöneticinin iş görenin sağlığı ve refahını önemsemesi demektir. Bir yöneticinin gösterdiği uygun davranış, algılanan örgütsel desteğe katkıda bulunmaktadır. Bu ilişkinin gücü, iş görenlerin örgütle birlikte yöneticilerini tanıma dercesine bağlı olarak değişmektedir. (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 699).

Yöneticiler örgütün temsilcileri olarak hareket ettiklerinde, astlarının performansını değerlendirmek ve yönetmek için sorumluluk alarak, kendilerine karşı olumlu-olumsuz yönelimlerini örgütsel desteğin bir göstergesi olarak değerlendirirler (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 700).

Çalışanlarda örgütsel destek algısı yüksek olduğunda onlar, kurumu temsil eden yöneticilerin kendilerine adil davrandıklarını ve kendileriyle iyi ilişkiler içerisinde olduklarına inanırlar. Yani algılanan örgütsel destek ile yönetici desteği arasında karşılıklı ve güçlü bir ilişki söz konusudur (Lui, 22-23).

Bütün kurum üyelerinin desteği algılanan örgütsel destek ile ilişkili olsa da, kaynak ve ödül dağıtan konumundaki yöneticilerin veya liderlerin desteği, algılanan örgütsel desteği belirlemede daha etkindir. Çalışma arkadaşlarının desteğine nazaran yönetici desteğinin çalışan performansı ve motivasyonu üzerinde daha etkili olduğu çalışmalar ile de sabittir (Kurtosis vd., 2015: 7).

2.3.3 Stres Kaynakları

Örgütsel destek düzeyini azaltan role dayalı stres kaynakları üç başlık altında toplanmıştır (Rhoades, Eisenberger, 2002:700):

- 1- İş yükünün fazla olması: İş görene verilen ve zamanında tamamlanması gereken işin gereğinden fazla olmaması istenmektedir.
- 2- Rol belirsizliği: İş görenin iş yerinde kendisine verilen iş sorumluluğu ile ilgili bilgiden yoksun olması anlamına gelmektedir.

3- Rol çatışması: İş görenin birbirinin zıttı olan iş sorumlulukları ile taleplerinin ve beklentilerinin örtüşmemesi durumudur.

Görüldüğü gibi stres kaynakları; örgüt içerisinde çalışanların rolünün üç veçhesi ile ilişkilidir. Birincisi; iş yükünün fazla olmasıdır ki, bir çalışanın makul bir zaman dilimi içerisinde başarabileceği işten daha fazlasının kendisinden talep edilmesini ifade eder. İkincisi, rol belirsizliğidir. Bir çalışanın kendi iş sorumluluğu ve iş görev tanımındaki belirsizlikleri ve enformasyon eksikliklerini içerir. Üçüncüsü ise; iş sorumlulukları arasındaki karşılıklı uyumsuzluklardır. İş iyileştirme koşullarının algılanan örgütsel destek ile daha doğrudan ve güçlü bir ilişki içerisinde olduğu söylenebilse de, stres kaynaklarının da örgütsel destek ile olan karşılıklı ilişkisi araştırmacılarca göz ardı edilmemelidir (Kurtessis vd., 2015: 13).

Stres kaynakları bireyin başa çıkamayacağı çevresel talepleri ifade eder. Çalışanlar işle ilgili stres kaynaklarının, işin kendi doğasından ya da örgüt üzerindeki dış baskılardan kaynaklandığını düşünmek yerine, stres kaynaklarını örgüt tarafından kontrol edilebilen koşullara yüklemeyi çoğunlukla tercih etmektedir. Bu durumda stres kaynaklarının algılanan örgütsel desteği azaltacağı açıktır. Çünkü stresin kaynağı işin doğasından kaynaklanan olağan problemler olarak değerlendirilmemektedir. Stresin kaynağı, çalışanlar tarafından örgütün ihmaline ya da kasıtlı tutumlarına yorulduğu için, örgütsel destek ile stres kaynakları arasındaki ilişkinin negatif yönlü olduğu söylenebilir (Rhoades, Eisenberger, 2002: 700).

2.3.4 Otonomi

İş görenlerin işlerini nasıl başarılı bir şekilde uygulayacakları işlerinin üstesinden nasıl gelebileceklerini öğrenmeleriyle eş anlamlıdır. Öncelikli olarak çalışanlar işlerini nasıl uygulayacaklarına karar vermelidirler. Bu kararlar ölçüsünde iş görenlerin çalıştıkları iş kurumuna duydukları güven düzeyi de değişecektir. Bu bağlamda otonomi; işçilerin planlama, görev çeşitleri, iş prosedürleri gibi işin pratik icrasını mümkün hale getirecek gerekleri algılama ve yorumla süreciyle alakalıdır. Kazandığı otonomi sayesinde çalışanlar tatbik ettikleri işlemler hakkında bir kontrol algısı geliştirirler (Rhoades, Eisenberger, 2002: 700). İş otonomisinin 2 temel bileşeni vardır. Birincisi; karar alma süreçlerine dâhil olmadır. İkincisi ise; işi icra ederken o işin

uygulanma biçimini seçebilme imkânıdır. Bu durumda alınan kararların bir parçası olmak onların iş motivasyonlarını etkileyecektir (Ambreen vd., 2014: 170).

Birçok araştırma (Allen vd., 2003; Hutchison, 1997; Wayne vd., 2002) otonomi ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkilere odaklanmış ve aralarındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğu sonucuna varmıştır.

2.4 ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN SONUÇLARI

2.4.1 İş Performansı

İş performansı; bir kişinin çalıştığı kurumun beklentilerine ne kadar cevap verebildiğiyle ilgili genel bir değerlendirmedir. Kurumlar, çalışanlarının iş performanslarını optimize etmeye, onlardan yüksek verimlilik, etkinlik ve etkililik elde etmeye çalışırlar. Böylece iş performansı açık olarak tanımlanmalı ve de kendisinden beklentilerin ne olduğu hususunda çalışanlarda tam bir netlik durumu hâsıl olmalıdır (Wann-yih ve Htaik, 2011). Algılanan örgütsel destek iş performansı ile doğrudan olumlu bir ilişki içerisindedir (Byrne ve Hochwarter 2007: 55).

Çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeyinin artması, onların iş performansını olumlu yönde etkilemektedir. Bu durumda çalışanlar sözleşme sorumluluklarının ötesinde, kurumları açısından olumlu eylemlerde bulunurlar. Bunun gibi ekstra sorumluluk üstlenme aktiviteleri, çalışanların meslektaşlarına yardım etmeleri, örgütü riskten koruyacak eylemlerde bulunmaları, yapıcı öneriler sunmaları, kurumlara faydalı olacak bilgi ve beceri edinmeleri gibi olumlu sonuçlar doğuracaktır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 702).

Algılanan örgütsel destek ve iş performansı arasındaki ilişki çalışmalarda ampirik olarak da kanıtlanmıştır. Örneğin Eisenberger vd. (1990), örgütsel destek ile iş sorumluluğu edinme bilinci ve iş performansı arasında yüksek seviyede bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Armeli vd. (1998) de, polis performansı ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiyi araştıran araştırmalarında benzer sonuca ulaşmışlardır. Buna karşılık, Settoon vd. (1996) ve Wayne vd. (1997), iş performansı ile örgütsel destek arasında doğrudan herhangi bir ilişki olmadığını bulgulamışlardır. Bu araştırmalar, algılanan örgütsel destek ile iş performansı arasında doğrudan bir ilişki olduğunun kolaylıkla söylenemeyeceğini göstermektedir. Bu iki değişken arasındaki ilişkiyi daha

sağlıklı bir sonuca bağlamak için farklı örneklere ilişkin daha fazla alan araştırmasına ihtiyaç duyulduğu söylenebilir (Lui, 2004: 27).

2.4.2 Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, bireylerin örgütsel amaçlar doğrultusunda çaba göstermesi ve örgütsel aidiyet algısı ile örgütle özdeşleşme duygusunu ifade etmektedir. Tanımlar arası çeşitliliğe rağmen bazı karakteristik göstergelere sahip olduğu görülen örgütsel aidiyetin üç temel unsurdan oluştuğu söylenebilir. İlk gösterge, çalışanın örgüt amaçları doğrultusunda ekstra çaba sergilemesidir. Örgütsel bağlılığın varlığına delil niteliğindeki ikinci referans noktası çalışanların örgütlerini benimseme durumudur. Örgütsel bağlılıktan söz edilmesini mümkün kılan üçüncü unsur ise, güçlü bir aidiyet duygusuyla çalıştığı kurumun bir parçası olmaktan dolayı memnuniyet duymak ve ait olduğu kurumsal üyeliği sürdürme konusunda istekli olmaktır (Mowday, Steers ve Porter, 1979: 225).

Karşılıklılık normu temel alındığında, algılanan örgütsel destek, örgütün refahını önemseme açısından bir üstünlük hissi doğurmaktadır. Bu tarz bir karşılıklı önemseme/önemsenme değiş-tokuşu ve bu mübadelenin yükümlülüğü, örgütsel bağlılığı takviye edecek niteliktedir. Algılanan örgütsel destek aynı zamanda, örgütsel bağlılık gibi duygusal destek ihtiyaçlarını da harekete geçirecektir. Böylece örgütsel bağlılık bir sonuç olarak hem çalışanlara hem de örgütlerine hedeflerine ulaşmakta destek olacaktır (Eisenberger ve Rhoades, 2002: 701).

Algılanan örgütsel desteğin örgütsel alanda önemli sonuçlarından birisi de örgütsel aidiyettir. Eisenberger vd. (1986), Eisenberger vd, (1990), Rhoades vd. (2002) gibi araştırmacılar; algılanan örgütsel desteğin çalışanlarda çalıştıkları örgütü önemsemeye yönelik bir zorunluluk yarattığı, kurumları ile aralarında karşılıklı aidiyet ve sadakat doğurduğu sonucuna ulaşmışlardır. Tsui vd (1997); Gouldner'in (1970) müteakibliyet normuna dayanarak geliştirdikleri yaklaşımlarında, çalışanlarına değer verip onları önemseyen kurumlarda örgütsel bağlılığın artacağını iddia etmişlerdir. Yani söz konusu araştırmacıları göre, örgütsel aidiyet ile örgütsel destek arasında, karşılıklılık normu gereğince doğrudan ve pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur (Lui, 2001: 25).

Sosyal değiş tokuş teorisinin genel çerçevesi içerisinde mütakabiliyet normu ve bu normun işleyiş mekanizması, organizasyondaki örgütsel destek gibi olumlu deneyimlerin niçin örgütsel bağlılığa yol açtığı ile ilgili bir açıklama sunmaktadır (Worley, 1992: 17).

2.4.3 Stres

Stres kavramı en genel anlamıyla “ bir kişinin duygularında, düşünce süreçlerinde veya fiziki şartlarında, çevresi ile baş edebilme gücünü tehdit eden bir gerilim durumu” olarak ifade edilmektedir (Davis, 1982: 561).

Armeli, Eisenberger, Fasolo ve Lynch (1998); alışanların iş yerindeki stres durumlarıyla baş edebilmeleri için onlara bazı lojistik ve psikolojik, maddi ve manevi desteklerin verilmesi gerektiğini düşünmektedirler. Çalışanlara temin edilecek olan materyal yardımlar ve duygusal destekler çalışanların stres düzeylerini doğrudan etkileyebilecek sebeplerdendir. Kurumlarıyla kurdukları bu tarz empatiler aralarındaki bağı kuvvetlendirecek ve karşılıklı güven ilişkisinin zemini sağlamlaşacaktır. Bunun sonucunda çalışanların önemsendiklerine yönelik inançları artacak ve algıladıkları örgütsel desteğin düzeyi yükselecektir. Özetle stres durumu içerisindeki bir çalışanın karşılaştığı sıkıntılı süreç boyunca kurumunu kendisiyle ilgileniyor görmesi onun örgütsel destek algısını artıracaktır. Bu bağlamda, örgütsel desteğin arması çalışanların stresini azlatabilmektedir. (Lui, 2004: 21). Cropanzano vd., (1997) yaptıkları saha araştırmasında benzer sonuçlara ulaşmış ve örgütsel destek ile stres arasında negatif yönde bir ilişki saptamışlardır. 1

2.4.4 Performans -Ödül Beklentisi

Çalışanlar yüksek çaba sarf ettikleri zaman işleriyle ilgili kendilerinde bu çabalarının ödüllendirileceği yönünde bir beklenti oluşur. Örgüt bu beklentiye cevap verdiği takdirde algılanan örgütsel destek artmış olur (Eisenberger, Fasolo ve Lamastro, 1990: 51). Başka bir ifadeyle çalışanlar kendi performans ve üretkenliklerini fayda, promosyon, ücret gibi ödüllere endekslediklerinde, algıladıkları örgütsel destek artış yönünde bir etki gösterecektir. Yapılan araştırmalar (Armeli vd., 1998; Eisenberger vd., 2001; Lynch vd., 1999) örgütsel destek ile performans arasında pozitif yönde bir ilişki saptamışlardır. Örgütsel destek algısının yüksek düzeyi performansın karşılıksız kalmayacağı yönünde bir güven duygusu sağlar. Böylece; örgütsel destek artıkça

çalışanlarda performanslarının ödüllendirileceği yönünde bir beklenti oluşur (Worley, 2006:3).

2.4.5 Geri Çekilme Davranışı

Geri çekilme davranışı iş görenin örgütteki aktif katılımını kısıtlaması olarak ifade edilmektedir. Algılanan örgütsel destek ile ilişkisi işi savsaklama, işten kaytarma, gönüllü olarak işi bırakma gibi geri çekilme davranışları bağlamında ele alınmalıdır. Örgütsel üyeliğin, yüksek katılımın ve mesai saatlerine dakikliğin korunması çalışanların algıladıkları örgütsel destek için açık ve tanımlanabilir yollar sağlar (Eder ve Eisenberger, 2008: 56). Rhoades ve Eisenberger (2002) örgütsel destek ile geri çekilme arasında negatif yönde bir ilişki tespit etmişlerdir. Yazarla bu durumu, algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığı artırarak geri çekilme davranışlarını azaltabilmesi üzerinden yorumlamaktadırlar (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 702). Bununla birlikte, Shapira-Lishchinsky ve Even-Zohar (2011) tam tersi sonuçlara ulaşmış, örgütsel destek ile geri çekilme davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki saptamışlardır. Onlar geri çekilme davranışlarında, iş hayatının çok sayıda zararlı durumlarına gösterilmiş bir tür çalışma tepkisi olarak stresten kısa süreli de olsa kurtulma ve yeniden daha motive olmuş bir şekilde çalışma performansı sağlama anlamında olumlu bir yön görmüşlerdir. (Shapira-Lishchinsky ve Even-Zohar, 2011: 429).

2.4.6 İşte Kalma Niyeti

Witt ve arkadaşları, algılanan örgütsel destek ile çalışanların işte kalma niyeti arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, Hrebiank ve Alutto (1972)'nin kullandıkları ölçeği kullanarak işten ayrılma eğilimini daha fazla maaş, mesleki özgürlük, iyi bir statü ve takımdaşlık bağlamında ele almışlardır. İşte kalma niyeti örgütte çalışmaya mecbur olma durumu ile karıştırmamak gerekmektedir. Çünkü işten ayrılmanın maliyeti açısından söz konusu iki durum arasında bariz bir fark söz konusudur (Rhoades ve Eisenberber, 2002: 702).

İşten ayrılmanın maliyeti işe devam etme arzusunun finansal boyutunu tek başına belirlemez.. Esasen çalışanın tahakkuk etmiş olan kazanılmış hakları, emeklilik veya kıdem tazminatı gibi müktesep kazanımları onu başka bir kurumda yeni bir başlangıç yapma cesaretinden alıkoyar. Böylece; normatif bağlılık, çalışana, kendi kariyer

rotasında bulunduğu istasyonu koruma ve sahip olduğu iş durumunu sürdürme açısından zorunluluklar yüklemektedir (Silbert, 2005: 14).

Rhoades ve Eisenberger (2002), işte kalma niyeti ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır. Bunun bir devamı ve olağan sonucu olarak yapılan çalışmalar, algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma isteği arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu yaptıkları çeşitli alan araştırmalarında somut bir şekilde göstermişlerdir (Liu, 2004: 25).

2.4.7 Mesleki Duygular

Algılanan örgütsel destek; iş tatmini ve pozitif ruh hali gibi çalışanların işleriyle ilgili genel duygusal eylemleri etkilemektedir. İş tatmini çalışanların işlerine yönelik genel ve duygu yoğun davranışları ifade etmek için kullanılmaktadır. Algılanan örgütsel destek; sosyo-duygusal ihtiyaçları, performansa dayalı ödül beklentilerini ve çalışanlar ihtiyaç duyduklarında onlara yardım teminini sağlamağı gerekli kılan bir fenomendir. Böylece olumlu psikolojik hal, iş tatmininde özel bir amaç olmaksızın genel bir duygusal durumu içermesiyle karakterizedir. Kişinin anlık moral durumunu imleyen duygu durumu üzerinden düşünüldüğünde, çalışanların algılamış oldukları örgütsel destek seviyesi çalışanın duygu durumunu pozitif yönde etkileyecektir (Rhoades ve Eisenberger 2002: 701). Tsai, Chen ve Liu (2007) da yaptıkları çalışmada kişinin duygu durumu (mood) öz yeterlilik algısını yükselterek görev performansını yukarı çektiğini ispatlamışlardır (Wallace, 2008: 9).

2.4.8 İşe Bağlılık

İşe bağlılık; çalışanların işlerini önemsemeleri ve onu kendi kimliklerinin bir parçası olarak görmelerini ifade etmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 701). İşe bağlılık işini hayatının önemli bir parçası olarak algılamayı ve işini hayatının merkezine koymayı ifade etmektedir. Böylece işi; çalışanın kendi önemli ihtiyaçlarını tatmin etme açısından fırsatlar yaratarak kimliğinin bir parçası haline gelecektir (Saleh ve Hosek, 1976: 213). İş görenin işini benimsemesi, işiyle ilgilenmesi; çalışanların bir işi yapabilme konusunda yeterlilik algısı, görevi yapabilme ilgisiyle ilişkili bulunmuştur. İş görenin yeterlilik algısının artması algılanan örgütsel desteğinde artmasını beraberinde getirecektir. Burada önemli olan yeterlilik algısı ile çalışanın yetenek algısı arasındaki

irtibattır. Çalışanın kendi yetenek algısı ile görevine duyduğu ilgi arasında ilişki saptanmıştır.

Böylece çalışanın yeterlilik algısının artması onun işine duyduğu ilgiyi de artıracak ve bununla birlikte algıladığı örgütsel destekte yükselecektir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 701). Kurumu tarafından önemsendiğini ve değer gördüğünü düşünen, yani; örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanlar organizasyonun amaçlarını gerçekleştirmek için daha istekli olmakta, daha fazla üretkenlik göstererek işe bağlılık gibi olumlu davranışlar sergilemektedirler (Silbert, 2005: 56). O'Driscoll ve Randall (1999) yaptıkları bir saha araştırmasında yukarıdaki açıklamalara benzer sonuçlara ulaşmış, örgütsel destek ile işe bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki saptamışlardır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ALGILANAN İŞ GÜVENCESİZLİĞİ

3.1 İŞ GÜVENCESİZLİĞİ KAVRAMI

1970'lerden beri varlığını iyiden iyiye hissettiren ekonomik durgunluk, endüstriyel yeniden yapılanma, teknolojik değişimler ve yoğun küresel rekabet, iş dünyasının doğasını dramatik bir biçimde değiştirmiştir (Buitendanch, 2004: 1). Öyle ki, ileri sanayi ülkelerinde bile sektörel düzeyde yapılanmalara gidilmiş, işten çıkarmalar yaygınlaşmış, firmalar kendi finansal ve mali durumları açısından optimal büyüklüğü yakalamayı amaç edinmişlerdir. Böylece şirketler, iş gücü masraflarını asgariye indirmeye ve pazarda maliyet odaklı bir rekabet edebilirlik durumu yaratmaya çalışmışlardır (Sverke vd, 2002). Bu durum, milyonlarca kişinin işinden olması, birçok çalışanın yarı zamanlı çalışmaya mecbur bırakılması, kısmi zamanlı iş sözleşmelerinin yaygınlaşması gibi çalışan açısından ciddi sorunlara yol açmıştır (Jacobson, 1991: 1-2). Bu durum iş güvencesizliği kavramını eskisinden daha önemli hale getirmiş ve kavram literatürde üzerinde önemle durulan konular arasına girmiştir. İş güvencesizliği olgusunun giderek önem kazanması, kavramın tanımlanmasında güncel açılımları ve yeni yaklaşımları beraberinde getirmiştir. İş güvencesizliği kavramının alan yazımında nasıl incelendiği dikkate alındığında, 1970'li yıllarda örgütsel iklim envanterlerinde, iş güvencesizliğinin bir tür motivasyon unsuru ve kaynağı olarak ele alındığı gözlenecektir. Belirli bir dönem hâkimiyetini sürdüren bu bakış yerini, 1984 yılında Greenhalgh ve Rosenblatt'a ait "iş güvencesizliği: kavramsal açıklığa doğru" adlı çalışmayla birlikte iş güvencesizliğini bir tür stres kaynağı olarak ele alan yaklaşımlara bırakmıştır. Bu yeni yaklaşım tarzı, iş güvencesizliği araştırmaları için hem itici bir güç hem de değişen koşulları karşılayacak yeni bir enerji imkânı sağlamıştır. Bu aşamadan sonra iş güvencesizliği alanına ilişkin çalışmalar daha sistematik ve daha yapısal bir boyut kazanmıştır (Martinez vd., 2010: 194-195).

İş güvencesizliği araştırmalarında teorik açıdan çığır açtığı düşünülen Greenhalgh ve Rosenblatt, iş güvencesizliğini " tehdit altındaki bir iş durumunda arzulanan sürekliliğin sağlanmasında hissedilen güçsüzlük algısı" şeklinde tanımlamışlardır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 438). Bu tanım içerdiği "süreklilik" teması ve yaşanan iş güvencesizliği endişesi karşısında, çalışanın bu durumla başa çıkma

sürecinde ihtiyaç duyacağı dirence ilişkin “hissedilen güçsüzlük algısı” vurgusu açısından önem taşımaktadır. İş güvencesizliğinin doğasını sebep ve sonuçlarıyla birlikte bir bütün olarak anlamaya yönelik kavramsal tanımlama girişimleri Greenhalgh ve Rosenblatt sonrası daha da yoğunluk kazanmıştır. Kavram; “ İş kaybı ile ilgili muhtemel ve istem dışı bir olayın öznel olarak deneyimlenmesi” (Svereke vd., 2002: 243, “bir kişinin yaşadığı güvenlik seviyesi ile tercih ettiği seviye arasındaki farklılık” (Hartley vd., 1991: 7), “bir iş durumundaki süreklilik ile ilgili beklentiler” (Davy vd., 1997: 133), ” işin gelecekteki sürekliliği hakkında taşınılan endişe durumu” (Van Vuuren ve Klandermans, 1990: 133), “kişinin mevcut iş durumunun sürekliliğine yönelik potansiyel tehdit algısı” (Heaney, Israel ve House, 1994: 1431) veya “ işin gelecekteki varlığı hakkında hissedilen genel kaygı” (Rosenblatt ve Ruvio, 1996: 587) gibi çeşitli şekillerde tanımlanmıştır.

Yapılan tanımlamalara bakıldığında, iş güvencesizliği algısının işi fiilen kaybetme durumundan farklı bir kavram olarak ele alındığı görülecektir. Burada, çalışan açısından işini kaybetmenin fiili olarak varlığı değil, işini kaybetme ihtimalinin potansiyel olarak yaşanma olasılığı söz konusudur. Ayrıca çalışanın işinden olma ihtimalinin istek dışı bir durum olduğu, böylece beraberinde getirdiği stres durumu vurgulanmaktadır. Yapılan tanımlar açısından dikkate değer bir diğer taraf ise, iş güvencesizliğinin bireysel algılara dayanan öznel bir olgu olarak ele alınmasıdır (Martinez, 2010).

İş güvencesizliğini öznel bir algı durumu olarak ele alan çalışmaların yanında örgütsel değişimler, iş sözleşmeleri gibi iş koşulları ile iş güvencesizliği arasındaki karşılıklı ilişkileri öne çıkaran, böylece iş güvencesizliğini nesnel bir olgu olarak ele almayı daha doğru bulan yaklaşımlar da mevcuttur. Örneğin Pearce (1998), geçici istihdam edilen çalışanların yüksek iş güvencesizliği algısı yaşadıklarını ileri sürmüştür. Ayrıca küçülmeye veya yeniden yapılanmaya giden organizasyonlarda algılanan iş güvencesizliği düzeyinin yüksek olduğunu işaret eden çalışmalarda da bu tehdidin nesnel boyutu öne çıkartılmıştır (Richter, 2011: 8- 9).

Önceki iş güvencesizliği tanımlarını analiz eden De Witte (2005), genel ve kapsayıcı bir tanımlama girişiminde bulunmuş, iş güvencesizliğini hem bir “tehdit algısı” hem de “bu tehdide ilişkin endişeler” şeklinde tarif etmiştir. Böylece kavram; çalışanın nesnel ve somut verileri öznel dünyasında yorumlama pratiğini ve tehdit

algısının kaygı/endişe biçiminde dışavurumunu ifade edecek biçimde genişletilip derinleştirilmiştir (De Witte, 2005:1).

3.2 İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİ AÇIKLAYAN BAŞLICA TEORİK MODELLER

3.2.1 Greenhalgh ve Rosenblatt Modeli

Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) kendi çalışma amaçlarını, “iş sürekliliğini tehdit eden örgütsel durumlara verilen bireysel tepkiler” şeklinde ifade etmişlerdir. Onlara göre modellerine esas oluşturan teorik çalışmalarının dört temel amacı vardır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 438):

- Bundan önceki çalışmaların iş güvencesizliği ‘yapısına’ ilişkin yetersiz kavramsal yaklaşımlarını düzeltmek
- Bu ‘yapının’ içeriğini netleştirmek
- Bireysel farklılıkların iş güvencesizliği karşısında bireysel tepkileri ve deneyimleri ne şekilde etkilediğini göstermek
- Söz konusu tepkileri tarif etmek

Böylece Greenhalgh ve Rosenblatt; sunmuş oldukları modelin var olan bilgi malzemesini derleyeceğini ve bu önemli fakat ihmal edilmiş konu için sistematik bir araştırma yöntemi sunacağını düşünmektedirler. Araştırmacılara göre; iş güvencesizliği her ne kadar ihmal edilen bir olgu olsa da, bu kavramı oluşturan ‘güven’ konsepti, özellikle örgütsel davranış ve örgütsel psikoloji alanlarında oldukça önemsenen bir kavramdır. Teorisyenler, güvenlik kavramını; baskı/ihtiyaç ilişkisi bağlamında (Murray, 1938), kişilik teorisinin bir parçası olarak (Blata, 1996; Sullivan, 1964) veya motivasyon teorisi olarak ele almışlardır. Literatürde kavramın içerdiği göstergeler arasında tam bir tutarlılık olmaması sürpriz sayılmamalıdır. Örneğin Maslow emniyet (safety) ve güvenlik (security) kavramlarını birbirinin yerine ikame edilebilir kavramlar olarak kullanırken; Blata (1996) bu iki kavramı, güvenlik (security) kavramını, bağımsızlık (independence) anlamına gelecek şekilde birbirinin karşıtı olarak kullanmaktadır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 439).

Greenhalgh ve Rosenblatt iş güvencesizliği altındaki yapıların anlamlarının açıklığa kavuşturulmasını ve içerik alanının belirlenmesini amaçlamaktadırlar. İş güvencesizliğinin doğası, sebepleri ve sonuçları üzerinde yoğunlaşan iki yazar,

teorilerini daha çok değer kaybeden düşüşteki işletmelerin programlarının sonuçlarına dayandırmışlar ve konuya ilişkin literatürü dikkate almışlardır. Kurmuş oldukları model mevcut literatürdeki çeşitliliği uzlaştırmaya ve bütünleştirmeye çalışmaktadır. Çalışmalarında, iş güvencesizliği çevresel bir baskı unsuru olarak ele alınmaktadır. Güvenlik ihtiyacı, kişilerin tehdit algılamalarını ve tepkilerini etkileyen bir faktör olan bireysel farklılıklar açısından modele dâhil edilmiştir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 440).

Bir iş durumundaki sürekliliğin potansiyel olarak tehdit altında olması yönündeki bireysel algılar, işin sürekli olarak yitirilmesinden işin önemli özelliklerinin öznel olarak kaybedilmesine kadar geniş bir kapsam içerir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 440).

Öznel tehdit, çevresel veriyi düşünsel süreçlerde kullanılan bilgilere dönüştüren nesnel tehditlerden türetilmektedir. Burada tehdide konu olan datalar çevresel veriler olarak nesnel, onları yorumlama biçimlerinin ise bireysel açıdan öznel olduğu düşünülmektedir. Her birinin yorumlanması gerekli olan 3 temel veri kaynağı vardır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 440);

- 1- Resmi kurumsal duyurular. Bunlar değişim zamanlarında çok az görülür. Çalışanlar tarafından gerçekçi olmaktan ziyade söylemsel olarak algılanır. Yönetenler tarafından ise bu duyurular, çalışanların algısını alınan kararların örgütsel çıkarlara hizmet ettiği şeklinde biçimlendirme amacına yöneliktir.
- 2- Çalışanlara verilen istenmeyen örgütsel ipuçlarıdır. Bunlar seçkinler tarafından yönetilmeyen verilerdir. Örneğin bir fabrikanın bakım-onarım harcamasını azaltması çalışanlar tarafından fabrikanın yakında kapanacağı şeklinde algılanabilir.
- 3- Dedikodular. Özellikle resmi bildirimlerin seyrekleştiği tehdit durumlarında artış gösterir.

Mevcut nesnel verilerin kapsamı dikkate alındığında, çalışanların öznel tehdit değerlendirmelerinin çeşitlilik göstermesi şaşırtıcı değildir. Çok az araştırma bu tehdit algısına veya onun doğasına odaklanmıştır. İş güvencesizliği çoğu zaman, basit bir

genel değişken olarak ölçülmüş ve kavramsallaştırılmıştır. Oysa ki, öznel iş güvencesizliği algısı çok boyutludur. Genel bir değişken olarak ele alınmamalıdır. Bu boyutlar iki 2 temel alt boyut içerisinde gruplandırılabilir. 1- İş tehdidinin şiddeti 2- Tehdide karşı koymadaki güçsüzlük.

Bir çalışanın mevcut işinin devamlılığına ilişkin algıladığı tehdidin şiddeti; potansiyel kaybın çalışan nezdinde gerçekleşme olasılığı, önemi ve kapsamına bağlıdır. Öngörülen kaybın geçici mi yoksa sürekli mi olduğu önemli olduğu kadar, işin bir bütün olarak kendisinin mi yoksa bir takım avantajlarının mı yitirildiği tehdidin şiddetini belirleyen unsurlardandır. Değerli iş özelliklerinin yitirilmesi, iş güvencesizliği algısının önemli ama genellikle ihmal edilen, gözden kaçırılan bir yönüdür. Bundan etkilenmiş olan çalışan tarafından bu durum işi kaybetmek şeklinde kodlanabilmektedir. Hala çalışan örgütsel üyeliğini koruduğu için bu tarz bir tehdidin şiddeti görece düşüktür (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 440).

Çalışan, örgütsel değişikliklerin örgüt içi değişikliklere yeni üst sınırlar koyacağını öngördüğünde kariyer ilerlemesinin tehlikede olduğunu düşünür. Çalışan tarafından psikolojik sözleşmenin ihlal edildiği, beklenen örgütsel kariyerin önünde aniden engellerin belirdiği şeklinde algılanabilir. Gelir beklentisindeki azalma da psikolojik sözleşmenin ihlali anlamına gelebilir. Bu somut kayıp, maaş ödemesindeki kesinti veya gelecekteki maaş artışının kısılması biçiminde gözlenebilmektedir. Bazen çalışanın odağı, işin daha az elle tutulur özellikleri üzerindedir. Beklenen bir örgütsel değişme daha az özerklik, daha az kaynak imkânı gibi bireysel statü imtiyazlarının kaybedilmesini de içerebilir. Kayıp deneyiminin şiddeti, her bir birey açısından farklılık arz edecektir. Nihai olarak çalışanlar kendi çalışma grupları parçalandığında, kendi gruplarının kaybıyla ilgili endişe duyarlar. Meydana gelen kaybın öznel olasılığı sürekliliği tehdit eden kaynakların sayısına ve niteliğine bağlıdır. En önemli tehdit kaynağı örgütsel krizlerdir. Çalışanlar çoğu zaman bir örgütün ne zaman gerilediğini sezebilmektedirler. Bu anlar, firmanın pazar adaptasyonunun azaldığı zamanlardır. Çalışanlar pazarda güç kaybetmenin kendilerine iş kaybı tehdidi olarak dönebileceğini tahmin etmekte zorlanmazlar (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 411-442).

Tehdide karşı koymadaki güçsüzlük de iş güvencesizliğinin diğer bir önemli unsurudur. Çünkü algılanan tehdidi şiddetlendirebilmektedir. Tehdide karşı koymadaki

güçsüzlük bazı temel formlara bürünür. Bunlardan birisi; korunma yetersizliğidir. Sendikalar, kıdem tazminat sistemi, çalışan sözleşmeleri bireyin sürekliliğe karşı tehdide direnç göstermelerini sağlayacak korunma biçimleridir.

Bir diğer unsur belirsiz beklentilerdir. Örneğin çalışan süreklilik için bir tehdit algılayabilir. Ancak bir işte statüsünü korumak için performansının ne olması gerektiğini bilmeyebilir. Yeterli bir performans değerlendirme sisteminin olmaması çoğu zaman belirsiz beklentilerin özel sebebidir. Güçsüzlük duygusu, çalışanın algılanan tehdidi önlemek için ne yapması gerektiğini bilmediğinde ortaya çıkar. Örgütsel kültür de muhtemelen çalışanın arzuladığı sürekliliği sağlamada hissettiği güçsüzlüğü etkileyen unsurlar arasındadır. Söz gelimi otoriter bir kurum kültürü, çalışanlara daha az rahatlık ve özerlik sağlar. Güçsüzlük duygusu ayrıca; örgütün güçlü adil normları olmadığında, çalışanlar karar alma süreçlerine dâhil edilmediğinde, yöneticiler keyfi değerlendirmelerde bulunduğu ve çalışanların işten çıkarılma ile ilgili standart prosedürlerden haberdar olduklarında artış gösterir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 442).

Böylece, yeterli bir bağlamsal geçerliliğe sahip olabilmek için iş güvencesizliği ölçümü, hem tehdidin şiddetini hem de beklenen kaybı önlemede gösterilen güçsüzlük hissini içermelidir. İş güvencesizliğinin 2 boyutu aşağıdaki gibi çarpımsal olarak ilişkilendirilebilmektedir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 443):

Algılanan iş güvencesizliği = tehdidin algılanan şiddeti * tehdiye direnç göstermede güçsüzlük.

Bu denklem iki faktörden herhangi birinin önemsiz olması durumunda, iş güvencesizliği deneyiminin de önemsiz olması açısından çarpımsaldır. Pratik anlamda bu ilişki, her bir boyut için ayrı hesaplanmalıdır. İdeal olarak tehdidin şiddeti şunları içerir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 443):

- 1- Tehlikede olabilecek çalışma durumu özelliklerinin skalası
- 2- Her bir özelliğin değeri
- 3- Her bir özellik yitiminin öznel olasılığı
- 4- Tehdit kaynaklarının sayısı

Greenhalgh ve Rosenblatt ürettikleri modellerinde iş güvencesizliğinin doğasını sebep ve sonuçlarını ortaya koyduktan sonra, modelin düzenleyici unsurları olan bireysel farklılıklar, bağımlılık ve sosyal destek unsurlarını ele almışlardır. Çalışanların iş güvencesizliği deneyimi ile buna bireysel olarak gösterdikleri tepkiler arasındaki ilişkide kişisel farklılıklar düzenleyici unsurlar arasında sayılmalıdır. Özellikle karakter özellikleri açısından iş güvencesizliği tehdidinden kaçınmaya daha eğilimli olanların bu tehdiye karşı dirençleri yüksek olacaktır. İş güvencesizliği güçsüzlük kavramıyla ifade edilmektedir. Güçsüzlük durumsal devamlılığı sürdürmekteki acziyete referansla anlamlandırılır. Tutucu bireyler sürekliliği sağlama konusunda daha az tutucu olan arkadaşlarına nispetle daha ısrarcı olabilmektedir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 445).

İş güvencesizliğine etki eden, özellikle bireyin cari işine bağımlılığı açısından belirleyici değişkenlerden biri de demografik özelliklerdir. Bağımlılık bu bağlamda, ekonomik güvencesizliğin ve mesleki hareketliliğin bir fonksiyonudur. Mesleki donanımları kendisine yeni Pazar imkanları sunan bir şahıs, alternatifleri nispeten sınırlı olanlara göre daha az endişeli olacaktır. Ekonomik güvencesizlik ise hayatını idame ettirebilmesi için kişinin mevcut işinin sağladığı gelire mecbur olmasıdır. Sonuç olarak mevcut işine yüksek bağımlılığı olan bireyler tehdit algısını daha güçlü duyumsayacak ve buna karşı daha güçlü reaksiyon gösterecektir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 445).

Sosyal destek de düzenleyici bir değişken olarak modele dâhil edilebilir. Sosyal destek bir şekilde, bireyin örgütsel koşullardaki stresiyle başa çıkabilmesine yardımcı olacaktır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 445).

3.2.2 Jakobson Modeli

Jacobson'a (1995) göre; iş güvencesizliği analitik olarak farklı bir zihniyet durumunu ifade etmektedir. İş yerinde çalışan kişi, kendisini iş güvencesizliği açısından savunmasız hale getiren bir veya daha fazla risk faktörü bulunduğu açıkça farkındadır. İş güvencesizliği, çalışanın çalıştığı örgütte ve çevresinde olup bitenler hakkındaki algı dönüşümlerini yansıtan içsel bir durumdur. Buna rağmen Jacobson'a göre, iş güvencesizliğinin sosyal görünürlüğü düşük, özel standartları ve sınırları

belirsizdir. En göze çarpıcı özelliklerinden birisi çeşitli olaylarla ve çevresel belirsizliklerle olan ilişkisidir (Jacobson, 1995: 312).

Jacobson iş güvencesizliğini her şeyden önce öznel bir deneyim olarak tarif etmektedir. Bu onun için şu anlama gelmektedir ki bütün çalışanların eşit risk altında oldukları bir örgütte, çalışanların iş güvencesizliğini deneyimleme dereceleri muhtemel farklılık arz edecektir. Böylece, iş güvencesizliği sahasındaki çalışmaların mevcut durumu örgütsel davranış alanındaki teorik gelişmelerle örtüşmektedir. Bu sebeple, çalışmalar büyük oranda krizdeki işletmelerdeki çalışanlara yoğunlaşmıştır. Jacobson'a göre kendisine kadarki iş güvencesizliği araştırmalarına yönelik bilişsel yaklaşım dış çevrenin etkisini hesaba katmamıştır. Bu durum alana kültürel ve bağlamsal faktörler ile iş güvencesizliği deneyimi arasındaki ilişkiler hakkında cevaplanmayı bekleyen bazı açık ve ilginç sorular bırakmaktadır (Jacobson, 1995: 312).

Jacobson'un üzerinde önemle durduğu kültürel ve çevresel bağlam kendi modelinin özgül ağırlığını oluşturmaktadır. Ona göre kültürel ve çevresel faktörler, çalışanın beklentileri, psikolojik engellere verdikleri tepkiler, fırsatlar ve farklı ülke alternatifleri gibi iş güvencesizliği algıları üzerinde önemli etkiler bırakmaktadır. Jacobson'a göre bu etkiler, özellikle eski komünist ülkeler gibi siyasi ve ekonomik realiteyi dönüştüren radikal geçiş zamanlarında daha da önem kazanmaktadır (Jacobson, 1995: 313).

Jacobson iş güvencesizliğini yakın gelecekte de azalması pek olası görülmeyen küresel boyutlu bir toplumsal sorun olarak tanımlamaktadır. Ona göre araştırmalar iş deneyiminin karmaşık yapısını kavramak ve insanların bu tehdide karşı stratejilerini anlamakta başarılı olmak istiyorlarsa mevcut bulguları temel almalı ve kültürel ve çevresel farklılıkların etkisini hesaba katmalıdır (Jacobson, 1995: 313).

İş güvencesizliğini bilişsel bir değerlendirme süreci olarak yorumlayan Jacobson, Lazarus ve Folkman'ın diğer stres durumlarıyla olan benzerliklerine dikkat çekerek kişinin kendi refahı için çevresinde neler olup bittiğine karşı duyarlı yapısını ele alır. Bununla birlikte Jacobson'a göre zarar veya kayıpların gözlendiği diğer stres deneyimlerinden farklı olarak iş güvencesizliği ile ilişkili değerlendirmeler beklenen tahmini etkilere ilişkindir. Bu beklentileri belirleyecek olan bireysel ve çevresel özellikler Jacobson modelinin esasını teşkil etmektedir (Jacobson, 1995: 306).

Modelin bilişsel boyutuna ilave olarak sosyal boyuta yapılan vurgu da dikkat çekicidir. Jacobson, sosyal bir rol teorisi perspektifinden bakıldığında bir toplumsal olgunun ancak başkalarınca görünür olduğunda ve bu, hedef grup ya da kişi ile diğer insanlar ya da kurumlar arasındaki etkileşim kalıplarının değişmesine yol açtığına ortaya çıktığını düşünmektedir. Jacobson'a göre iş güvencesizliği içsel bir algı olarak yaşandığı için sosyal açıdan görünür bir olgu değildir (Jacobson, 1995: 307).

Kültürel boyut da Jacobson modelinin önemli unsurları arasında sayılmalıdır. İş güvencesizliğinin bireysel olarak yaşandığı, çevresel dışsallıkları hesaba katan daha geniş bir bağlamı ihmal ediyor olmayı mikro temelli araştırmalarda bireysel tepkiler ile kültürel çevre arasındaki ilişkilerin saptanması açısından engel olarak gören Jacobson, kişinin işi ve kişilik eğilimlerinin dışında pek çok olguya gönderme yapmaktadır. Yazara göre hem örgütsel çalışma tarzları tarafından yansıtılan verili kültürdeki belirsizliğe yönelik yaklaşım hem de işçilerin iş güvencesizliğine gösterecekleri tepkiyi etkileyecek iş piyasası özellikleri yaklaşımı dikkate alınmalıdır (Jacobson, 1995: 309).

Jacobson Modeli iş güvencesizliği algısının çalışanların sahip oldukları dış iş pazarıyla bağlantı düzeyine bağlı olarak çeşitlilik gösterebileceğini iddia etmektedir. Burada ülkelerin siyasal ve iktisadi yapılarının farklılıklarına dikkat çeken model, Japonya, Rusya veya Doğu Avrupa ülkelerindeki yakın geçmişin planlı ekonomilerinde yaşam boyu istihdam düzenlemelerine alışmış işçilerin, işverene bağlılığın daha az olduğu Batı Avrupa ülke çalışanlarına kıyasla iş gücü piyasasına bağlanma olasılıkları açısından daha az karakteristik olduklarını savunmaktadır. Bununla birlikte Jacobson çalışanın önceki Pazar bağlantılarının iş güvencesizliği algı sürecinde can simidi rolü üstlenebileceğini savunmaktadır. Bu bağlantılar yazara göre, çaresizlik düzeyini, alternatif kaynaklara erişim imkânını etkilemektedir. Bu tarz dış Pazar bağlantılarını da Jacobson kişinin başarı beklentileriyle ilişkili olarak açıklamaktadır. Bu bağlantılar çevre tarafından belirlendiği gibi kişinin önceki deneyim ve tecrübelerine de bağlıdır (Jacobson, 1995: 311-312).

Ayrıca Jacobson, genel olarak iş güvencesizliği esnasında bu tehditle baş edebilecek etkin problem çözme stratejileri belirlemenin ve bu stratejilerin benimsenmesinin, algılanan faydalar karşısında maliyetlerin de dengesi olarak görülmesi gerektiğini savunur. Böylece Jacobson'a göre iş pazarının sıkışıklık düzeyi, iş

güvencesizliğine gösterilecek tepkiyi etkileyen bir diğer çevresel faktör durumundadır (Jacobson, 1995: 313).

Jacobson modelinin diğer bir vurgu odağı ise planlı ekonomilerle liberal ekonomiler açısından karşılaştırmalı iş güvencesizliği algısını tartışmaktır. Jacobson'a göre Rusya ve Doğu Avrupa planlı ekonomileri için çalışanlar açısından iş güvencesizliği tamamen yeni bir olgudur. Bu insanlar Batılı meslektaşlarına göre bununla baş etme konusunda deneyimsizdir. Rusya gibi Doğu Avrupa ülkelerinde yalnızca örgütsel düzeyde değil, ilerleme beklentilerinin ve umutların yitirildiği psikolojik bağlamda da, sosyal konsensus anlamında güvenlik paktları ihlal edilmiştir. Rusya'da ve Doğu'da gelişmeyle işsizlik bir arada, yeni toplumsal güçler siyasi çatışmaları tetikleyerek yeni psikolojik durumlara ve tehditlere yol açabilir (Jacobson, 1995: 311).

Özetle Jacobson modeli öncelikle iş güvencesizliği algısını bilişsel bir değerlendirme süreci olarak ele almakta, ancak bireysel psikolojik etmenlerle birlikte çevresel ve kültürel boyutlarının da hesaba katılmasını önemsemektedir. Model; kişinin işinden olma tehdidi karşısındaki içsel- algısal şiddet düzeyi ve bu tehdide karşı direnç yoğunluğunun psikolojik, sosyal, kültürel ve çevresel boyutlarına dikkat çekmiştir. Jacobson ayrıca planlı ekonomilerdeki iş pazarı durumu ile serbest piyasa ekonomilerinin yapısal durumunu karşılaştırarak iş güvencesizliğini ele almıştır.

3.2.3 Sverke ve Hellgren Modeli

Sverke ve Hellgren modeli (2002), teorik ve metodolojik bir yaklaşım içerisinde konuyu ele almak, kendinden sonraki araştırmalar için dayanak oluşturmak ve böylece, iş güvencesizliğinin anlaşılmasına katkıda bulunmak amacıyla tasarlanmıştır. Model, öznel özellikler ile nesnel durumlar arasındaki etkileşimin bir sonucu olarak beliren iş güvencesizliğini öznel bir deneyim ve çok boyutlu bir olgu olarak tanımlamaktadır. Sverke ve Hellgren, çalışanların tutum ve refahı için zararlı sonuçlar doğuran bir olgu olarak ele alındığında bu tür sonuçların bir takım potansiyel düzenleyiciler tarafından hafifletilebileceği düşüncesindedirler. Model, işin değişen doğasının sonucu olabilecek iş güvencesizliği üzerine odaklanmıştır. Sverke ve Hellgren, iş güvencesizliğini küçülme, yapısal değişim, daha esnek bir örgüt yapısı için gösterilen çabalardan doğan kaçınılmaz bir sonuç olarak görmemektedirler (Sverke ve Hellgren, 2002: 36).

Modelde iş güvencesizliği, işgücü piyasası özellikleri, örgütsel değişim gibi hem nesnel göstergelerin bir fonksiyonu, hem de aile sorumluluğu, istihdam edilebilirlik gibi kişisel öznel özelliklerin bir sonucu olarak tanımlanmaktadır (Sverke ve Hellegen, 2002: 36).

Sverke ve Hellgren' e göre, iş tehdidi altındaki belirli nesnel durumlara tepki gösteren kişilerin özelliklerini ortaya koymak için daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır. Bu araştırmalar, nedensellik, iş güvencesizliğinin uzun vadeli etkileri ve çalışma esnasındaki sonuçların başlangıç seviyeleri gibi diğer önemli etkenleri kontrol ettikten sonra bunların göreceli etkilerini ele almak zorundadır. Bu konuları doğru bir şekilde ele almak için daha ileri teoriler gerçekleştirilmenin gerekli olduğuna inanan Sverke ve Hellgren, konuyu daha iyi açıklayacak yeni kavramsal yaklaşımlarla, iş güvencesizliğinin çok boyutlu tanımını, iş kaybı tehdidinin muhtemel olumsuz sonuçlarından daha fazlasını kapsayacak şekilde yapmayı amaçlamaktadır. Her ne kadar, bu doğrultuda bir çalışma yapılmış olsa da, değerli iş özellikleriyle ilgili endişeler çeşitli boyutların anlaşılabilir bir alanını temsil etmektedir. İşin kapsamını zayıflatan tehditler, konumunu yitirme, ücret geliştirme ve çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkiler buna örnek gösterilebilir. Bu tür teorik çalışmalar, bu farklı boyutları yansıtacak ölçümlerin geliştirilmesi ve onaylanması ile yakın iş birliği içerisinde gerçekleştirilmelidir (Sverke ve Hellgren, 2002: 37).

Modelde ayrıca, iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerinin nasıl azaltılacağı hakkında bazı öneriler sunulmuştur. Sverke ve Hellgren, düzenleyici unsurların üç alanına dikkat çekmişlerdir. Bunlar bireysel farklılıklar, adalet algıları ve sosyal destek etmenleridir. Modelde ayrıca Sverke ve Hellgren'e göre işçi sendikalarının sosyal güvenlik desteği alan çalışanlara sağlayabileceği sosyal destek yardımlarının belirleyici etkisini ele alan araştırmaların yetersizliğine dikkat çekilmiş ve çalışma boyunca vurgulanan literatürdeki boşluklar detaylandırılmıştır (Sverke ve Hellegen, 2002: 37).

Sverke ve Hellgren, son yıllarda iş pazarındaki esnekliğin daha da artacağını ön görmüş, yapılacak çalışmaların değişen yaşam koşullarına daha duyarlı hale geleceğini ve çalışan ilişkilerin büründüğü yeni modern formları daha fazla hesaba katmak zorunda olacağını savunmuşlardır. Sverke ve Hellgren'e göre esneklik, birçok işveren taleplerini karşılıyor olsa da, proje temelli geçici istihdam odaklı çalışmalar, genç çalışanlar, yeni

ortaya çıkan endüstriyel personeller gibi belirli gruptaki kişilerin beklenti ve istekleri ile uyumlu olabilmelidir (Sverke ve Hellgren, 2002: 37-38).

Sverke ve Hellgren için, iş pazarındaki yapısal değer kaymaları sonucu iş güvencesizliği, iş yerinde sürekli eğitim, mesleki gelişim ve gelecekteki istihdam edilebilirlik benzeri tehditler gibi farklı çağrışımları beraberinde getirecektir (Sverke ve Hellegen, 2002: 38).

Sverke ve Hellgren ayrıca, birleşmeler, satın almalar, dış kaynak kullanımı, örgütsel yeniden yapılanmalar gibi küçülme işten çıkarmaları içeren örgütsel değişimlerin, üretim ve genel giderlerin rekabetçi olamadığı durumlarda süreceğini iddia etmişlerdir. Böylece, yazarlara göre iş güvencesizliği çalışma hayatının kalıcı bir özelliği haline gelecektir. Bunun olumsuz karşılıkları düşünüldüğünde, belirsiz iş koşullarının değişime karşı direnci artıracak gerçeği ortaya çıkacaktır. Sonuç olarak daha kalifiye çalışanların alternatif işler arayacağı, yöneticilerin daha az kaynakla daha fazla çıktı almaya çalışacağı düzlemde iş güvencesizliği hem çalışanlar hem örgütler açısından hayati önemini koruyacak hatta artıracaktır (Sverke ve Hellegen, 2006: 21).

3.3 İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN TÜRLERİ

3.3.1 Öznel ve Nesnel İş Güvencesizliği

İş güvencesizliği; alan çalışmaları nesnel ve öznel (algısal) iş güvencesizliği şeklinde iki temel kategori içerisinde ele alınmaktadır. İş güvencesizliği; nesnel iş güvencesizliğinde, bireyin dışındaki tehdit durumlarıyla ilişkili iken, algısal iş güvencesizliğinde, bireyin dışsal tehdit unsurlarını nasıl yorumladığıyla ilişkilidir (Ferrie vd., 2001: 38). Bireylerin öznel deneyimlerine odaklanan çalışmalarda ima, nesnel gerçeklikler ile onların algılanma biçimleri arasındaki farklar üzerinedir. Böylece aynı koşullarda bulunan iki farklı çalışan iş güvencesizliği tehdidini farklı seviyelerde algılayabilmektedir. Çünkü bu çalışanlar, aynı koşulları kendi öznel dünyalarında farklı tecrübelerle yorumlamaktadırlar (Sverke vd., 2002: 243). İş güvencesizliği kavramsallaştırmasına yönelik ilgi, iş güvencesizliğinin nesnel mi yoksa öznel bir olgu mu olduğu sorusuyla yakından irtibatlıdır. Özellikle psikolojik formasyonu ağır basan çalışmalar kavramın öznel boyutuna vurgu yaparken, diğer bazı araştırmacılar tarafından iş güvencesizliği nesnel verilerin sonucu olarak değerlendirilmektedir (De Witte ve Naswall, 2003: 150).

İş güvencesizliğinin öznel ve nesnel biçimleri birbirinden ayrılmalıdır. Uzun bir dönem boyunca iş güvencesizliği neredeyse tamamen öznel bir olgu olarak değerlendirilmiştir. Greenhalgh ve Rosenblatt'ın (1984) iş güvencesizliği üzerine çalışmaları, önceki dönem araştırmalarının bir eleştirisidir. İş güvencesizliği üzerine yaptıkları inceleme sonuçlarını psikolojik iş güvencesizliği sürecinin çok boyutlu modeline entegre etmişlerdir (Büssing, 1999: 220).

Küçülme ya da şirket birleşmeleri veya işle ilgili potansiyel değişimler hakkında çalışanları kaygılandırarak koşullar, iş güvencesizliğinin tehdit algısı düzeyini arttırabilmektedir. Bu da, iş sözleşmeleri gibi somut verilerin bu algıyı belirleyeceğini düşünen bazı araştırmaları iş güvencesizliğinin öznel değil nesnel bir algı olarak değerlendirilmesi gerektiği sonucuna vardırmıştır (Richter, 2001: 9). Örneğin Büssing (1999) çalışanların iş güvencesizliği tehdit algısını iş yerlerindeki nesnel koşullarla ilişkili görmektedir. Yazara göre işsizlik beklentisi, iş kaybı tehdidinin sonucudur ve nesnel kavramsallaştırmanın yapı taşı niteliğindedir. İş güvencesizliği tehdidi; çalışılan firmanın iflasın eşiğinde olması veya her işin doğasında içkin olan “geçicilik” durumundan kaynaklanıyor olabilir. Geçici istihdam koşulu, tanımı gereği belirli bir süreyle sınırlıdır ve bu durum işin sürekliliğini tehdit eden temel somut unsurlar arasındadır (Büssing, 1999: 235-237). Çalışmalarında iş güvencesizliğinin nesnel boyutuna vurgu yapan bir diğer araştırmacı Pearce (1998), aynı şekilde geçici istihdam durumunu iş güvencesizliğinin nesnel sürecinin bir göstergesi olarak yorumlamaktadır (Pearce, 1998: 34). Bununla birlikte, Sverke ve Hellgren (2002), iş güvencesizliğinin nesnel belirleyicilerini, iş gücü piyasasının özellikleri, örgütsel değişim, iş akdi türü ve örgüt için belirsiz gelecek olarak saptamaktadır (Sverke ve Hellgren, 2002: 37).

İş güvencesizliğinin öznel bir deneyim olarak tarifi ise son dönem alan araştırmalarında daha hâkim bir yaklaşım halini almıştır. Kendi işleriyle ilgili bireyler bir tehdit algıladıklarında işlerini kaybedecekleri beklentisiyle bir kaygı durumu yaşamaktadırlar. Bu tehdit algısı özellikle organizasyonun kısa vadede değişime gidebileceği yönünde açık işaretler belirlediğinde ortaya çıkmaktadır. Ancak ortada hiçbir somut neden yokken bile çalışanlar kendi durumlarını tehdit altında hissedebilirler. Bu da niçin bazı bireylerde bu tür kötümser eğilimlerin daha fazla yaşandığı sorusunu gündeme getirebilir (Buitendach, 2004: 27).

İş güvencesizliği gibi öznel bir algı muhtemelen değişik bireyler tarafından değişik biçimlerde algılanacaktır. Aynı somut iş koşullarında çalışan kişiler, bu algının farklı düzeylerini tecrübe etmekte, bu durum onların karşılaştıkları tehdit durumunu yorumlama tarzlarını belirlemektedir. Bir tehdit algısının büyük olduğuna inanan çalışan için kaygı seviyesi doğal olarak yüksek seviyelerde olacaktır. Sonuçları itibariyle işinden olmanın kendileri için daha yıkıcı olacağına inanan bireylerde, işini kaybetse de kayıp sonrası süreçle başa çıkabileceğine inanan bireylere kıyasla iş güvencesizliği algısı yüksektir (Buitendach, 2004: 27-28). Kişi çevresel gelişmelere kendi açısından bakmakta, bu gelişmeleri şahsi eğilimlerinin ve tabii özelliklerinin bir sonucu olarak tepki göstermektedir. Bu tarz kişisel öngörüler onun muhtemel iş kaybı karşısında duyacağı endişelerin düzeyini ve sınırını belirlemektedir (Chrimbolo ve Arenı, 2005: 65; Martinez, 2010: 195). Öznel iş güvencesizliği gerçeğin yorumlanma ve algılanma biçimidir. Açıktır ki kişilerin; iyimser- kötümser, realist- duygusal mizaçları, onların iş durumlarını değerlendirme biçimlerini belirlemektedir (Furaker, 2014: 165). Öznel iş güvencesizliği, nesnel iş güvencesizliği söz konusu olmadığında pek görülmesi de, daha fazla stres yaratma potansiyeli taşımaktadır. Taşeron devretme veya özelleştirme söz konusu olduğunda, dışsal tehditler ortaya çıkmakta ve bu durumda iş güvencesizliği daha nesnel nitelikler taşımaktadır (Ferrie vd., 2001: 38).

İş güvencesizliğinin öznel ve nesnel görünümünün birlikte ele alınması gerektiğini söyleyen çalışmalar da mevcuttur. Örneğin De Witte ve Naswall (2003), kavramın hem öznel hem nesnel yönüne odaklanmışlardır. Nesnel iş güvencesizliğini geçici istihdam koşullarının, öznel iş güvencesizliğini ise iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi çalışanların bireysel algılarının bir sonucu olarak görmüşlerdir (De Witte ve Naswall 2003: 150). Söz konusu yazarlara göre öznel ve nesnel süreçleri birlikte ele almak, örgütsel ve endüstriyel psikoloji açısından hayati bir önem taşımaktadır. Bu şekilde ele alınan bütünsel yaklaşım sayesinde iş güvencesizliği, hem çalışanlar hem de onları istihdam eden işletmeler açısından ele alınmakta ve her iki durum kendi tikel sebep ve sonuçlarıyla anlam kazanmaktadır. De witte ve Naswall'a göre, çalışan ve işveren arasındaki iletişim ve etkileşimlerin sonuçlarını görmek açısından da, öznel ve nesnel iş güvencesizliği olgularını birlikte değerlendirmek önemlidir (De Witte ve Naswall, 2003: 150-152).

3.3.2 Nitel ve Nicel İş Güvencesizliği

İş güvencesizliği ölçümünde diğer bir yöntem, Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) ile Ashford vd. (1989) tarafından önerilen ve iş güvencesizliğinin sadece işin bütününe kaybetmeye ilişkin bir tanımlama olmadığı, bununla birlikte bir işin değerli özelliklerinin yitimi anlamını da içerdiği şeklindedir. Bu boyut, kariyer ve gelişme fırsatlarının, değerli çalışma arkadaşlarının veya kıymetli iş pozisyonlarının kaybı gibi, iş koşullarının kalitesine ilişkin yönlerin yitirilmesine yönelik yaklaşımın karşılığıdır. Bu yazarlara göre iş güvencesizliği kavramının daha bütünlüklü bir fotoğrafını elde edebilmek için örgütsel değişikliklerin işin kalifiye boyutlarını nasıl etkileyebileceği hesaba katılmalıdır. Bu tür değişimlerin işin doğrudan kendisi üzerindeki etkilerinin yanı sıra, işin içerdiği avantajlara nasıl etkide bulunacağı da iş güvencesizliğinin bir tehdit algısı olarak değerlendirilmesinde önemlidir (Richter, 2011: 21). Greenhalgh ve Rosenblatt'a göre, iş kaybının doğrudan işin kendisine yönelik mi yoksa bazı özelliklerin kaybedilmesi açısından mı ele alınacağı dikkate değer bulunmalıdır. Bu yazarlara göre değerli iş özelliklerinin kaybı iş güvencesizliğinin önemli fakat çoğu zaman göz ardı edilen yönüdür. Değerli iş özelliklerinin kaybedilmesi durumu, çalışan bu durumu fark ettiği andan itibaren bir tür iş kaybı şeklinde algılanır. İşin tamamını kaybetmekle belirli kalite özelliklerini yitirmek iş güvencesizliği algısında benzer önemlere sahip olsalar da, yol açacakları sonuçlar itibarıyla ele alındığında bazı farklılıklar belirecektir. Muhtemeldir ki, işin tamamını kaybetme endişesi tehdit algısının şiddeti açısından daha stresli bir durum olarak deneyimlenecektir. Çünkü bu durumda işin niteliksel avantajlarının önemli bir kısmını yitirse de bir çalışanın devam eden örgütsel üyelik durumu söz konusudur (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 441).

Bu doğrultuda, Hellgren, Sverke ve Isaksson (1999), tüm iş güvencesizliği yapısının bir parçası olarak önemli sayılabilecek iş özelliklerini de hesaba katan bir ölçek geliştirmişlerdir. Onlar bu boyutu “ niteliksel iş güvencesizliği boyutu” şeklinde tanımlamışlar ve bu kavramla birlikte işin tamamını kaybetmenin karşılığı olarak “niceliksel iş güvencesizliği boyutu” kavramını önermişlerdir (Richter, 2011: 22). Niceliksel iş güvencesizliği mevcut işin gelecekteki varlığı ile ilgili endişeleri ifade etmektedir. Niteliksel iş güvencesizliği ise, istihdam ilişkisinde kalite kaybı algısıyla ilişkilidir. İş koşullarının bozulması, kariyer fırsatlarının kaçırılması, ücret artış oranlarında azalma gibi işin kalitesine, konumuna, koşullarına ve seviyesine ilişkin

kayıplar iş güvencesizliğinin niteliksel boyunu oluşturmaktadır (Hellgren, Sverke ve Isaksson, 1999: 6). Böylece, niceliksel iş güvencesizliğinin “yapının” genel ve kapsayıcı işleyişiyle ilişkili olduğu söylenebilir. Niteliksel iş güvencesizliğinin ise iş koşullarının daha kötüye gitmesi, örgütsel konumun, kurumsal pozisyonun niteliğinde kayıp yaşama korkusu gibi durumlarla ilişkili olduğu söylenebilir (Dashapalli ve Paramasur, 2012: 32).

Açıktır ki uzun vadeli araştırma tasarımlarına iş güvencesizliğinin yol açtığı sorunlar üzerindeki gücünü ve süresini değerlendirmek için ihtiyaç duyulmaktadır. Hangi tür iş güvencesizliğinin hangi sebeplerden kaynaklandığı ve hangi özel sonuçlara yol açacağını dikkate almak iş güvencesizliğinin daha geniş bir açıdan ele alınmasını sağlayacaktır. Örneğin, iş güvencesizliğinin işin önemli özelliklerini kaybetme açısından ele alınması konunun farklı sebep ve sonuçlar bağlamında değerlendirilmesini gerektirirken, işin bir bütün olarak kaybedileceği konusundaki tehdit algısı ise, sahip olduğu daha farklı içerimler sebebiyle ayrıca ele alınmalıdır (Ashford vd., 1989: 823).

Özetle, alan yazımı iş güvencesizliğinin nitel ve nicel iş güvencesizliği şeklinde tanımlanmasını kavramsal olarak Hellgren ve arkadaşlarına borçludur. Onlar için bu ayrımın esin kaynağını; Greenhalgh ve Rosenblatt’ın iş güvencesizliği tehdit algısını işin sadece bütününe yönelik bir kaygı olarak değil de aynı zamanda işin yapısına ve iş koşullarına ilişkin kalite kaybı olarak değerlendirmeleri oluşturmaktadır. Hellgren vd., iş tehdidinin süreklilik algısına yönelik bu ayrımı tanımlama girişiminde bulunmuş ve nitel-nicel iş güvencesizliği ayrımını kullanmışlardır. Ashford vd ise, Greenhalgh ve Rosenblatt’ın yapmış olduğu bu ayırmadan yola çıkarak her iki yapının kendine has sebep ve sonuçlarını ortaya koymuş ve konunun tartışılma zeminini genişletip kavramsal boyutunu derinleştirmişlerdir (Dashapalli ve Paramasur, 2012).

3.3.3 Bilişsel ve Duygusal İş Güvencesizliği

Birçok araştırmada iş güvencesizliği benzer biçimlerde tanımlanmış olsa da, ölçümlerinde iki farklı yol kullanılmıştır. Bilişsel- duygusal iş güvencesizliği ayrımı bunlardan biridir. Bilişsel boyut; temel olarak çalışanın işini kaybetme ihtimali üzerine yürüttüğü yorumlama pratikleridir.

Duygusal boyut ise, çalışanın bu ihtimalden duygusal olarak nasıl etkilendiği hakkındadır. İşini kaybetme korkusunun sebep olduğu “kaygı” ve “endişe” durumları

duygusal boyutun temel dışavurumlarıdır (Richter, 2011: 21). Bilişsel iş güvencesizliği, işi kaybetme ihtimaline yönelik rasyonel bir süreç iken, duygusal iş güvencesizliği işi kaybetme endişesine ilişkin sezgisel bir süreçtir (Sverke vd., 2002: 30). Duygusal süreç boyunca çalışanın yaşadığı temel kaygı, her an işini yitirebileceğine yönelik endişeli psikolojik durumdur (De Witte, 2012: 2). Çalışanın çalıştığı iş hakkında sahip olduğu güven algısı, yakın gelecekte işinin devam edip edemeyeceğine yönelik beklentileri, şimdiki işinde uzun yıllar çalışıp çalışamayacağına ilişkin ön görüşleri yani işinin kendisi açısından bütün boyutlarıyla taşıdığı güven potansiyeli birlikte düşünüldüğünde bilişsel boyutla beraber duygusal boyutun önemi anlaşılacaktır (Staunfenbiel vd., 2010: 5-6).

Ashford vd. (1989) iş güvencesizliğinin duygusal boyutuna odaklandığı için Johnson ölçeğini kullanmışlardır. Caplan'ın kullandığı ölçeğin gelecek hakkındaki güvenlik durumun genel belirsizliklerine odaklanması, yapının duygusal boyutunun ihmali anlamına gelecektir (Buitendach, 2004: 4). Ashford ve arkadaşları böylece; iş güvencesizliğinin duygusal boyutlarını hesaba katan Johnson ölçeğini Caplan ölçeğinden daha kullanışlı bulmuşlardır (Ashford vd., 1989: 812). Bu yaklaşımı daha da geliştiren Borg ve Elizur (1992), kendi sorunsalları açısından iş güvencesizliği algısının iki yönünü birbirinden ayırmanın önemini fark etmişlerdir. Bunlar; bilişsel (cognitive) ve duygusal (affective) iş güvencesizliği algılarıdır. Söz konusu yazarları bu ayrımı yapmaya sevk eden temel faktör, daha önce Caplan'ın kullanmış olduğu ve genel kabul görmüş olan ölçeğin, yazarlara göre iş güvencesizliğini anlamada taşıdığı yetersiz içeriktir. Caplan'a göre birinin gelecekteki pozisyonuna ilişkin beklentileri, öznel açıdan güvenlik algılarıyla ilişkilidir. "Kişinin gelecek kariyerinin fotoğrafını nasıl gördüğü" veya "6 ay sonrası için sorumluluklarının ve iş pozisyonunun ne olacağı hakkındaki öngörülebilirlik durumu" gibi sorular bu ölçeğin temel yapı taşlarını oluşturmaktadır. Borg ve Elizur bunun çok genel bir yorumlama tarzı olduğunu düşünmüşler ve Caplan'ın yaklaşımını "sınırları olmayan bir kapsam" ve "kişinin gelecekteki iş güvencesizliği algısını belirleyecek güvencesizlik faktörünün net olmadığı bir bağlam" şeklinde eleştirmişlerdir. Borg ve arkadaşlarına göre yapılması gereken, bireyin gelecekle ilgili "kaygılarını" da içeren daha özel ve bütünlüklü bir yaklaşım ortaya koymaktır (Borg ve Elizur, 1992: 19-20).

Görüldüğü gibi, iş güvencesizliğinin duygusal boyutunu dikkate alan bu ayrım, iş güvencesizliğini öznel bir olgu olarak tanımlamakta ve bireysel algılara vurgu

yapmaktadır. Duygusal boyutun iş güvencesizliği araştırmalarında daha yaygın bir boyut halini almasında bilişsel- duygusal iş güvencesizliği ayırımının da payı vardır (Dashapalli ve Paramasur, 2012: 32).

3.4 İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISINI BELİRLEYEN FAKTÖRLER

3.4.1 Bireysel Faktörler

İş güvencesizliği algısını belirleyen kişisel faktörler arasında kişilik özellikleri ve bireysel ve pozisyonel özellikler yer almaktadır.

Kişilik özellikleri; özellikle psikoloji formasyonu ağır basan araştırmacılar kendi teorik yaklaşımlarında kişilik özelliklerinin iş güvencesizliği algısını etkileyen en temel sebeplerden biri olduğunu düşünürler. Bu durum kendi disiplinler perspektiflerine ve uzmanlıklarına uygundur (De Witte, 2005). İş güvencesizliğinin sebeplerinden biri olarak kişisel farklılıkları ele almak, aynı zamanda iş güvencesizliğini öznel bir olgu olarak ele almak demektir. Çünkü bu şekilde kodlanmış bir tehdit algısı kişisel özellikler tarafından belirlenecektir. Araştırmalar göstermektedir ki özellikle kontrol odaklı karakter özellikleri ve negatif kişilik karakterleri iş güvencesizliğini açıklamada yaygın dayanak noktalarıdır. (De Witte, 2005: 2).

Kişisel özelliklerin hangi açılardan ve hangi boyutlarda iş güvencesizliği algısını etkilediği hakkında farklı analizler mevcuttur. Örneğin Ashford (1989) bireylerin durumlarını kontrol altına almak için aktif adımlar atma eğilimlerinin iş güvencesizliği sürecinde önemli bir rol oynayabileceğini ortaya koymaktadır. Ashford kişiliğin “kontrol odaklı başa çıkma stratejisine” dikkat çekmiş ve bunun iş güvencesizliği karşısında bireyin tehdit algısının şiddetini belirleyeceğini öne sürmüştür. Ashford’a göre amirleriyle kendi durum değerlendirmelerini yapabilen çalışanlar ve/veya karşılaştıkları güvensizlik tehditlerine mental ve ruhsal olarak karşı koyabilenler gelecekleri hakkında daha az endişeli olacaklardır. Yani Ashford, bu tarz “başa çıkma stratejileri” geliştirebilen bireyler üzerinden kişilik özellikleri- iş güvencesizliği ilişkisini ele almıştır (Ashford, 1989: 819).

Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) da kendi modellerine iş güvencesizliğinin önemli bir belirleyicisi olarak kişisel farklılıkları dâhil etmişlerdir. Onlara göre, bazı

kişilik özellikleri bazılarında iş güvencesizliğinden kaçınma imkânları sağlayabilmektedir. İş güvencesizliği güçsüzlük olarak tanımlandığında, kontrol odağı içsel olanlar dışsal olanlara nazaran bu durumdan daha fazla etkilenirler. Ayrıca güçsüzlük süreklilik durumunu sağlamaya referansla da tanımlanabilir. Bu durumda tutucu bireyler sürekliliği kaybetmemeye ve istikrarlı durumlarını korumaya çalışacaklardır. Bu süreklilik ise iş durumuyla yani çalışanın işine atfettiği anlamla ilişkilidir. İşine daha fazla anlam yükleyen kişiliklerin onu kaybetme tehdidine karşı daha şiddetli tepki göstereceği beklenmektedir. Güven ihtiyacı yüksek kişilikler de hesaba katıldığında bu tür ihtiyaç duyumları yüksek olan bireylerin iş güvencesizliği tehdidine karşı daha duyarlı oldukları gözlenmektedir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 444).

Kinnunen ve arkadaşları (1999) ise konuya başka bir açıdan yaklaşmışlar ve kişinin öz güveninin düşük olması durumunda iş güvencesizliği algısının yüksek olacağını iddia etmişlerdir (Kinnunen vd., 1999: 257).

Kişilik özelliklerinin iş güvencesizliği algısındaki belirleyici durumu hakkında bir diğer yaklaşım Roskies'e aittir. Roskies ve Guerin (1990), iş güvencesizliği algısını, kişinin azalan refahı ile birlikte bazı nevrotik kişiliklerin ya da güçsüz psikolojik yapıların farklı tezahürleri olarak ele almışlardır. Burada söz konusu yazarlar açısından nevrotik durum, iş güvencesiyle ilişkili anksiyeteyi ve yüksek psiko-fiziksel düzeyleri ifade etmektedir. Ayrıca kişisel farklılıkların belirleyici fonksiyonunu ele alırken Roskies ve Guerin, iş güvencesizliğinin uzun süreli devam ettiği ve kronik bir stres halini aldığı durumlarda bu fonksiyonun etkisinden söz etmenin doğru olacağını savunmuşlardır (Roskies ve Guerin, 1990: 357).

Bir başka çalışmada Roskies (1993), olumlu ve olumsuz kişilik özelliklerinin iş güvencesizliğine maruz kalan bireyleri etkiledikleri iddia edilecekse eğer, bir sonraki adım olarak bu etkinin pratik mekanizmalarını tanımlamanın gerekli olduğunu belirtmişlerdir. Yazarlara göre adından söz edilecek ilk mekanizma “ algılama yolu” dur. Olumsuz duygular ya da karamsar bakış ve bu niteliğe sahip bireylerin kendilerini ve çevrelerini değerlendirme biçimleri ele alındığında, karamsar mizaçlıların, iş kaybının nesnel risklerine karşı daha hassas oldukları saptanmaktadır. Bunun tersi de

doğrudur. Yani, iyimser karakterler tehdit risklerini azaltmakta daha başarılı olmaktadırlar (Roskies, 1993: 624; Watson, 1984: 483).

Bireysel ve pozisyonel özellikler; İş güvencesizliği önemli bir ölçüde yaş, cinsiyet, statü, eğitim düzeyi, sendika üyeliği gibi bireysel, pozisyonel, demografik özelliklerle ilişkilidir. Daha yaşlı çalışanlar, kadınlar, mavi yakalı işçiler, daha düşük eğitim seviyesine sahip olanların iş güvencesizliği tehdidini daha yüksek düzeylerde algıladıkları söylenebilir. Ayrıca uzun süreli iş sözleşmesi yapanların daha kısa süreli sözleşme akitleriyle çalışanlara göre tehdit algısını daha şiddetli hissetmektedirler. Bireysel ve pozisyonel özellikler arasında cinsiyet, yaş, sosyo-ekonomik statü, sendika üyeliği, önceki olumsuz deneyimler sayılabilir (Naswall ve De Witte, 2003: 199):

Cinsiyet; iş güvencesizliği algısını belirleyen temel etmenler arasında görülmektedir. Yapılan birçok çalışma, kadının da erkekler gibi işsizlik tehdidine karşı duyarlı oldukları sonucuna varmıştır. Ancak bu durum kadının medeni hali ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sayısı ile doğrudan bağlantılıdır. Kadın yalnız olduğunda veya hayatını sürdüreceği kazanç konusunda tek başına kaldığında işsizlik stresini daha yoğun hissetmektedir. Ayrıca çocuklu ve evli kadınların genel olarak, işsizlik durumlarını erkeklere göre daha düşük olumsuzlukla tecrübe ettikleri görülmektedir. Erkek ve kadın arasındaki bu farklılık en iyi şekilde toplumsal rol teorisi ile açıklanabilir. Evli erkek için çalışma ve para kazanma kendi toplumsal rolünün çekirdeğini oluştururken, kadından beklenen rol, çoğunlukla evin ve çocuğun bakımını üstlenmek yönündedir. Buradan çıkarılan sonuç, özellikle evli ve çocuklu kadınların erkeklere nazaran işsizlik karşısında daha az stres kaygısı yaşadıklarıdır (De Witte, 1999: 161). Bununla birlikte Belçika, İtalya gibi bazı ülkelerdeki kadın çalışanların işsizlik tehdidini daha ciddi seviyelerde algıladıkları da görülmektedir (Nashwal ve De witte, 2003: 199-200). Sonuç olarak cinsiyetin, iş güvencesizliği konseptini anlamda tek başına yeterli bir faktör olmadığı unutulmamalıdır. Kadın ve erkek cinsiyetleri arasındaki algısal farkların, başa çıkma stratejileri, iş bağımlılığı, alternatif pazar imkânları gibi farklı unsurlarla ilişkisi ihmal edilmemelidir. Böylece, cinsiyet unsurunu dışarıda bırakmayan, ancak onu çok boyutlu araştırmalarla destekleyen ileri çalışmalara ihtiyaç vardır. Böylece cinsiyet, iş güvencesizliği ve onun yıkıcı sonuçları arasındaki ilişkinin mekanizmasını saptamada önemli bir faktör halini alacaktır (Richter, 2001: 47-48).

Yaş; işsizlik algısını belirleyen bir diğer bireysel unsurdur. İşsizliğin sonuçları üzerine yapılan araştırmalar, işsizliğin yaklaşık olarak 30-50 yaş arası grup açısından daha stresli bir fenomen olduğunu göstermektedir. Bu yaş aralığını orta yaş kategorisi olarak değerlendirdiğimizde, işsizliğin, genç ve yaşlı çalışanlar için daha az sorunlu olduğu sonucu çıkmaktadır. Bu durum gençlerin daha az mali sorumluluğa sahip olmaları ve işlerinden olsalar bile yeni iş imkânları doğurabilecek uzun bir geleceğe sahip oldukları yönündeki inançları ile açıklanabilir. Yaşlıların ise kendilerini emekliliğe hazırlıyor olmaları, işsizlik tehdidini daha az şiddetli algılamalarına yarayabilmektedir. Fakat orta yaş grubu için (30-50), işsizliğin sonuçları daha şiddetli olacaktır. Aile sorumlulukları, işsizlik durumunda azalacak finansal kaynaklar tehdidi ağırlaştırmaktadır. Bununla birlikte, bu yaş grubu kendilerinden beklenen sosyal rolleri nedeniyle, yadırganan bir durum olarak işsizlikten şiddetle kaçınma eğilimi göstermektedirler. Ayrıca, yaş faktörünün iş güvencesizliği algısını belirlemedeki rolünü yadsımamak gerekse de, yaş faktörünün bu algıyı hangi koşullarda ve nereye kadar belirlediği konusunda dikkatli değerlendirmelerde bulunmak gerekir (De Witte, 1999: 162).

Sosyo-ekonomik statü; çalışanların işsizlik tehdidi karşısındaki tutumlarını belirleyen önemli bireysel etmenler arasındadır. Bu etmenin belirleyici rolü genellikle çalışanın eğitim durumu, mesleki statüsü, çalışma koşulları vs. bağlamında ele alınmaktadır. Örneğin, Schaufeli (1992) işsizliğin yüksek eğitim düzeyine sahip beyaz yakalı çalışanlar ve yöneticiler açısından daha az problemliliğini düşünmüştür. Çünkü yazar, bu mesleki grubun işsizliğin olumsuz sonuçlarına karşı koyacak daha fazla kaynakları olduğu düşüncesindedir. Bu yorum ilk bakışta oldukça akla yatkın görünse de farklı yorumlar aksini iddia edebilmiştir. Söz gelişi, Roskies ve Louis Guerin (1990) yöneticilerin iş kaybına karşı daha duyarlı oldukları düşüncesindedirler. Bu düşüncede olmalarının sebebi, yöneticilerin birçoğunun sahip olduğu “meritokratik bireysellik” inancıdır. Bu inanca göre herkes hayatta hak ettiği yerdedir ve hak ettiği şeylere sahiptir. Bununla birlikte yüksek mesleki statü sahibi olanların ve daha fazla kaynağa erişim imkânına sahip olanların, iş güvencesizliğinin olumsuz sonuçlarına karşı daha korunaklı oldukları olmaları beklenir (De Witte, 1999:161). Düşük statülü çalışanlar, düşük gelir grubuna ve böylece sınırlı finansal kaynaklara sahip olanlar, mali korunaklarını oluşturmada daha fazla güçlüklerle karşılaşır. Gelir kaybı tehdidi,

yıllarca yüksek ücretler kazanmış ve birikim edinmiş kimseler için bu olanakları elde edememiş olanlara göre daha az şiddetlidir. Böylece iş güvencesizliği tehdidi düşük gelir grupları açısından stres seviyesi yüksek bir durumdur (Richter, 2011: 38). Ayrıca, örgütte yarı zamanlı olarak çalışanlar, kendilerini görev aldıkları kurumun bir parçası olarak algılamadıkları için, tam zamanlı olarak çalışanların sergiledikleri davranış örneklerini göstermemektedirler. Bu nedenle, yarı zamanlı çalışanlar, işlerin devamlılığına karşı daha fazla güvencesizlik algısı hissetmektedirler. Bu konuyla ilgili yapılan çalışmalar bu sonuçları desteklemektedir. Örneğin, Sales'in (1990) Kanadalı çalışanlar üzerine yaptığı araştırmada, yarı zamanlı çalışanların tam zamanlı çalışanlara kıyasla daha az iş güvencesi algıladıkları bulunmuştur (Öz, 2008: 160).

Sendika üyeliği; Sverke'e (2002) göre, bu gibi kolektif temsiller veya kolektif destekler şeklinde ifade edilebilecek "topluluk durumları", araştırmacıların odaklanması gereken işlenmemiş bakir bir alanı oluşturmaktadır. Sendika üyeliğinin iş güvencesi ile olumsuz sonuçları arasındaki ilişkiyi azaltıp azaltmayacağıın cevabını vermek için daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Şimdiye kadar elde edilen verilerin olumsuz olması, iş güvencesizliğine ilişkin olumsuz sonuçlarla başa çıkmada "kolektif unsur" değişkenlerinin küçük bir önemi haiz olmasıdır. Şimdiye kadar yapılan yetersiz çalışmalarla bir sonuca varmak mümkün görünmemektedir (Sverke, 2002:258). Sendika üyeliği olanların iş güvencesizliği algısını daha düşük seviyelerde hissettikleri varsayımı ilk akla gelen kabullerden birisi gibi durmaktadır. Bu varsayım; birlikler tarafından sağlanan muhtemel karşı koyucu etkilerin açıklandığı teorilere dayanmaktadır (Dekker ve Schaufell, 1995; Lim, 1996). Ancak örneğin Naswall (2003) yaptığı çalışmada; ülkeler arasında sendika üyeliğinin belirleyici pozisyonuna ilişkin standart bir durumun olmadığı sonucuna varmışlardır. Hatta Belçika örneği sonuçları göstermiştir ki, sendika üyeleri daha fazla iş güvencesizliği algısı yaşamaktadır. Bu durum iş güvencesi tehdidini daha şiddetli hissedenlerin sendikal korunaklara daha fazla ihtiyaç duydukları şeklinde yorumlanabilir (Naswall, 2003: 209).

Önceki olumsuz deneyimler; sonuçları dikkate alındığında, algılanan iş güvencesizliğini - açıklayan etmenler arasında olduğu söylenebilir. Önceki işten çıkarılma deneyimlerinin özel olarak bireysel tehdit algısında önemli olduğun bir takım araştırmalar tarafından ispat edilmiştir (Roskies ve Guerin, 1990: 350-352). Bu araştırmalarda, daha önce işinden olma tecrübesi yaşamış çalışanların yeni işlerini de

kaybetme korkusu ile iş güvencesizliği algısı yaşadıkları gösterilmiştir (Kinnunen, 1994: 315)

3.4.2 Örgütsel Faktörler

İş güvencesizliğine sebep olan örgütsel faktörleri üç temel kategori bağlamında ele almak konunun daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayacaktır. Bunlar; algılanan örgütsel destek, istihdam edilebilirlik ve rol belirsizliğidir (Blackmore, 2011: 8).

Algılanan örgütsel destek; kişinin kendisini istihdam eden kurum tarafından önemsenmesi ve çalıştığı kurum tarafından değer görmesi anlamına gelmektedir. İş çevresi algısı üzerine odaklanan birçok örgütsel davranış modeli örgütsel iklime referansla tartışılmıştır. Örgütsel iklim, çalışanın örgüt içi motivasyonu doğrudan belirleyeceğinden ve destek algısını güçlendirecek koşulların temel zemini teşkil ettiğinden bu tarz modeller için dayanak noktaları arasında yer almıştır. Böylece; yapılan ampirik çalışmalar da dikkate alındığında, örgütsel destek ile iş güvencesizliği algısı arasında negatif bir ilişki olduğu söylenebilir (Blackmore, 2011; 8-9).

İş güvencesizliğinin bir diğer belirleyici unsuru istihdam edilebilirliktir. İstihdam edilebilirlik; bireyin iç ve/veya dış pazarda alternatif işler edinebilme imkânı olarak tanımlanabilmektedir. Bu özelliği haiz olan çalışanlar, pazarlar arası geçiş olanakları yüksek olanlardır. Bu kişiler, pazarın yapısına ilişkin öznel ve nesnel göstergeleri kendi istihdam koşullarını güçlendirecek veya yeni alternatif kanallar açacak şekilde yorumlarlar. Nesnel göstergeler veya bir başka ifadeyle beşeri kaynaklar; kişinin eğitim durumu, iş durumu veya iş deneyimi gibi istatistiksel karşılıkları olan somut verileridir. Öznel göstergeler ise kişinin yeni bir işi elde edebileceği ve bu işin başarıyla üstesinden gelebileceği yönündeki öz algı şeklinde ifade edilebilir. Kişi kendi mesleki durumunu ve çevresel koşulları kendi açısından değerlendirmektedir. Tüm bunlar bir arada kişinin istihdam edilebilirlik algısını belirlemektedir. İstihdam edilebilirlik algısı, kişinin kariyerinde proaktif ve geçişken olabilmesini sağlayan özelliklerin algısıdır. İstihdam edilebilirliğin iş güvencesizliği tartışmalarında anahtar kavramlardan biri halini almıştır (Blackmore, 2011: 9). Alternatif iş olanaklarına sahip olmak iş güvencesizliğinin muhtemel olumsuz sonuçlarını azaltabilmektedir. Yüksek istihdam edilebilirlik seviyesine sahip olan çalışanlar, kendilerine kıyasla düşük istihdam edilebilirliği olanlardan daha az iş tehdidi algılamaktadır. İş gücü pazarında kullanılmış olan teoriler

bağlamında bu durum daha açık şekilde izah edilebilmektedir. Atkinson'un (1984) Esnek Firma Modeli, Doeringer ve Piore'nin (1971) İkili İş Gücü Pazar Teorisi bunlardan başlıcalarıdır. Bu teorik modellerin farklı yöntemlerle vardıkları ortak sonuç, işverenlerin kalifiye işçileri cezp etmek için yüksek iş güvenliği sunmalarındır. Çünkü kalifiye elemanların olumsuz iş koşullarıyla karşılaştıklarında alternatif iş olanakları sayesinde işten ayrılma ihtimalleri yüksek olacaktır. Böylece kalifiye iş durumu (eğitim düzeyi bunu besleyen önemli kaynaklardan biridir) istihdam edilebilirliği güçlendiren faktörler arasında sayılabilir (Cuyper vd., 2008: 492).

İstihdam edilebilirliği açıklayan bir diğer teori Lazarus Folkman'a aittir. Onlar a göre, bazı çalışanlar ekonomik kriz zamanlarını bir tehdit unsuru olarak değil, bir tür meydan okuma imkânı olarak yorumlarlar. Bu kişiler için kriz, fırsatlar doğurabilecek koşulları beraberinde getiren yeni olanaklar demektir. Bu kişilerin tahmin edilebileceği gibi iş güvencesizliği tehdidi düşük ve istihdam edilebilirlik algıları yüksektir. Düşük istihdam edilebilirliği olan çalışanlar açısından durum tam tersidir. Bu çalışanlar, krizleri fırsat olarak değerlendirmek eğilimde değillerdir. Onların bu tarz meydan okumalara karşı geliştirecekleri güçlü stratejileri yoktur. Düşük istihdam edilebilirliğe sahip olanlar için pazardaki her yeni yapısal değişim veya örgütsel kriz kendi iş güvenliklerinin sürekliliğini tehdit eden tehlikelerdir (Cuyper vd., 2008: 493).

Böylece istihdam edilebilirlik açısından iş güvencesizliğinin örgütsel-çevresel belirleyicileri ele alındığında, sürekli değişen iş dünyasına, yeni teknolojik gelişmelere, pazarın ihtiyaç duyduğu yeni donanımlara cevap verebilecek kişisel edinimlerin önemi artmaktadır. Bu tarz donanımlarla kendisini yeni koşullara göre güncelleyebilen bireylerin sahip olacakları alternatif pazar imkânları, onları daha iyi seviyede istihdam edilebilir değerler haline getirecektir. Böylece bu kişiler, iş bulma, sahip olduğu işi koruma, işini kaybettiğinde yeni iş bulabilme veya iş koşullarını beğenmediğinde farklı alternatiflere yönelme gibi şanslara sahip olacaklardır. Bütün bunlar istihdam edilebilirlik olgusunu oluşturan unsurlardır (Lefresne, 1999: 475-477).

İş güvencesizliğinin örgütsel açıdan sebepleri arasında sayılabilecek bir diğer unsur rol belirsizliğidir. Verili bir örgütsel pozisyon için rol beklentilerine ilişkin enformasyonların açık ve yeterli olmama durumunu ifade eden rol belirsizliği önemli stres kaynaklarından biridir. Yeterli bir performans için gerekli olan bilgilerle bu

kaynaklara ulaşabilme olanakları arasındaki farkı ifade eden bu durum, çalışan açısından iş güvencesizliğine yol açabilecek bir tehdit algısı olarak kodlanmaktadır. Rol belirsizliği, çalışanların iş kontrolündeki süreklilik duygusunu tehdit ederek iş güvencesizliği algısına sebep olmaktadır (Blackmore, 2011: 9). Ancak her zaman rol belirsizliğinin strese ve böylece iş güvencesizliğine sebep olacağı düşünülmemelidir. Beehr (1976) ilgili çalışmada, rol belirsizliğinin bir stres kaynağı olduğunu kabul etse bile, kişinin belirli özelliklere birlikte bir role sahip olması ve özellikle çalıştığı pozisyonda otonomi sahibi olması durumunda bundan çok fazla muzdarip olmayacağını savunmuştur. Ayrıca Beehr yöneticilerinden destek gören çalışanların rol belirsizliği içerisinde olsalar bile iş tehdidini fazla hissetmeyecekleri sonucuna varmıştır (Beehr, 1976: 38).

3.5 İŞ GÜVENCESİZLİĞİN SONUÇLARI

3.5.1 Bireysel Sonuçlar

İş güvencesizliğinin bireysel sonuçlarını iki açıdan ele almak mümkündür:

Sağlıkla ilgili sonuçlar: iş güvencesizliği tehdidi beraberinde birçok fiziksel ve ruhsal sorunu getirmektedir. Yapılan çalışmalar, bu tehdidin mental sağlık durumunu etkilediği gibi, anksiyeteye, psikosomatik şikâyetlere, fiziksel ve ruhsal yıpranmalara, tükenmişliğe ve depresyona yol açabileceğini de tartışmış ve birçok meta analizlerle bu varsayımları sınamıştır (Richter, 2011). Örneğin Cheng ve Chan (2008). İş güvencesizliğinin özellikle daha ileri yaşlardaki çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlık durumunu olumsuz etkilediğini bulgulamışlardır (Cheng ve Chan: 2008: 286).

Öncelikle iş güvencesizliği tehdidinin çalışmada yol açacağı fiziksel problemlere odaklanan çalışmalara bakıldığında birçok araştırmanın iş güvencesizliği ile fiziksel sağlık durumu arasında negatif bir ilişki olduğu konusunda ortak sonuçlara ulaşmış olduğu görülür. Elde edilen sonuçlar bu ilişkinin “derecesi” açısından birbirlerinden ayrılmaktadır. Örneğin, Kinnue ve Natti (1994) iş güvencesizliği tehdidi ile fiziksel rahatsızlıklar arasında güçlü bir ilişki saptarken, Büssing (1999) orta düzey bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Barling ve Mc Ewen (1992) ise değişkenler arasında kayda değer bir ilişki olduğunu gösterecek kanıtların bulunmadığını iddia etmişlerdir (Sverke vd, 2002: 245). Barling ve Mc Ewen’e benzer şekilde Roskies ve Louis Guerin de (1990) yaptıkları çalışmada kullanmış oldukları fiziksel sağlık ölçümlerinin hiçbir

sonucunun iş güvencesizliğine bağlı olarak oluşmadığını tespit etmişlerdir. Bu şartırcı sonucun, araştırmanın hedef kitlesi olan orta sınıf yöneticilerin yaş olarak genç ve ağırlıklı olarak erkek yoğun bir grup olmasından kaynaklandığını öne sürmüşlerdir. Ayrıca çalışmalarının amacı, iş güvencesizliğini stresle ilişkisi içinde ele almaktır. Sonuç olarak iş güvencesizliğinin fiziksel değil mental sorunlar yarattığı sonucuna ulaşmışlardır (Roskies ve Guerin, 1990: 350). Ashford vd (1989) iş güvencesizliği tehdidi sonucunda yaşanan stres durumunun uykusuzluk, iştah kaybı, baş dönmesi gibi bedensel şikâyetler biçiminde açığa çıktığını belirlemişlerdir. Bununla birlikte yazarlara göre, iş güvencesizliğinden kaynaklanan sıkıntılar yüksek tansiyon rahatsızlıklarına da sebebiyet verebilmektedir (Ashford, 1989: 807).

İş güvencesizliğinin mental rahatsızlıklarla ilişkisi açısından da benzer sonuçlardan söz edilebilir. Çalışmaların önemli bir kısmı aradaki ilişkinin orta düzeyde olduğunu göstermişken, çok az çalışma güçlü bir ilişki saptayabilmiştir. Landsbergis ise (1988) değişkenler arasında kayda değer bir ilişki olmadığı sonucuna varmıştır (Sverke vd, 2002: 245-246).

Tüm bu sonuçlar dikkate alındığında iş güvencesizliğinin psikolojik ve mental sonuçlar doğurabileceği akla yatkın görünmektedir. Psikolojik ve mental sorunların ise beraberinde bedensel/somantik problemlere yol açması muhtemeldir (Sverke, 2002). Bazı araştırmalar işsizlik gibi örgütsel tehditlerin özellikle düşük sosyo-ekonomik pozisyonu olan çalışanların sağlık durumu üzerinde çok önemli etkileri olduğunu göstermiştir. Fakat açık olarak hiçbir çalışma, kadınların, genç çalışanların, ırksal veya etnik azınlıkların veya göçmenler gibi dezavantajlı grupların iş güvencesizliği karşısında sağlık sorunlarına daha duyarlı olduklarını ispat edememiştir. Sonuç olarak, İş güvencesizliğinin sağlık açısından sonuçları hakkında yapılacak araştırmalarda sağlık durumu değişkeni daha kapsayıcı ilave değişkenlerle birlikte ele alınmalıdır (Landsbergis, 2011: 4).

Ayrıca, iş güvencesizliği yol açtığı sağlık sorunları ile birlikte, firmaya ekstra maliyetler de yüklemektedir. Sağlık problemleriyle birlikte iş devamsızlıklarındaki artışlar, işe yoğunlaşmada yaşanan güçlükler, verimlilik kayıpları, sağlık bakım masrafları gibi kayıplar bu tür ek maliyetlere örnek olarak gösterilebilir (Ashford vd., 1989: 807).

Sosyal sonuçlar; iş güvencesizliğinin bireysel ve örgütsel sonuçlarını kısa ve uzun dönemli etkileriyle ele almak konunun anlaşılmasında önemli görülmektedir. Ancak bununla birlikte, bireyin aile, sosyal çevre vs. gibi diğer yaşam alanlarını hesaba katmayan bir araştırmanın, çok boyutlu teorik bir analiz orta koyabildiğini söylemek mümkün görünmemektedir (Richter, 2011: 37). Bunun için özellikle son dönem araştırmalar, çalışanı sadece “emek gücünü” temsil eden, iş dünyasıyla sınırlı bir “meta-girdi” olarak ele almamışlardır. Kişinin çalışma performansını doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyeceği iş dışındaki özel yaşantısı, araştırmacılar için, çalışanın sosyal ve psikolojik bir varlık olarak anlaşılmasında kaçınılmaz uğrak yerlerden biri halini almıştır (Richter, 2001).

Algılanan iş güvencesizliği kavramının eşler ve aileler üzerindeki yıkıcı etkilerini “tükenmişlik” olgusu bağlamında ele alan Westman, Etizon ve Danon (2001), ilgili çalışmalarında, eşlerden her birisi için iş güvencesizliği tehdit algısının tükenmişliğe yol açtığını gözlemlemişlerdir. Yazarlar, iş yerinde iş güvencesizliği algısı içerisinde olan bireylerin; stresli ruhsal durumları sebebiyle sosyal sorunlara sebep olabileceklerini verebileceklerini düşünmüşlerdir. Ayrıca iş güvencesizliği tehdidi kişilerin öz kontrol duygularını yitirmelerine de sebep olabilmektedir (Westman vd., 2001: 473). Aynı çalışmada, aile ilişkileri açısından iş güvencesizliğinin nasıl etkiler yaratabileceği de tartışılmış ve geleceği ile ilgili belirsizlik yaşayan bir erkeğin stresli ruh halinin eşine de yansiyabileceği gözlenmiştir. (Westman vd., 2001: 477).

Barling ve Mendelson (1999), iş güvencesizliğinin çocukların performanslarını ve hayata bakışlarını nasıl etkileyeceğini ele aldıkları çalışmalarında, iş güvencesizliği tehdidini çocuk- ebeveyn ilişkileri bağlamında analiz etmeyi tercih etmişlerdir. Söz konusu yazarlara göre, ebeveynleri iş güvencesizliği stresi yaşayan çocuklar, dünyanın adaletsiz bir yer olduğu şeklinde bir inanişe kapılırlar. Bu durum çocuklarda karamsar ve kötümser bir ruh haline yol açar. Yazarlar, ebeveynlerin işsizlik kaygısının çocukların okuldaki başarı durumlarını da olumsuz etkilediğini düşünmüşlerdir. Böylece, ebeveynin yaşadığı stres durumu sadece kendisini değil, aile yaşantısının en önemli unsurlarından olan çocuklarını da psikolojik açıdan olumsuz etkilemektedir. Çocuğun, hem bilişsel hem de duygusal ve mental olarak bu durumdan doğrudan etkilendiği hesaba katıldığında, iş güvencesizliğinin çocuk psikolojisi üzerindeki yıkıcı

etkilerinin iş güvencesizliğinin sosyal sonuçları arasındaki önemi açığa çıkmaktadır (Barling ve Mendelson, 1999: 351-353).

De Cuyper (2008), iş güvencesizliği algısını yaşam tatmini açısından ele almış ve iş güvencesizliği tehdidi algısının yükselmesinin yol açacağı kaygı durumunun, çalışanın iş dışındaki yaşamını ve bu yaşamdan duyacağı memnuniyeti olumsuz etkilediğini ortaya koymuştur. Ayrıca Cuper'e göre iş güvencesizliği algısı ile refah düzeyi arasında da ters yönlü bir ilişki söz konusudur. Böylece refah düzeyi düşen, yaşam tatmini azalan bireyler sosyal ve özel yaşantılarında arzuladıkları sağlıklı ilişkileri kurmakta zorlanacaklardır (De Cuyper, 2008: 500-501).

Blatt ve Valcour (2003), iş güvencesizliğinin sosyal sonuçları arasında saydıkları "aile-iş çatışması"na vurgu yapmışlardır. İş yerindeki sorunların iş dünyasının dışına taşarak çalışanın aile saadetini de etkileyeceğini ifade eden bu görüş, işte yaşanan sorunların sadece iş performansını değil, kişinin sosyal ve özel hayatının en önemli unsuru sayılan aile hayatını da olumsuz etkilediğine dikkat çekmiştir (Batt ve Valcour, 2003:189).

Barling ve Macewen (1992), iş deneyimlerinin evlilik ilişkilerini hangi düzeylerde etkilediğine yönelik çalışmalarında, iş güvencesizliği tehdidi hisseden bireylerin evliliklerinde geçimsizlik, tatminsizlik gibi sorunlar yaşadıklarını göstermişlerdir. Bu görüşe göre, farklı sebeplerle zaten aile içi sorunlar yaşayan çiftlerin ilişkilerini ise iş güvencesizliği tehdidinin sebep olduğu stres durumu daha da şiddetlendirmektedir (Barling ve Mcewen, 1992: 580-581).

İş güvencesizliği ayrıca beraberinde artan gelir eşitsizliklerini getirir. İş güvencesizliği kişilerin kendi yaşamları üzerindeki kontrol algılarını yitirmelerine sebep olur. Bunun yanında işlerinin gelecekte de devam edeceği hususunda güven duygusu yaşamayanlar gelecek için iyimserliklerini kaybederler ve dünyanın adil bir yer olduğuna daha az inanmaya başlarlar. Sosyal kurumların bir birey olarak kendilerini umursamadıklarını fark ederler. Çalışanlarda bu kurumların onların çıkarlarını hiçbir zaman önemsemediği şeklinde bir yargı oluşur. Tüm bu karamsar ve kötümser tablonun sosyal açıdan yıkıcı sonuçlara yol açması beklenebilir (Marmot, 1999: 8).

3.5.2 Örgütsel Sonuçlar

Son zamanlarda iş güvencesizliği çok sayıda araştırmacının dikkatini çekmiş ve bu sahanın önemli tartışma konularından birisi halini almıştır (Richter, 2011). Araştırmaların birçoğu Lazarus ve Folkman'ın (1984) "Stres Teorisi" ve Hobfoll'un (1989) 'Kaynakların Korunması Teorisi' ile ilişkilidir ki, bu teoriler iş güvencesizliğini, olumsuz sonuçları göz önünde bulundurulduğunda en temel stres kaynakları arasında saymışlardır. Konu üzerine yapılan araştırmalar bu iki teoriyi kendilerine dayanak göstererek iş güvencesizliğinin çalışanlarda kaynak kaybına yol açtığını savunmuşlardır Bu yaklaşımlara göre iş güvencesizliği tehdidi altında yaşamak, bireylerin refahını, tutum ve davranışlarını olumsuz etkilemektedir (Richter, 2011: 31).

Algılanan iş güvencesizliğinin birtakım örgütsel sonuçları vardır:

Değişime karşı direnç: Bu ilişkiyi ele alan birçok araştırmada, çalışanlar arasında kendi işleriyle ilgili yüksek belirsizlik durumu yaşayanlar, ani örgütsel değişimlere niçin ihtiyaç duyulduğunu anlamadıklarını ifade etmişlerdir. İş güvencesizliği algısı içerisinde olan çalışanlar, değişim süreci devreye girdiğinde örgütsel bağlılıklarını doğrudan etkileyen görev bilinçlerini yitirmeye başlarlar. Ayrıca değişimi kendi pozisyonlarına yönelik tehdit olarak algılamaları onlarda değişime karşı direnç gösterme şeklinde karşılık bulmaktadır (Richter, 2011: 24-25). Çalışanlar, değişimin amacına ve faydalarına ilişkin net bir bilgi sahibi olmadıklarında ya da değişimin gerektirdiği yeni donanımlara sahip olmadıklarını düşündüklerinde, örgütsel değişimlere tamamen başarıyla karşı koyamayacaklarını düşünürler. Böylece, kendi iş rolleri içerisinde "sıkışmışlık" duygusu hissederler. Bu kişilerin değişime karşı kişisel uyumlarının düşük olduğu ve örgütsel yeniliklerle ilişki kurma noktasında yetersiz kaldıkları gözlenmektedir (Kalyal vd., 2010: 329).

Performans: Algılanan iş güvencesizliği ile performans arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalarda birbirinden farklı sonuçlara varılmıştır. Örneğin Roskies ve Louis Guerin (1990), iş güvencesizliği ile performans arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu saptamışlardır (Roskies ve Guerin, 1990: 356-358). Ashford vd ise, daha yüksek iş güvencesizliği algısının performansı düşürebileceğini varsaymış, ancak ampirik bulgularla bu durumu destekleyememişlerdir.

Sonuç olarak araştırmacılar söz konusu değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olmadığını öne sürmüşlerdir (Ashford vd., 1989: 816). Staunfenbiel ve König (Staunfenbiel ve König, 2010: 103) ise çok farklı bir sonuca varmışlar ve iş güvencesizliği tehdidi ile iş performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Mevcut işlerinin tehdit altında olduğunu düşünen çalışanların iş performanslarının artması, bu çalışanların örgüt için artı değer yaratan kişisel özelliklerini daha fazla ön plana çıkartma ve örgüt için eskisinden daha yoğun bir çaba sarf etme ihtiyacı hissetmeleri ile ilişkilidir. Böylece; işveren gözünde kendi pozisyonlarını önemli hale getirme fırsatı bulmuş olacaklarını düşünmektedirler (Richter, 2011: 26).

Örgütsel aidiyet: Kişinin örgütüyle bağımlı oluşturan ve çalışan üzerinde belirli sonuçlar doğuran psikolojik bir durum olarak örgütsel aidiyetin iş güvencesizliği deneyimiyle negatif ilişkisi saptanmıştır (Richter, 2011: 24). Ashford vd (1989), örgütsel bağlılık ve çalışanların iş yerlerine duydukları güvenle iş tehdidi arasında ters yönlü bir ilişkinin söz konusu olduğunu göstermişlerdir. Bu ilişki, kendini güvencede hissetmeyen çalışanların, çalıştıkları kuruma yönelik inançlarını yitirmeye başlamaları ve kurumsal aidiyetlerini kuran duygusal ve mental bağların zayıflamaya yüz tutması ile anlamlandırılabilir. Çalıştığı kuruma duyduğu güven duygusunu ve aidiyet algısını doğrudan etkileyen olumsuz bir faktör olarak iş güvencesizliği tehdidi, çalışanın örgütle kurduğu duygusal ve psikolojik etkileşimi zayıflatmaktadır (Ashford, 1989). Davy (1997) de, iş güvencesizliğinin örgütsel bağlılığı etkilediğini, işten kaçınma-geri çekilme davranışlarına yol açtığını ve iş tatminini doğrudan zayıflattığını ampirik olarak ortaya koymuştur. Yazarlar tarafından işin sürekliliğine karşı kayda değer bir tehdit algısı yaşamayan çalışanların örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca iş tatmininde ve örgütsel bağlılıkta yaşanan zayıflamanın psikolojik geri çekilme davranışı ile temsil edildiği gözlenmiştir (Davy, 1997: 326).

İşe bağlılık: Çalışanların işe bağlılıklarının birçok olumlu özelliğinden söz edilse bile yüksek seviyede işine bağlı personellerin iş stresinin olumsuz etkilerine karşı daha hassas oldukları gözlenmektedir. En temel stres kaynaklarından biri olarak iş güvencesizliği tehdidi, işine bağlı çalışanlar açısından daha tedirgin edici bir kaygı durumudur (Probst, 2002: 64). Probst'un (2002) çalışmasını dayandırdığı temel argüman, kendini işine yüksek seviyede bağlı hisseden çalışanların, bağlılık düzeyleri

düşük olan meslektaşlarına göre iş güvencesizliği tehdidinden kaynaklanan olumsuz etkilere daha açık olma durumlarıdır. Benzer şekilde, Greenhalg ve Rosenblatt (1984)'a göre, artan işe bağlılık düzeyi, algılanan iş tehdidine karşı daha güçlü bir olumsuz tepkiyle sonuçlanmaktadır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984). İşe bağlılığın iş güvencesizliği tehdidine karşı çalışanı daha duyarlı hale getirdiği varsayımı ampirik bulgularla desteklenip yaygın düzeyde kabul görse de farklı gruplara uygulanmış farklı çalışmalar farklı sonuçları da beraberinde getirmiştir. Örneğin Kunhert ve Palmer (1991) ve Ouyang (2009) algılanan iş güvencesizliği ile işe bağlılık arasında güçlü bir ilişki olduğu varsayımını desteklerken, Hollenbeck ve Williams (1986) yaptıkları çalışmada değişkenler arasında herhangi bir ilişkinin söz konusu olmadığı sonucuna ulaşmışlardır (Richter, 2011: 24).

İş tatmini: Algılanan iş güvencesizliğinin iş tatminini olumsuz yönde etkilediğine dair birçok ampirik çalışma yapılmıştır. Bunlardan biri Barbara Alarco'ya (2012) ait olanıdır. Alarco, iş güvencesizliğinin bir stres durumu olarak iş tatmini ve psikolojik iyi oluş üzerinde yıkıcı sonuçlar doğurduğunu bulgulamıştır. Algılanan iş güvencesizliği tehdidinin iş tatmini üzerindeki etkisini yazar, çalışanın bu tehdit karşısında yaşadığı öz-algısının zayıflamasına bağlar (Alarco, 2012: 45). Chrumbolo (2005) ise ilişkiyi iş tatmini açısından ele almış ve iş tatmininin iş güvencesizliğini azaltabilecek faktörlerden birisi olduğunu savunmuştur (Chrumbolo, 2005: 66). Ayrıca Elias Kekesi ve Badu Agyemang (2014) da, bir güven problemi halinde stres kaynağı olarak değerlendirilen iş güvencesizliği tehdidinin çalışanların iş tatmini düzeylerini doğrudan etkileyeceği sonucuna ulaşmışlardır (Kekesi, 2014: 21). İş güvencesizliği ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi iş sözleşmesi bağlamında ele alan Origo ve Paganı (2009) ise iş tatmin düzeylerinin iş güvencesizliği tehdidi karşısında kısa veya uzun süreli iş kontratlarına göre farklılık arz edeceği sonucuna ulaşmışlardır. Kısa süreli geçici iş sözleşmelerinin iş güvencesizliği tehdidine daha açık yapısı iş tatmininin de yeterli verimlilik düzeylerini bulmasının önünde temel engellerdendir (Caroli, 2014: 2).

Örgütsel Vatandaşlık: Feather ve Rouser (2004) yaptıkları çalışmada örgütsel vatandaşlık ile iş güvencesizliği algısı arasında ters yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır (Feather ve Rouser, 2004: 86), Ayrıca Bultena da (1998), iş güvencesizliği tehdit algısındaki artışın örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumsuz etkileyeceğini saptamıştır (De Witte, 2005: 4). Bu sonuçlar göstermektedir ki, kendi iş sürekliliğini

güvence altında görmeyen çalışanların çalıştıkları kuruma yönelik güven duygularında azalma yaşanmakta ve bu güven kaybı onların örgütle kurdukları kimliksel aidiyet bağlarını gevşeterek örgütsel vatandaşlık algılarını zayıflatmaktadır (Feather ve Roucher, 2004).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ALGILANAN İŞ GÜVENCEZİLİĞİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZM ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN DÜZENLEYİCİ ROLÜNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

4.1 ARAŞTIRMANIN KONUSU, AMACI VE ÖNEMİ

Günümüz dünyasında ve özellikle kurumsal organizasyonlarda üretim ve hizmet çıktısının temel belirleyici unsurları arasında yer alan insan faktörü her geçen gün daha da önem kazanmaktadır. İnsanın sahip olduğu duygusal, davranışsal ve bilişsel psikodinamik yapı, onu güdüleyen temel motiflerin neler olabileceği hususunda araştırmacıların ilgisini çekmektedir. Bu sayede araştırmacılar; bir organizasyon bünyesinde iş görenlerin birbirleriyle ve çalıştıkları kurumlarıyla olan ilişki ve iletişimlerini mercek altına almakta, çalışanların iş performanslarını, verimliliklerini, iş aidiyetlerini ve bunun gibi ölçülebilir-gözlemlenebilir durumlarını yapısal anlamda analiz edip, sonuçlarını çeşitli nicel gözlemlerle test etmektedirler.

Bu araştırma; işte tam da bu bağlamda, modern dünyada gittikçe önem kazanan iş dünyasındaki sinizm olgusunu ele almakta ve onu etkileyebilecek faktörlere dair birkaç varsayımı sınamaktadır.

Çalışmada ilkin; örgütsel sinizmi etkileyebilecek temel faktörlerden birinin, çalışanların algıladıkları iş güvencesizliği faktörü olup olmadığına yanıt aranmaktadır. Bununla birlikte; algılanan iş güvencesizliğiyle örgütsel sinizm ilişkisinde örgütsel desteğin muhtemel düzenleyici etkisi sınanmaktadır. Böylece araştırma, algılanan iş güvencesizliği ile örgütsel sinizm ilişkisinde örgütsel desteğin düzenleyici rolünü konu edinmektedir.

1970'lerden beri varlığını iyiden iyiye hissettiren ekonomik durgunluk, endüstriyel yeniden yapılanma, teknolojik değişimler ve yoğun küresel rekabet, iş dünyasının doğasını dramatik bir biçimde değiştirmiştir (Buitendanch, 2004). Öyle ki, ileri sanayi ülkelerinde bile örgütsel düzeyde yapılanmalara gidilmiş, işten çıkarmalar yaygınlaşmış, firmalar kendi finansal ve mali durumları açısından optimal büyüklüğü yakalamayı amaç edinmişlerdir. Böylece şirketler, iş gücü masraflarını asgariye indirmeye ve pazarda maliyet odaklı bir rekabet edebilirlik durumu yaratmaya çalışmışlardır (Sverke vd, 2002). Bu durum, milyonlarca kişinin işinden olması, birçok

çalışanın yarı zamanlı çalışmaya mecbur bırakılması, kısmi zamanlı iş sözleşmelerinin yaygınlaşması gibi çalışan açısından ciddi sorunlara yol açmıştır (Jacobson, 1991). Algılanan iş güvencesizliğinin çalışanlarda bu tarz olumsuz tutum ve davranışları beraberinde getirdiği dikkate alındığında, örgütsel sinizmin de bu olumsuz tutumlardan biri olabileceği düşünülmektedir.

Algılanan iş güvencesizliğin örgütsel sinizm ile ilişkisini görebilmek adına, alan araştırması için Muş Alparslan Üniversitesi araştırma görevlileri seçilmiştir.

Yükseköğretimde araştırma görevlilerinin istihdam edilme şartlarına ilişkin yeni düzenlemeler yapılmıştır. 1 Eylül 2016'da OHAL kapsamında çıkartılan 674 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 49. maddesi ile 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununa eklenen 30. maddede: “ Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı kapsamında 33. maddenin (a) fıkrası uyarınca araştırma görevlisi kadrosuna atanmış olup, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte araştırma görevlisi kadrosunda bulunanların statüleri herhangi bir işleme gerek kalmaksızın 50. maddenin birinci fıkrasının (d) bendinde belirtilen statüye dönüştürülmüş sayılır ve bunlar hakkında söz konusu (d) bendi hükümleri uygulanır” (KHK, 2016: madde 30) denilmektedir. Söz konusu yeni düzenleme ile birlikte ÖYP'li 13 bin 170 araştırma görevlisinin statüsü düşürülmüştür. Bu kişiler 33/a kadrosu ile doktora eğitimi bitikten sonra kriterler sağlandığı takdirde yardımcı doçent olabiliyorken, 674-49 sayılı KHK ile 50/d geçici kadroya geçirilmiş, doktora süresi boyunca birer yıllık sözleşme yapılır hale gelmişlerdir. ÖYP'liler doktora bittikten sonra iş güvencesi olmayan belirsiz bir sürece girmişlerdir (Özdemir, 2017). Bir diğer önemli düzenleme ise 01.01.2018 tarihinde yürürlüğe giren 2547 sayılı Kanunun Ek 38inci maddesidir. İlgili maddenin “ Yükseköğretim kurumları araştırma görevlisi kadrolarına atamalar, 33. maddede belirtilen usule uygun olarak 50. maddenin birinci fıkrasının (d) kapsamında yapılır” (KHK, 2018: madde 38) hükmü gereğince, 01.01.2018 tarihi itibarıyla atanacak tüm araştırma görevlilerinin 50/d ile istihdam edilmesine karar verilmiştir. Tüm bunlar dikkate alındığında, araştırma görevlilerinin yeni çalışma statüleri ile birlikte meslekleri hakkında daha fazla gelecek kaygısı yaşadıkları söylenebilir. Araştırma görevlilerinin akademide hem sayıca önemli bir orana sahip olmaları hem de son zamanlardaki düzenlemelerle değişen yeni statüleri düşünüldüğünde, algılanan iş güvencesizliği kavramının araştırma görevlileri üzerine yapılacak saha araştırmaları açısından önemli olduğu ifade edilebilir.

Yapılan literatür taramasında, algılanan iş güvencesizliği ile örgütsel sinizm ilişkisinde örgütsel desteğin düzenleyici rolünü ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla bu çalışmada elde edilen bulguların ilgili alana katkı sağlayabileceği söylenebilir. Bununla birlikte akademide önemli bir kitlesel orana sahip olduğu görülen araştırma görevlilerinin entelektüel üretkenlik ve verimliliklerini etkileyebilecek faktörlerin incelenmesinin alan araştırmalarına mütevazı de olsa bir katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Muş Alparslan Üniversitesindeki araştırma görevlerinin algıladıkları iş güvencesizliğinin sinizm üzerindeki etkileri, örgütsel desteğin düzenleyici rolü, bu çalışmanın çerçevesini oluşturmaktadır. Böylece, Muş Alparslan Üniversitesi araştırma görevlilerinden oluşan bir örneklem üzerinden, algılanan iş güvencesizliği ile örgütsel sinizm ilişkisinde örgütsel desteğin düzenleyici rolü ele alınmaktadır.

4.2 ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Bu araştırmanın kapsamını, algılanan iş güvencesizliği ile örgütsel sinizm ilişkisinde örgütsel desteğin muhtemel düzenleyici rolü oluşturmaktadır. Örgütsel sinizmin algılanan iş güvencesizliğinden nasıl etkilendiğinin ve içerdiği bilişsel, duygusal, davranışsal boyutlardan hangisinin veya hangilerinin üzerinde örgütsel desteğin düzenleyici bir etki yaratacağının araştırılması bu çalışmanın kapsamını oluşturmaktadır.

Bununla birlikte araştırmanın kapsamını Muş Alparslan Üniversitesi'nde çalışmakta olan araştırma görevlileri oluşturmaktadır.

4.3 ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini TC Muş Alparslan Üniversitesinde çalışmakta olan araştırma görevlileri oluşturmaktadır.

Öncelikle; akademik personelle birebir görüşülerek araştırmaya katılımları istenmiştir. Ulaşılamayanlara ise e –postayla ulaşılmaya çalışılmıştır. 213 adet anket formu toplanmış; bazı anket formlarının eksik veya gelişigüzel doldurulması sebebiyle 202 tanesi değerlendirmeye alınmıştır. Ankete geri dönüş oranı % 91'dir.

Örneklemin araştırmanın evrenini temsil edip etmediğini anlamak için; " $n=(Nt^2 pq)/(d^2 (N-1)+t^2 pq)$ " formülü kullanılmıştır (Çömlekçi, 1998).

Belirtilen formülde N, kitledeki birey sayısını; n, örneklem alınacak birey sayısını; p, incelenen olayın gerçekleşme olasılığını; q, incelenen olayın gerçekleşmeme olasılığını; t, belirli bir anlamlılık düzeyinde t tablosuna göre bulunan teorik değeri; d, olayın görüş sıklığına göre kabul edilen örnekleme hatasını ifade eder (Çömlekçi, 1998).

Bu formüle göre, 0,95 güvenilirlik ve 0,05 örneklem hatası ile 234 kişiden oluşan evren için (2016 takvim yılı için) gerekli olan örneklem büyüklüğü en az 146 olarak hesaplanmıştır. Böylece geçerli olan 202 anketin evreni temsil ettiği söylenebilir.

4.4.ARAŞTIRMANIN KISITLARI

Araştırmanın kısıtlarını şu şekilde sırlamak mümkündür:

- Bu araştırma kesitsel bir çalışma olup veriler tek bir kaynaktan ve tek bir zaman diliminde toplanmıştır.
- Saha araştırması, sadece Muş Alparslan Üniversitesinde çalışan araştırma görevlileri üzerinde yürütüldüğünden elde edilen bulgular genelleştirilememektedir

4.6. KULLANILAN ÖLÇEKLER

Anket formu dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların yaşları, cinsiyetleri, eğitim durumları, , kaç yıldır bu işte çalıştıkları ve medeni durumları sorulmuştur.

Anketin ikinci bölümünde örgütsel destek algısını ölçmek üzere, işgörenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyini belirlemek için Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından geliştirilen, Stassen ve Ursel (2009) tarafından yeniden ele alınarak kısa formu oluşturulan Türkçe uyarlaması Turunç ve Çelik (2010) tarafından yapılan,8 ifadeden oluşan 5’li Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Ölçekte yer alan ters kodlu ifadeler veri analizinden önce SPSS program komutları kullanılarak yeniden düzenlenmiştir.

Anketin üçüncü bölümünde örgütsel sinizm algısını ölçmek üzere Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş 13 maddeden oluşan 5’li Likert tipi “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğinde bilişsel, duyuşsal ve

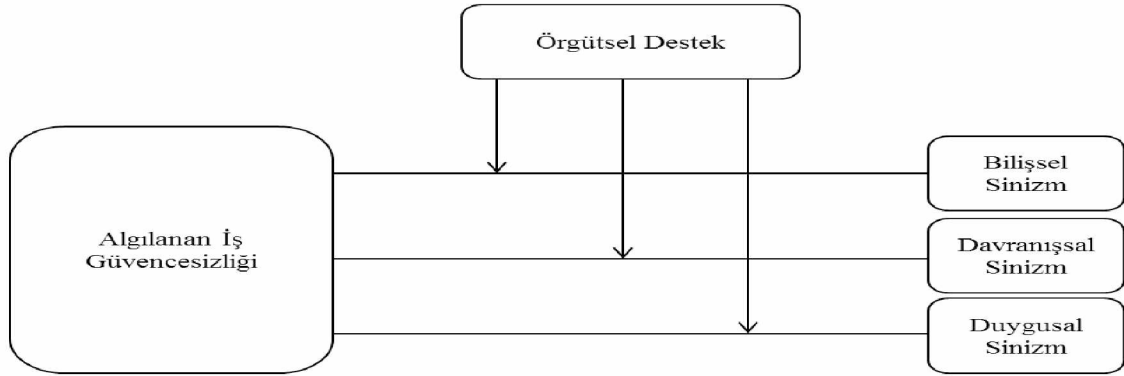
davranışsal olmak üzere üç boyut yer almaktadır. Bilişsel boyutta beş madde, duygusal boyutta ve davranışsal boyutta dört madde bulunmaktadır.

Anketin son bölümünde ise; iş güvencesizliği algısını ölçmek için çalışanların iş güvencesine ilişkin algılamalarının ölçülmesinde kullanılan ve T.Probst (2000) tarafından geliştirilen, 6 maddeden oluşan 5’li Likert tipi “İş Güvencesi Endeksinden yararlanılmıştır.

4.7.ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLERİ

Hipotezler çerçevesinde oluşturulan araştırmanın modeli aşağıdaki gibidir:

Şekil 1: Araştırma Modeli



Geliştirilen model çerçevesinde sınanmak üzere tespit edilen ana hipotezler şu şekildedir:

- H0:** Algılanan iş güvencesizliği ile bilişsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
H1: Algılanan iş güvencesizliği ile bilişsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H0:** Algılanan iş güvencesizliği ile davranışsal sinizm arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
H1: Algılanan iş güvencesizliği ile davranışsal sinizm arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H0:** Algılanan iş güvencesizliği ile duygusal sinizm arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
H1: Algılanan iş güvencesizliği ile duygusal sinizm arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H0:** Algılanan iş güvencesizliği ile bilişsel sinizm ilişkisinde örgütsel desteğin düzenleyici bir etkisi yoktur.
H1: Algılanan iş güvencesizliği ile bilişsel sinizm ilişkisinde örgütsel desteğin düzenleyici bir etkisi vardır.

5. **H0:** Algılanan iş güvencesizliği ile davranışsal sinizm ilişkisinde örgütsel desteğin düzenleyici bir etkisi yoktur.
H1: Algılanan iş güvencesizliği ile davranışsal sinizm ilişkisinde örgütsel desteğin düzenleyici bir etkisi vardır.
6. **H0:** Algılanan iş güvencesizliği ile duygusal sinizm ilişkisinde örgütsel desteğin düzenleyici bir etkisi yoktur.
H1: Algılanan iş güvencesizliği ile duygusal sinizm ilişkisinde örgütsel desteğin düzenleyici bir etkisi vardır.

4.8.ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu araştırmada nicel araştırma yöntem ve teknikleri kullanılmıştır. Nicel araştırma olgu ve olayları nesnelleştirerek gözlemlenebilir, ölçülebilir ve sayısal olarak ifade edilebilir bir şekilde ortaya koyan bir araştırma yöntemidir. Bu yöntemde amaç, bireylerin toplumsal davranışlarını gözlem, deney ve test yoluyla nesnel bir şekilde ölçmek ve sayısal verileri açıklamaktır (Kümbetoğlu, 2015). Bu doğrultuda veriler bırak-topla (drop-collect) tekniği kullanılarak toplanmıştır. Araştırmada örneklem tekniği olarak kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Uygun örneklem olarak da bilinen kolayda örnekleme (convenience sampling), araştırmacının çalışması için ihtiyaç duyduğu örnekleme ulaşınca kadar en kolay ve ulaşılabilir deneklerden veri toplamaya çalıştığı bir örnekleme yöntemidir. Bu yöntem hem mali hem de zamansal açıdan ekonomik bir yöntemdir. (Gürbüz ve Şahin, 2014).

Ölçek puanlarının çarpıklık basıklık değerleri +3 -3 aralığında olup normal dağılım gösterdiğinden (Gürbüz ve Şahin, 2014) araştırmada parametrik testler (t testi ve ANOVA) kullanılmıştır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda geliştirilen hipotezleri test etmek amacıyla korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır.

4.9. ANALİZ SONUÇLARI

4.9.1. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek üzere AMOS 4.0 programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarının değerlendirilmesine yönelik çok fazla sayıda uyum iyiliği indeksleri olmakla birlikte; uygulamada bunların sadece bir kısmı kullanılmaktadır. Bu araştırmada da χ^2/sd (ki-kare/ serbestlik derecesi), uyum iyiliği indeksi (GFI),

karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI), Tucker-Lewis indeksi (TLI), yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) uyum indeksleri dikkate alınmıştır. İlgili yazında yaygın olarak kabul gören iyi uyum ve kabul edilebilir düzeydeki uyum indeks değerleri (Meydan ve Şeşen, 2015: 37) aşağıdaki gibidir:

Tablo 1: Ölçüm Modeline İlişkin Uyum İndeksleri

	Elde Edilen Değerler	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/df	1,752	≤ 3	$\leq 4-5$
RMSEA	0,070	$\leq 0,05$	0,06-0,08
NFI	0,902	$\geq 0,95$	0,90-0,94
GFI	0,810	$\geq 0,90$	0,85-0,89
CFI	0,955	$\geq 0,97$	$\geq 0,95$
TLI	0,947	0,95-1,00	0,90 - 0,95

χ^2/df = ki-kare istatistiğinin serbestlik derecesine oranı; RMSEA=kök ortalama kare yaklaşım hatası; TLI=Tucker-Lewis indeksi; CFI=karşılaştırmalı uyum indeksi; GFI=iyilik uyum indeksi; NFI=normlaştırılmış uyum indeksi

Ölçeklere ilişkin yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 2’de yer almaktadır:

Tablo 2: Ölçeklere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek	X ² /df	RMSEA	TLI	GFI	CFI
Algılanan iş güvencesizliği	2,561	0,078	0,988	0,972	0,995
Bilişsel sinizm	2,982	0,074	0,956	0,982	0,987
Duygusal Sinizm	0,880	0,010	0,991	0,998	0,990
Davranışsal sinizm	0,947	0,010	0,994	0,095	0,990
Örgütsel destek	1,856	0,065	0,969	0,973	0,987

χ^2/df = ki-kare istatistiğinin serbestlik derecesine oranı; RMSEA=kök ortalama kare yaklaşım hatası; TLI= Tucker-Lewis indeksi ; CFI= karşılaştırmalı uyum indeksi; GFI=iyilik uyum indeksi; NFI=normlaştırılmış uyum indeksi

Tablo 2 ‘de yer alan sonuçlar incelendiğinde; ölçeklerin tek boyutlu faktör yapılarının kabul edilebilir düzeyde uyum değerlerine sahip olduğu ifade edilebilir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeklere ilişkin elde edilen Cronbach α değerleri ise; algılanan iş güvencesizliği için 0,981; bilişsel sinizm için 0,865; duygusal sinizm için 0,956; davranışsal sinizm için 0,786; örgütsel destek için de 0,843 şeklindedir. Dolayısıyla, ölçeklerin mevcut örnekleme geçerli ve güvenilir olduğu ifade edilebilir.

4.9.2. Tanımlayıcı İstatistikler

Katılımcılara ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler		N	%
Yaş	21 – 27	28	13,9
	28 – 35	113	55,9
	36 ve üzeri	61	30,1
Çalışma Süresi	3 Yıldan Az	63	31,2
	3 - 8 Yıl	118	58,4
	9 yıl ve üzeri	21	10,3
Cinsiyet	Erkek	144	71,3
	Bayan	58	28,7
Medeni Durum	Evli	99	49,0
	Bekar	103	51,0
Eğitim Durumu	Lisans	81	40,3
	Yüksek Lisans	120	59,7

Katılımcıların demografik özelliklerine bakıldığında %13,9’unun 27 yaşın altında, %55,9’unun 28-35, %30,1’inin 36 ve üzeri yaş aralığında olduğu görülmektedir. Anketi cevaplayan katılımcıların büyük bir kısmı erkeklerden (%71,3) oluşmaktadır. Katılımcıların %40,3’ünü lisans mezunu %59,7’sini ise yüksek lisans mezunudur. Evliler %49’luk bir dilimi oluştururken bekârların oranı 51’dir. Katılımcıların çalışma sürelerine bakıldığında büyük bir kısmının (%58,4) 3-8 yıl arası bir süredir çalışmakta olduğu görülmektedir.

4.9.3 t- Testi ve ANOVA Analizi Sonuçları

“t” testi ve ANOVA birbiriyle ilişkisiz örneklem ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını göstermek için kullanılan yöntemlerdir. “t” testinde ilişkisiz iki örneklem ortalamaları arasındaki fark saptanmaya çalışılırken (Gürbüz ve Şahin, 2014: 230); ANOVA’da aynı şey ilişkisiz üç veya daha fazla örneklem için yapılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2014: 232). Buna göre, t-testi ve ANOVA sonuçlarını gösteren istatistikî veriler Tablo 4-9’da gösterildiği gibidir.

Tablo 4: Çalışma Süresi İle Araştırma Değişkenlerine İlişkin Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi

Değişken		n	Ort.	ss	F	P
Bilişsel Sinizm	3 yıldan az	63	3,18	1,08	0,709	0,494
	3 - 8 yıl	118	3,32	0,93		
	9 yıl ve üzeri	21	3,03	1,11		
Davranışsal Sinizm	3 yıldan az	63	3,13	0,99	0,184	0,832
	3 - 8 yıl	118	3,08	0,95		
	9 yıl ve üzeri	21	3,22	0,87		
Duygusal Sinizm	3 yıldan az	63	2,38	1,13	0,367	0,694
	3 - 8 yıl	118	2,20	1,04		
	9 yıl ve üzeri	21	2,21	1,07		
Örgütsel Destek	3 yıldan az	63	3,17	0,83	0,243	0,785
	3 - 8 yıl	118	3,07	0,84		
	9 yıl ve üzeri	21	3,18	0,92		
Algılanan İş Güvencesizliği	3 yıldan az	63	2,72	1,34	8,607	0,000*
	3 - 8 yıl	118	3,56	1,14		
	9 yıl ve üzeri	21	2,62	0,97		

*p<0,05

Araştırma değişkenleri (Bilişsel Sinizm, Davranışsal Sinizm, Duygusal Sinizm, Örgütsel Destek ve Algılanan İş Güvencesizliği) ile çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, sadece algılanan iş güvencesizliği değişkeni ile çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır (F=8,607; p<0,05).

Bununla birlikte gruplar arası mümkün bütün kombinasyonların karşılaştırılmasını sağlayan, grup sayısının fazla olması durumunda da hata payını kontrol altında tutabilen (Büyüköztürk, 2011: 49) Scheffe testi uygulanmıştır. Teste ait istatistiki sonuçlar Tablo: 5’de gösterildiği gibidir:

Tablo 5: Katılımcıların Çalışma Süresi ile Algılanan İş Güvencesizliği Arasındaki İlişkiyi Gösteren ANOVA Tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Gruplararası	25,662	2	12,831	9,062	,000	(3 yıldan az)- (3-8 yıl)- (9 yıl ve üzeri)
Gruplarıçi	281,761	199	1,416			
Toplam	307,423	201				
Çoklu Karşılaştırmalar: Scheffe Testi						
Katılımcının Çalışma Süresi (I)		Katılımcının Çalışma Süresi (I)		Ort Farkı(I-J)	Sig.	
3 yıldan az		3 - 8 yıl		-,72644*	,001	
		9 - yıl ve üzeri		-,01323	,999	
3 - 8 yıl		3 yıldan az		,72644*	,001	
		9 - yıl ve üzeri		,71321*	,043	
9 – yıl ve üzeri		3 yıldan az		,01323	,999	
		3 - 8 yıl		-,71321*	,043	

Tablo incelendiğinde, katılımcıların çalıştıkları üniversitedeki çalışma süresi ile algıladıkları iş güvencesizliği arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir [$F(8,607)=9,062$; $p=0,000<0,05$]. Çalışma süresi 3-8 yıl olan katılımcıların algıladıkları iş güvencesizliğinin (Ort. 3,56) diğer gruptaki katılımcıların algıladıkları iş güvencesizliğinden fazladır [(3 yıldan az: Ort. 2,72); (9 yıl ve üzeri: Ort. 2.62)].

Tablo 6: Ölçeklerin Cinsiyet Değişkeni Bakımında Farklılaşmasını gösteren t-Testi Tablosu

Değişken		n	Ort.	Ss	T	P
Bilişsel Sinizm	Erkek	144	3,33	1,08	2,240	0,028*
	Bayan	58	2,97	0,66		
Davranışsal Sinizm	Erkek	144	3,22	0,92	2,243	0,027*
	Bayan	58	2,80	0,95		
Duygusal Sinizm	Erkek	144	2,29	1,08	0,725	0,470
	Bayan	58	2,14	1,03		
Örgütsel Destek	Erkek	144	3,04	0,92	-2,193	0,031*
	Bayan	58	3,33	0,51		
Algılanan İş Güvencesizliği	Erkek	144	3,30	1,27	2,054	0,042*
	Bayan	58	2,79	1,11		

* $p<0,05$

Tablo 6’da yer alan sonuçlar incelendiğinde, duygusal sinizm dışındaki diğer tüm değişkenlere ilişkin ortalama puanların cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($p < 0,05$).

Buna göre erkeklerin kadınlara kıyasla bilişsel, davranışsal sinizm düzeyleri ile algıladıkları iş güvencesizliğinin daha yüksek, algıladıkları örgütsel desteğin ise daha düşük olduğu ifade edilebilir.

Tablo 7: Ölçeklerin Medeni Durum Değişkeni Bakımında Farklaşmasını Gösteren t-Testi Tablosu

Değişken		n	Ort.	Ss	T	P
Bilişsel Sinizm	Evli	99	3,30	1,03	0,745	0,458
	Bekar	103	3,17	0,97		
Davranışsal Sinizm	Evli	99	3,11	0,96	-0,007	0,995
	Bekar	103	3,11	0,92		
Duygusal Sinizm	Evli	99	2,42	1,17	1,895	0,060
	Bekar	103	2,07	0,91		
Örgütsel Destek	Evli	99	2,98	0,89	-1,885	0,062
	Bekar	103	3,26	0,77		
Algılanan İş Güvencesizliği	Evli	99	3,29	1,22	1,114	0,267
	Bekar	103	3,04	1,28		

Analiz sonucuna göre medeni durumu farklı çalışan grupları arasında bilişsel sinizm, davranışsal sinizm, duygusal sinizm, örgütsel destek ve algılanan iş güvencesizliği puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamaktadır ($p > 0,05$).

Tablo 8: Ölçeklerin Eğitim Düzeyi Değişkeni Bakımında Farklaşmasını Gösteren t-Testi Tablosu

Değişken		n	Ort.	Ss	T	P
Bilişsel Sinizm	Lisans	82	3,42	0,95	1,857	0,066
	Yüksek Lisans	120	3,09	1,02		
Davranışsal Sinizm	Lisans	82	3,22	0,88	1,185	0,238
	Yüksek Lisans	120	3,03	0,98		
Duygusal Sinizm	Lisans	82	2,39	1,03	1,371	0,173
	Yüksek Lisans	120	2,14	1,09		
Örgütsel Destek	Lisans	82	3,03	0,83	-0,993	0,323
	Yüksek Lisans	120	3,18	0,85		
Algılanan İş Güvencesizliği	Lisans	82	3,29	1,25	0,958	0,340
	Yüksek Lisans	120	3,08	1,24		

Analiz sonucuna göre eğitim düzeyi farklı çalışan grupları arasında bilişsel sinizm, davranışsal sinizm, duygusal sinizm, örgütsel destek ve algılanan iş

güvencesizliği puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 9: Yaş Değişkeni İle Araştırma Değişkenlerine İlişkin Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi

Değişken		n	Ort.	Ss	F	P
Bilişsel Sinizm	21 - 27	28	3,11	0,74	0,367	0,777
	28 - 35	113	3,32	0,99		
	36 - 42	45	3,21	1,15		
	43 ve üstü	16	3,08	1,02		
Davranışsal Sinizm	21 - 27	28	3,19	0,92	0,130	0,942
	28 - 35	113	3,07	0,91		
	36 - 42	45	3,13	1,05		
	43 ve üstü	16	3,20	0,93		
Duygusal Sinizm	21 - 27	28	1,99	1,12	1,727	0,165
	28 - 35	113	2,22	0,97		
	36 - 42	45	2,58	1,29		
	43 ve üstü	16	1,98	0,68		
Örgütsel Destek	21 - 27	28	3,16	0,43	0,481	0,696
	28 - 35	113	3,14	0,89		
	36 - 42	45	2,97	0,94		
	43 ve üstü	16	3,26	0,83		
Algılanan İş Güvencesizliği	21 - 27	28	2,61	0,93	5,003	0,003*
	28 - 35	113	3,35	1,33		
	36 - 42	45	3,51	1,22		
	43 ve üstü	16	2,34	0,62		

* $p<0,05$

Tablo 9'daki sonuçlara göre, sadece algılanan iş güvencesizliği değişkeni ile yaş arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($F=5,003$; $p<0,05$).

Bununla birlikte gruplar arası mümkün bütün kombinasyonların karşılaştırılmasını sağlayan, grup sayısının fazla olması durumunda da hata payını kontrol altında tutabilen (Büyüköztürk, 2011: 49) Scheffe testi uygulanmıştır. Bu teste göre elde edilen veriler Tablo:10'da gösterildiği gibidir.

Tablo 10: Katılımcıların Yaşı ile Algılanan İş Güvencesizliği Arasındaki İlişkiyi Gösteren ANOVA Tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Gruplararası	31,750	3	10,583	7,601	,000	(21 – 27) -(28 – 35)- (43 ve üstü)
Gruplarıçi	275,673	198	1,392			
Toplam	307,423	201				
Çoklu Karşılaştırmalar: Scheffe Testi						
Katılımcının Çalışma Süresi (I)		Katılımcının Çalışma Süresi (I)		Ort Farkı(I-J)	Sig.	
21 – 27		28 – 35		-,72361*	,040	
		36 – 42		-1,03823*	,005	
		43 ve üstü		,24256	,934	
28 – 35		21 – 27		,72361*	,040	
		36 – 42		-,31462	,516	
		43 ve üstü		,96617*	,027	
36 – 42		21 – 27		1,03823*	,005	
		28 – 35		,31462	,516	
		43 ve üstü		1,28079*	,004	
43 ve üstü		21 – 27		-,24256	,934	
		28 – 35		-,96617*	,027	
		36 – 42		-1,28079*	,004	

Tablo incelendiğinde, katılımcılara ilişkin yaş grupları ile algılanan iş güvencesizliği arasında anlamlı bir farklılık vardır [$F(5,003)=7,601$; $p=0,003<0,05$]. Yaşı 36-42 olan katılımcıların algıladıkları iş güvencesizliği (Ort. 3,51); diğer yaş gruplarındakilerin (21–27, 28–35, 43 ve üstü) algıladıkları iş güvencesizliğinden daha fazladır [(21-27: Ort. 2,61); (28-35: Ort. 3,35); (43 yaş ve üzeri: Ort. 2.34)]. Bir diğer ifadeyle, yaşı 36-42 olan katılımcıların çalıştıkları kurumda algılanan iş güvencesizliği diğer üç yaş grubuna göre daha fazladır. Bu durum gençlerin daha az mali sorumluluğa sahip olmaları ve işlerinden olsalar bile yeni iş imkanları doğurabilecek uzun bir geleceğe sahip oldukları yönündeki algılarıyla açıklanabilir (De Witte, 1999: 162).

4.9.4. Korelasyon Analizi Sonuçları

Araştırmaya konu olan bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı; varsa bu ilişkinin yönünü (pozitif-negatif) belirlemek üzere korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 11: Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişken	Bilişsel Sinizm	Davranışsal Sinizm	Duygusal Sinizm	Örgütsel Destek	Algılanan İş Güvencesizliği
Bilişsel Sinizm	1				
Davranışsal Sinizm	,241**	1			
Duygusal Sinizm	,442**	,332**	1		
Örgütsel Destek	-,681**	-,165*	-,430**	1	
Algılanan İş Güvencesizliği	,511**	,210*	,270**	-,329**	1

*p<0,05

Tablo 11'deki korelasyon analizi sonuçlarına göre, algılanan iş güvencesizliğinin örgütsel sinizmin tüm alt boyutları ile pozitif yönde, algılanan örgütsel destek ile negatif yönde ilişkili olduğu görülmektedir(p<0,05).

Bununla birlikte, algılanan örgütsel destek ile örgütsel sinizmin tüm alt boyutları arasında da negatif yönde bir ilişki bulunmaktadır (p<0,05).

4.9.5. Regresyon Analizi Sonuçları

Araştırma hipotezlerini test etmek üzere hiyerarşik regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara ilişkin demografik bilgiler (yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi) ile mevcut işyerindeki çalışma süreleri kontrol grubu olarak belirlenmiş; kategorik değişkenler kukla değişkenlere dönüştürülmüştür. (Erkek=1, Kadın=0; Lisans=1, Yüksek Lisans=0; Evli=1, Bekâr=0; çalışma süresi 8 yıl ve altı =1, 9 yıl ve üzeri=0; 21-36 arası yaş=1, 37 ve üzeri=0). İkinci aşamada bağımsız değişken olan algılanan iş güvencesizliği; üçüncü aşamada moderatör değişken olan örgütsel destek; son aşamada da algılanan iş güvencesizliği ile örgütsel destek değişkenlerinin çarpımı ile elde edilen etkileşim terimi analize dâhil edilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 12- 15 de gösterildiği gibidir:

Tablo 12: Bilişsel Sinizm İçin Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Değişken	B	Sh	T	P	F	R ²
1	Sabit	5,165	0,745	6,930	0,000*	1,716	0,066
	Yaş	-0,220	0,159	-1,391	0,167		
	Çalışma Süresi	0,004	0,167	0,023	0,981		
	Cinsiyet	-0,363	0,223	-1,630	0,106		
	Medeni durum	-0,338	0,228	-1,482	0,141		
	Eğitim durumu	-0,296	0,184	-1,608	0,110		
2	Sabit	2,970	0,749	3,964	0,000*	7,937*	0,284
	Yaş	-0,038	0,143	-0,264	0,792		
	Çalışma Süresi	-0,097	0,147	-0,655	0,513		
	Cinsiyet	-0,139	0,199	-0,698	0,487		
	Medeni durum	-0,117	0,204	-0,576	0,565		
	Eğitim durumu	-0,232	0,162	-1,426	0,157		
	Algılanan İş Güvencesizliği	0,392	0,065	6,043	0,000*		
3	Sabit	5,166	0,692	7,468	0,000*	17,528*	0,508
	Yaş	0,010	0,119	0,080	0,936		
	Çalışma Süresi	-0,067	0,123	-0,547	0,585		
	Cinsiyet	-0,082	0,166	-0,493	0,623		
	Medeni durum	0,074	0,172	0,429	0,669		
	Eğitim durumu	-0,166	0,136	-1,225	0,223		
	Algılanan İş Güvencesizliği	0,165	0,062	2,649	0,009*		
	Örgütsel Destek	-0,674	0,092	-7,351	0,000*		
4	Sabit	7,347	1,017	7,228	0,000*	17,283*	0,540
	Yaş	0,028	0,116	0,246	0,806		
	Çalışma Süresi	-0,111	0,120	-0,923	0,358		
	Cinsiyet	-0,214	0,168	-1,275	0,205		
	Medeni durum	0,080	0,167	0,480	0,632		
	Eğitim durumu	-0,177	0,132	-1,347	0,180		
	Algılanan İş Güvencesizliği	-0,401	0,207	-1,938	0,055		
	Örgütsel Destek	-1,252	0,221	-5,666	0,000*		
Etkileşim	0,174	0,061	2,859	0,005*			

*p<0,05

Tablo 12’de görüldüğü gibi; birinci aşamada modele girilen yaş (B= -0,220; p>0,05), çalışma süresi (B= 0,004; p>0,05), cinsiyet(B= -0,363; p>0,05), medeni durum (B= -0,338; p>0,05) ve eğitim durumu (B= -0,296; p>0 05) gibi kontrol değişkenlerden hiçbiri bağımlı değişken (bilişsel sinizm) üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip değildir.

İkinci aşamada; algılanan iş güvencesizliğinin bağımlı değişken olan bilişsel sinizm üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir (B=0,392; p<0,05). Buna göre; “algılanan iş güvencesizliği ile bilişsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Düzenleyici etkinin varlığını saptayabilmek için ise, bağımsız değişken ile düzenleyici değişkenin çarpımıyla elde edilen etkileşim terimine bakılır. Bu terim regresyon modeline dahil edildiğinde bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkiye sahip ise düzenleyici değişkenin ve düzenleyici etkinin varlığı kabul edilebilmektedir (Sharma vd.,1981). Tabloda görüldüğü üzere etkileşim terimi için $p=0,005$ ($p<0,05$) değeri örgütsel desteğin muhtemel düzenleyici etkisini göstermektedir.

Bağımlı değişken (bilişsel sinizm) üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olan etkileşimsel terimin bağımlı değişkendeki varyansın ne kadarını açıkladığını anlamak için Tablo 12'deki R2 değerlerine baktığımızda (3. aşamada); algılanan iş güvencesizliği ile örgütsel destek değişkenlerinin bağımlı değişken olan bilişsel sinizmdeki değişimin %50,8'ini açıkladığı görülmektedir. Bir sonraki aşamada (4. aşama); etkileşimsel terim (algılanan iş güvencesizliği ile örgütsel desteğin çarpımı) bağımlı değişkendeki (bilişsel sinizm) değişimin %54'ünü açıklamaktadır. R2 değişimi modele dâhil edilen etkileşimsel terimin modele girilen değişkenlere ilave olarak bağımlı değişkendeki varyansın ne kadarını açıkladığını göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014: 291). Buna göre tablo 11'deki dördüncü aşamada girilen etkileşimsel terim üçüncü aşamada girilen değişkenlerden (algılanan iş güvencesizliği ile örgütsel destek) %3,2 oranında daha fazla bilişsel sinizm varyansını açıklamaktadır.

Bununla birlikte düzenleyici etkinin saptanması için etkileşimsel terimin testi de yapılmalıdır. Bunun için örgütsel desteğin -1 S.S.'deki regresyonu için standardize edilmiş örgütsel destek değişkenine 1 ilave edilmiş, yeni etkileşimsel terimi bulmak için bu hesaplanan değer ile standardize edilmiş algılanan iş güvencesizliği değişkeni çarpılmıştır. Aynı şekilde örgütsel desteğin +1 S.S.'deki regresyonu için standardize edilmiş örgütsel destek değişkeninden 1 çıkartılmış, yeni etkileşimsel terimi bulmak için bu hesaplanan değer ile standardize edilmiş algılanan iş güvencesizliği değişkeni çarpılmıştır. Böylece; düşük ve yüksek örgütsel destek için hiyerarşik regresyon modeline ait katsayıları yorumlamak mümkün olacaktır (Gürbüz ve Şahin, 2014: 292).

Aşağıdaki tabloda düzenleyici değişkenin -1 S.S.'deki ve +1 S.S.'deki regresyona ait katsayıları görülmektedir.

Tablo 13: Düşük Örgütsel Destek İçin Hiyerarşik Regresyon Modeline Ait Katsayılar

Katsayılar ^a						
Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Sabit)	3,784	,074		50,863	,000
	Zscore(AIG_ort)	,156	,056	,168	2,797	,000
	Düşükm	-,533	,056	-,572	-9,543	,000
2	(Sabit)	3,858	,061		62,876	,000
	Zscore(AIG_ort)	,160	,051	,171	3,144	,001
	Düşükm	-,440	,047	-,472	-9,430	,000
	Edüşükm	,258	,026	,462	9,946	,000

a. Bağımlı Değişken: BS_ort

Tablo 14: Yüksek Örgütsel Destek İçin Hiyerarşik Regresyon Modeline Ait Katsayılar

Katsayılar ^a						
Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Sabit)	2,717	,074		36,523	,000
	Zscore(AIG_ort)	,156	,056	,168	2,797	,006
	Yüksekm	-,533	,056	-,572	-9,543	,000
2	(Sabit)	2,745	,068		40,513	,000
	Zscore(AIG_ort)	,066	,047	,071	1,410	,000
	Yüksekm	-,370	,057	-,396	-6,532	,000
	EYüksekm	-,209	,032	-,359	-6,544	,000

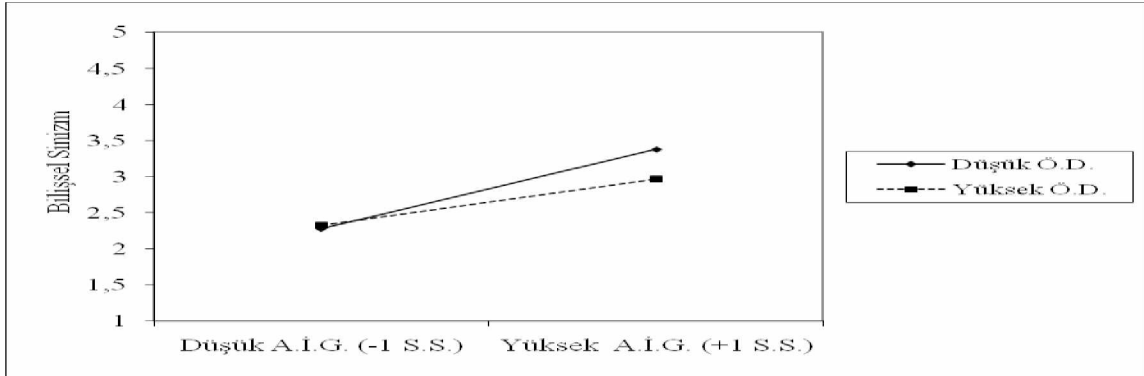
a. Bağımlı Değişken: BS_ort

Tablo 13’de görüldüğü üzere, düşük örgütsel destekte algılanan iş güvencesizliğinin örgütsel sinizm üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır ($B=0,160$, $P<0,01$). Tablo 14’de ise; yüksek örgütsel destekte algılanan iş güvencesizliğinin örgütsel sinizm üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisinin daha az olduğu görülmektedir ($B=0,066$, $P<0,01$).

Bu sonuçlar; algılanan iş güvencesizliği ile bilişsel sinizm arasındaki ilişkide örgütsel desteğin muhtemel düzenleyici etkisi olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, “algılanan iş güvencesizliği ile bilişsel sinizm ilişkisinde örgütsel desteğin düzenleyici bir etkisi vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Elde edilen değerlere göre aşağıdaki şekilde grafiksel gösterim de yapılabilir.

Şekil 2: Algılanan İş Güvencesizliği ile Bilişsel Sinizm İlişkisinde Örgütsel Desteğin Düzenleyici (Moderatör) Etkisi



Tablo 15: Davranışsal Sinizm İçin Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Değişken	B	sh	t	P	F	R ²
1	Sabit	3,981	0,707	5,628	0,000*	1,163	0,046
	Yaş	-0,064	0,150	-0,423	0,673		
	Çalışma Süresi	0,003	0,158	0,021	0,984		
	Cinsiyet	-0,439	0,211	-2,080	0,072		
	Medeni durum	0,004	0,216	0,017	0,987		
	Eğitim durumu	-0,113	0,175	-0,643	0,521		
2	Sabit	3,215	0,799	4,023	0,000*	1,644	0,076
	Yaş	-0,082	0,152	0,001	0,985		
	Çalışma Süresi	-0,032	0,157	-0,202	0,840		
	Cinsiyet	-0,361	0,212	-1,701	0,040*		
	Medeni durum	0,081	0,217	0,370	0,712		
	Eğitim durumu	-0,090	0,173	-0,519	0,605		
	Algılanan İş Güvencesizliği	0,137	0,069	1,977	0,050*		
3	Sabit	3,463	0,888	3,899	0,000*	1,462	0,079
	Yaş	0,005	0,153	0,036	0,972		
	Çalışma Süresi	-0,028	0,158	-0,181	0,857		
	Cinsiyet	-0,355	0,213	-1,665	0,099		
	Medeni durum	0,102	0,221	0,463	0,644		
	Eğitim durumu	-0,083	0,174	-0,474	0,636		
	Algılanan İş Güvencesizliği	0,111	0,080	1,390	0,167		
	Örgütsel Destek	-0,076	0,118	-0,647	0,519		
4	Sabit	4,244	1,346	3,153	0,002*	1,349	0,084
	Yaş	0,012	0,153	0,080	0,937		
	Çalışma Süresi	-0,044	0,159	-0,277	0,782		
	Cinsiyet	-0,402	0,222	-1,811	0,073		
	Medeni durum	0,104	0,221	0,473	0,637		
	Eğitim durumu	-0,087	0,174	-0,497	0,620		
	Algılanan İş Güvencesizliği	-0,092	0,274	-0,334	0,739		
	Örgütsel Destek	-0,283	0,293	-0,968	0,335		
Etkileşim	0,062	0,081	0,773	0,441			

*p<0,05

Analiz sonucuna göre kontrol değişkeni olarak kullanılan demografik değişkenlerden sadece cinsiyet değişkeninin bağımlı değişken üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu görülmektedir. (p<0,05). Buna göre; araştırma kapsamında, erkeklerin kadınlardan davranışsal olarak daha sinik oldukları söylenebilir.

Algılanan iş güvencesizliği, davranışsal sinizmi pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilerken (B=0,159; p<0,05) modele örgütsel destek ve AİG*ÖD_ etkileşim dâhil edildiğinde tüm parametreler anlamlı düzeyde etki göstermemektedir (p>0,05). Bu nedenle davranışsal sinizm için düzenleyici etki söz konusu değildir. Buna göre “ algılanan iş güvencesizliği ile davranışsal sinizm arasında anlamlı bir ilişki vardır”

hipotezi kabul edilirken, “algılanan iş güvencesizliği ile davranışsal sinizm ilişkisinde örgütsel desteğin düzenleyici bir etkisi vardır” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 16: Duygusal Sinizm İçin Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Değişken	B	sh	T	P	F	R ²
1	Sabit	3,885	0,792	4,908	0,000*	1,622	0,063
	Yaş	-0,012	0,168	-0,073	0,942		
	Çalışma Süresi	-0,196	0,177	-1,106	0,271		
	Cinsiyet	-0,047	0,236	-0,198	0,843		
	Medeni durum	-0,470	0,242	-1,942	0,054		
	Eğitim durumu	-0,313	0,196	-1,599	0,112		
2	Sabit	2,640	0,878	3,006	0,003*	2,864*	0,125
	Yaş	-0,009	0,167	0,547	0,585		
	Çalışma Süresi	-0,253	0,173	-1,463	0,146		
	Cinsiyet	0,080	0,233	0,343	0,732		
	Medeni durum	-0,345	0,239	-1,445	0,151		
	Eğitim durumu	-0,276	0,190	-1,451	0,149		
	Algılanan İş	0,222	0,076	2,927	0,004*		
3	Sabit	4,171	0,922	4,524	0,000*	3,851*	0,122
	Yaş	0,124	0,159	0,785	0,434		
	Çalışma Süresi	-0,232	0,164	-1,419	0,159		
	Cinsiyet	0,120	0,221	0,542	0,589		
	Medeni durum	-0,212	0,229	-0,926	0,356		
	Eğitim durumu	-0,230	0,181	-1,276	0,204		
	Algılanan İş	0,064	0,083	0,772	0,441		
	Örgütsel Destek	-0,470	0,122	-3,847	0,000*		
4	Sabit	2,738	1,390	1,970	0,051	3,513*	0,134
	Yaş	0,112	0,158	0,708	0,480		
	Çalışma Süresi	-0,203	0,164	-1,238	0,218		
	Cinsiyet	0,207	0,229	0,902	0,369		
	Medeni durum	-0,216	0,228	-0,948	0,345		
	Eğitim durumu	-0,223	0,180	-1,239	0,218		
	Algılanan İş	0,436	0,283	1,541	0,126		
	Örgütsel Destek	-0,090	0,302	-0,298	0,766		
	Etkileşim	-0,115	0,083	-1,374	0,172		

*p<0,05

Analiz sonucuna göre kontrol değişkeni olarak kullanılan demografik değişkenlerin hiçbiri bağımlı değişken üzerinde anlamlı etkiye sahip değildir (p>0,05). Bununla birlikte, algılanan iş güvencesizliği, duygusal sinizmi pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir (B=0,222; p<0,05). Modele örgütsel destek eklendiğinde, algılanan iş güvencesizliği, bilişsel sinizmi anlamlı düzeyde etkilemezken (p>0,05), örgütsel destek bilişsel sinizmi negatif yönde ve anlamlı (B=-0,470; p<0,05)

etkilemektedir. Modele AİG*ÖD_ etkileşim değişkeni eklendiğinde bu değişkenin bilişsel sinizm üzerinde anlamlı düzeyde etkisinin olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$). Bu sonuca göre düzenleyici etki söz konusu değildir. Böylece, “algılanan iş güvencesizliği ile duygusal sinizm arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi kabul edilirken, “algılanan iş güvencesizliğinin duygusal sinizm ilişkisinde örgütsel desteğin düzenleyici bir etkisi vardır” hipotezi reddedilmiştir.

Sonuç olarak test edilen bütün hipotezleri tek bir tablo altında göstermek mümkündür.

Tablo 17: Araştırma Modeli Hipotez Sonuçları

Hipotezler	Sonuç
Algılanan iş güvencesizliği ile bilişsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Doğrulandı
Algılanan iş güvencesizliği ile davranışsal sinizm arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Doğrulandı
Algılanan iş güvencesizliği ile duygusal sinizm arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Doğrulandı
Algılanan iş güvencesizliği ile bilişsel sinizm ilişkisinde örgütsel desteğin düzenleyici bir etkisi vardır.	Doğrulandı
Algılanan iş güvencesizliği ile davranışsal sinizm ilişkisinde örgütsel desteğin düzenleyici bir etkisi vardır.	Doğrulanmadı
Algılanan iş güvencesizliği ile duygusal sinizm ilişkisinde örgütsel desteğin düzenleyici bir etkisi vardır.	Doğrulanmadı

SONUÇ VE ÖNERİLER

Analiz sonucuna göre farklı yaş grubundaki çalışanlar arasında bilişsel sinizm, davranışsal sinizm, duygusal sinizm ve örgütsel destek puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Bununla birlikte, farklı yaş grubundaki çalışanlar arasında algılanan iş güvencesizliği puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farktan söz etmek mümkündür. 28-35 ve 36-42 yaş grubundaki çalışanların algılanan iş güvencesizliği puanları diğer gruplara göre daha yüksektir. Söz konusu yaş aralığını; ortalama insan ömrü hesaba katıldığında “orta yaş aralığı” olarak değerlendirmek mümkündür. Bu durum; nispeten daha genç olan çalışanların (21-28 yaş) daha az mali sorumluluklara ve işlerini kaybetmeler bile yeni iş imkânları doğurabilecek uzun bir geleceğe sahip olmaları ile açıklanabilir. Orta yaş grubu için, işsizliğin sonuçları daha şiddetli olacaktır. Aile sorumlulukları, işsizlik durumunda azalacak finansal kaynaklar tehdidi ağırlaştırmaktadır. Bununla birlikte, bu yaş grubu kendilerinden beklenen sosyal rolleri nedeniyle, yadırganan sosyal ve psikolojik bir durum olarak işsizlikten şiddetle kaçınma eğilimi gösterdikleri söylenebilir. Ayrıca; yaş faktörünün iş güvencesizliği algısını belirlemedeki rolünü yadsımamak gerekse de, bu faktörün iş güvencesizliği algısını hangi koşullarda ve nereye kadar belirlediği konusunda dikkatli değerlendirmelerde bulunmak gerekir (De Witte, 1999: 162).

Bir diğer analiz sonucuna göre farklı çalışma sürelerine sahip çalışanlar arasında bilişsel sinizm, davranışsal sinizm, duygusal sinizm ve örgütsel destek puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamaktadır. Ancak; çalışma süresi farklı çalışan grupları arasında algılanan iş güvencesizliği puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farktan söz edilebilir. 3-8 yıl hizmet süresi olan çalışanların algılanan iş güvencesizliği puanlarının diğer gruplara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Hizmet süreleri açısından “çalıştıkları kurumda “yeni” (1-3yıl) ve “tecrübeli”(9 yıl ve üzeri) olarak değerlendirilebilecek kişilerin daha az iş güvencesizliği kaygısı yaşadıkları görülmektedir. Bu durumu şu şekilde izah etmek mümkündür: İşe yeni başlayan çalışanlar nezdinde, yeterli liyakate sahip oldukları için işe alındıkları yönünde bir güven duygusu oluşabilmektedir. Bu kişiler yakın zaman önce layık görüldükleri işlerinden kısa zaman içerisinde uzaklaştırılacaklarına ihtimal vermeyebilirler. Belirli bir zaman sonra ise (3-8 yıl gibi) çalışanlar ile kurumları arasında birbirlerinin beklentilerini anlama ve karşılama açısından bir takım izlenim ve kanaatler netleşmeye

başlayabilir. Bu süre zarfı; kurumları tarafından çalışanların iş performanslarının, meslek etiklerinin, uyum ve adaptasyonlarının değerlendirilmeye tabi tutulduğu zaman aralığı olarak değerlendirilebilir. Bu yıllarda çalışanlarda iş güvencesizliği algısının yükselebileceği düşünülebilir. 9 yıl ve üzeri çalışanlarda algılanan iş güvencesizliği düzeyinin daha az olması ise çalışanlar ile işverenler arasında kurulan psikolojik sözleşme koşullarının oluşması için gereken süre zarfı açısından değerlendirilebilir. Çalışanlar örgütleri ile güven ekseninde kurdukları, karşılıklı beklenti ve yükümlülükleri içeren psikolojik sözleşmelerini tesis edebilmek için belirli bir süreye ihtiyaç duymaktadırlar. Bu süreç zarfında psikolojik sözleşmelerini kurabilen çalışanların iş güvencesizliği düzeylerinin azalabileceği söylenebilir. Benzer sonuçlara ulaşan bir çalışma (Poyraz ve Kama, 2008) da bu açıklamaları destekler niteliktedir.

Örgütsel sinizmin bilişsel ve davranışsal alt boyutunda cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmüştür. Erkek katılımcıların bilişsel, davranışsal sinizm düzeylerinin kadınlara nazaran daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir. Cinsiyet ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki yapılan araştırmalar sonucunda farklılıklar göstermektedir. Örneğin bazı çalışmalar (Anderson ve Bateman, 1997; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Pugh ve diğerleri, 2003) örgütsel sinizm ile cinsiyet arasında herhangi bir ilişki saptamamışlardır. Bununla birlikte örgütsel sinizm ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olduğunu gözlemleyen çalışmalar da vardır. Altınöz ve diğerleri (2011) Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine yapmış oldukları bir araştırmada erkek çalışanların kadınlara göre daha fazla örgütsel sinizm tutumları gösterdiklerini bulgulamışlardır. Araştırmacılar bu durumu kadın çalışanların daha yüksek iş aidiyeti ve bağlılık düzeyleri ile açıklamışlardır (Altınöz ve diğerleri, 2011: 310). Aynı şekilde bu çalışmada da erkek katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olması; kadın çalışanların hem meslektaşları hem de yöneticileri ile kurdukları ilişki ve iletişimlerin daha az çatışmacı olması ile açıklanabilir.

Çalışmada; medeni durumu ve eğitim düzeyi farklı çalışan grupları arasında bilişsel sinizm, davranışsal sinizm, duygusal sinizm, örgütsel destek ve algılanan iş güvencesizliği puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Medeni durum ile örgütsel sinizm arasında herhangi bir anlamlı ilişki olmadığını

saptayan çalışmaların (Mirvis ve Kanter, 1991; Erdost vd., 2007: 522; Okan, 2018: 39) varlığı bu sonuçları destekler niteliktedir.

Algılanan iş güvencesizliği ile bilişsel sinizm, davranışsal sinizm ve duygusal sinizm arasında pozitif yönlü, anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bu durum; algılanan iş güvencesizliğinin örgütsel sinizme pozitif yönde etki ettiğini göstermektedir. Başka bir ifadeyle; çalışanlarda iş güvencesizliği algısı arttıkça örgüte karşı sinik duygu, düşünce ve davranışlar da artmaktadır. Erzurum’da çağrı merkezi çalışanlarına yönelik yapılan bir araştırmada, benzer şekilde, algılanan iş güvencesizliği ile örgütsel sinizmin bütün alt boyutları arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki bulgulanmıştır (Çınar, Karcıoğlu, Aslan, 2014: 436). Bununla birlikte, Malatya ilinde faaliyet gösteren orta ve büyük ölçekli imalat işletmelerinin idari birimlerinde görev yapan ve yönetici kadrosunda olmayan çalışanlar üzerinde yapılan bir araştırmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Seçkin, 2018). Algılanan iş güvencesizliği ile örgütsel sinizmin bütün alt boyutları arasındaki pozitif yönlü ilişkinin; “belirsizlikten kaçınma eğiliminin” Türk toplumunda yüksek olması ve işten elde edilen gelirin, pek çok çalışanın yaşamındaki temel gelir kaynağını teşkil etmesi çerçevesinde açıklanabileceği ileri sürülmüştür (Seçkin, 2018: 120). Bu doğrultuda Muş Alparslan Üniversitesi araştırma görevlilerinin de benzer şekilde “istihdam güvencesine” ihtiyaç duydukları söylenebilir. Bu güvence arayışı ile birlikte çalışanların belirsizlikten kaçınma eğilimleri gösterdikleri, temel geçim kaynaklarını oluşturan mesleklerinin geleceğiyle ilgili yaşadıkları kaygılar sonucu bir takım olumsuz tutum ve davranışlar sergiledikleri düşünülebilir. İşte bu tarz olumsuz tutum ve davranışlar arasında örgütsel sinizmi de saymak, böylece; çalışanların algıladıkları iş güvencesizlik düzeyinin artmasının örgütsel sinizm ile pozitif yönde ilişkisini bu şekilde açıklamak mümkün görünmektedir.

Örgütsel desteğin; algılanan iş güvencesizliği ile duygusal sinizm ve algılanan iş güvencesizliği ile davranışsal sinizm ilişkisinde düzenleyici bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır. Ancak çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin iş güvencesizliği ile bilişsel sinizm ilişkisinde düzenleyici bir etkisi olduğu gözlenmiştir. Örgütsel desteğin düzenleyici etkisine ilişkin bulgular incelendiğinde, örgütsel desteğin algılanan iş güvencesizliği ile bilişsel sinizm ilişkisinin kuvvet derecesini değiştirdiği saptanmıştır. İş güvencesizliği algısı yaşamasına rağmen yüksek örgütsel destek gördüğünü düşünen çalışanlarda algılanan iş güvencesizliğinin bilişsel sinizm üzerindeki etkisi daha azken;

örgütsel destek düzeyleri daha düşük olan çalışanlarda ise söz konusu etkinin daha fazla olduğu gözlenmiştir. Bununla birlikte örgütsel destek düzeyinin artmasının; algılanan iş güvencesizliğinin tetiklediği davranışsal ve duygusal sinizm düzeylerinde kayda değer bir farklılığa sebep olmadığı görülmektedir. Bu durumu Hobfoll'un (1989) "Kaynakların Korunması Teorisi" çerçevesinde açıklamak mümkündür. Kaynakların korunması teorisi; bireylerin, önem verdikleri kaynakları elde etmek ve korumak için çaba gösterdiklerini, bu kaynakları yitirme tehdidi karşısında ise stres yaşadıklarını öne sürmektedir. Bu teoriye göre, kişinin yaşayacağı stres ve kaynağın yitirilme tehdidine karşı gösterilecek tepki düzeyi, dolayısıyla kaynağı koruma güdüsü, sahip olunan kaynağa atfedilen değerle orantılıdır. Kaynağa yüklenen değer ne kadar büyükse onu kaybetme tehdidi karşısında yaşanan endişe de o kadar yoğun hissedilebilmektedir (Richter, 2011). Yukarıda yapılan açıklamalar doğrultusunda araştırma görevlileri için maddi ve sosyal anlamda önemli bir gelir ve prestij aracı olarak değerlendirilebilecek mesleklerinin, onlar için çok önemli bir "kaynak" niteliği taşıdığı söylenebilir. Araştırma görevlilerinin temel geçim kaynaklarını kaybetmeye ilişkin yüksek tehdit algıları beraberinde sinizm gibi düşümsel, duygusal ve davranışsal olumsuzlukları getirebilmektedir. "Yaşam boyu istihdam garantisi" söz konusu olmadığı için de çalışanların bu tarz olumsuzluklardan tamamen kurtulabileceklerini beklemek mümkün görünmemektedir. Çalışanlar iş güvencesi algılarını olumlu etkileyebilecek gelişmelerle karşılaşsalar bile, temel geçim kaynaklarını kaybetme tehdidi karşısında yaşadıkları duygusal ve davranışsal olumsuzlukları aşamayabilirler. Yani; işlerini kaybetme potansiyelinin çalışanlarda duygusal ve davranışsal açıdan (bilişsele göre) daha köklü ve kalıcı etkilere yol açabileceği söylenebilir. Çalışanlar işlerinin sürekliliğiyle ilgili olumlu işaretlerle karşılaştıklarında endişe düzeylerinde bilişsel açıdan belirli bir azalma görülse bile, işlerini kaybetme tehdidinin tamamen ortadan kalkmaması sebebiyle çalışanların duygu ve davranışlarında kayda değer bir değişmeye rastlanmayabilir. Böylece; temel geçim kaynağı olarak gördükleri işlerini kaybetme tehdidi karşısında çalışanlarda; örgütsel destek düzeyinin artması, düşümsel/rasyonel açıdan olumlu etkiler gösterip bilişsel sinizm düzeyini hafifletebilirken, duygusal ve davranışsal açıdan aynı etkiyi yaratamayabilir. Örgütsel destek düzeyinin artmasının algılanan iş güvencesizliğinin tetiklediği bilişsel sinizm düzeyini azaltması, buna rağmen duygusal

ve davranışsal sinizm açısından kayda değer bir etki göstermemesi bu bağlamda ele alınabilir.

Elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde algılanan iş güvencesizliğinin örgütsel sinizmi tetikleyen önemli bir faktör olduğu söylenebilir. Algılanan iş güvencesizliği ve örgütsel sinizmin hem bireysel hem de örgütsel açıdan arzu edilmeyen sonuçlar doğurduğu düşünüldüğünde, örgütlerin çalışanlar nezdinde oluşabilecek iş güvencesizliği algısını ve beraberinde getirebileceği örgütsel sinizm tutumlarını çdikkate alması gerektiği düşünülebilir. Bu doğrultuda bazı önerilerde bulunmak mümkündür:

- Kendileriyle görüşme yapılan araştırma görevlilerinin kendi çalışma statüleri hakkında yeterli bilgiye sahip olmadıkları görülmüştür. Benzer şekilde araştırma görevlilerinin algıladıkları iş güvencesizliği tehdidine karşı geliştirdikleri mücadele stratejilerini inceleyen bir araştırma (Çolak, 2014) da; kendileriyle mülakat yapılan çalışanların çoğunun kadrolar arasındaki farkı bilmeden araştırma görevlisi olduklarını; kadrosunun şartlarını bilerek görev yapanların ise araştırma görevliliğinde kadro ayrımlarının ne anlama geldiğini bilmediklerini gözlemlemiştir. Bazı çalışanların işe başladıktan sonra kendi statüleri ile ilgili bilgi sahibi olmaya başladıklarında büyük hayal kırıklığı ile birlikte yüksek stres yaşadıkları görülmüştür. Bu saptamalar ışığında araştırma görevlilerinin kendi işleri ile ilgili yasal mevzuata hâkim olmaları gerektiği şeklinde bir öneride bulunmak mümkündür. Çalışacağı işin “istihdam güvencesi” açısından kendisine ne vaat ettiğini bilen çalışanların daha gerçekçi beklentiler içerisinde olabilecekleri, bu kişilerin algılanan iş güvencesizliğinin tetiklediği örgütsel sinizm tutumlarını daha az sergileyebilecekleri ileri sürülebilir.
- Örgütsel sinizm kavramı, yönetici davranışlarına çalışanlarca atfedilen bencillik suçlamalarıyla da belirginlik kazanmaktadır. Sinik çalışanlar, örgütsel karar alma ve uygulama süreçlerinin tek taraflı bir çıkar ilişkisi üzerinden yönetenler lehine uygulandığı şeklinde bir inanca sahiptirler (Andersson, 1996). Bu doğrultuda özellikle istihdam durumunu

etkileyebilecek kararlar alırken yöneticilerin adil ve dürüst olmaları; kişisel ve duygusal sebeplerle değil yasal dayanaklarla hareket etmeleri gerektiği söylenebilir. Böylece çalışmanı hayal kırıklığına uğratan ya da haksızlığa uğradığı şeklinde bir kanaate sevk edecek idari tasarruflar azaltılabilir.

- Bu çalışmada (yürütülen saha çalışması özelinde) örgütsel desteğin algılanan iş güvencesizliği ile örgütsel sinizm ilişkisinde sadece bilişsel boyut üzerinde düzenleyici etkisi olduğu görülmüştür. Yeni araştırmalar ile duygusal ve davranışsal boyutlar üzerinde de etkili olabilecek düzenleyici değişkenlerin neler olabileceği tartışılıp ampirik olarak gözlemlenebilir. Bu bağlamda örgütsel adalet, örgütsel özdeşleşme ya da örgütsel bağlılık gibi kavramlar düzenleyici değişken olarak ele alınabilir.
- Örgütler ve kurumsal müesseseler, çalışanlara kendilerini o kurumun bir parçası olarak görmelerini sağlayacak gerekli maddi ve manevi desteği sağlamalıdır. Bu destek tam bir “kazan-kazan” durumu yaratacaktır. Kendisini çalıştığı süreç içerisinde değerli gören çalışan kurumuna karşı daha özverili hareket etmiş olacak ve bunun sonucunda artan verimlilikle birlikte kurumun katma değer yaratma kapasitesi de artmış olacaktır. Böylece iş güvencesizliğinin etkilediği örgütsel sinizm en azından bilişsel boyutta hafifletilmiş olacaktır.
- Hem çalışanların hem de işveren organizasyonların psikolojik sözleşmelerin içerdiği beklenti ve yükümlülüklerle cevap vermeleri önemlidir. Çalışanlar nezdinde algılanan iş güvencesizliği psikolojik sözleşmenin ihlali şeklinde yorumlanabileceği (De Witte, 2004) ve bu ihlal örgütsel sinizmi tetikleyebileceği (Johnson ve O’Leary- Kelly, 2003) için iki tarafın da psikolojik sözleşmelerini ihlal etmemeleri için azami çaba göstermeleri gerektiği söylenebilir.
- “Sosyal mübadele” (Blau, 1964) ve “karşılıklılık ilkesi” (Gouldner, 1960) gereğince hem çalışanlar hem de kurumlar kendi sorumluluklarını yerine getirmeleri karşılığında karşı tarafın da aynı şekilde karşılık vereceği beklentisi içerisine girerler. Verdiği “katkı ve emek” karşısında “destek” bekleyen çalışanın ve verdiği “destek” karşısında da “katkı” beklentisi olan

kurumların karşılıklı güven ve özenlerinin boşa çıkarılmaması açısından her iki tarafından da dikkatle hareket etmesi gerekmektedir.

- Her ne kadar, işletme literatüründe ve bu çalışmada örgütsel sinizm genellikle olumsuz açılardan ele alınmış olsa da, çalışanların sinik duygu, düşünce ve davranışları kurumsal açıdan bazı faydalı çıkarımlara olanak sağlayabilir. Kurum içerisindeki iletişimsel havanın “termometresi” gibi değerlendirildiğinde sinik dışavurumlar organizasyondaki genel işleyiş açısından belirli işaretler içerebilir. Bu dışavurumlar sayesinde yöneticiler; çalışanlar arasındaki bireysel ve kurumsal sorunların neler olabileceğine dair birtakım mesajlar sezebilirler. Bu sayede daha sağlıklı bir yönetim ve organizasyon yapılması açısından yeni düzenlemeler gündeme getirilebilir. Böylece kurumlar örgütsel sinizm ile başa çıkma stratejilerini belirlerken örgütsel sinizmin bahsi geçen faydalı sayılabilecek taraflarını da hesaba katabilirler.

Bütün alan araştırmaları gibi bu araştırma da bazı sınırlılıklara sahiptir. Araştırma maliyet, zaman ve katılımcılarla birebir görüşme imkânının kısıtlı olması nedeniyle belirli bir bölge ve kurumda yürütülmüştür. Böylece elde edilen bulguların diğer bölgelerde faaliyet gösteren üniversitelere genelleştirilemeyeceği söylenebilir. Dolayısıyla bundan sonra yapılacak çalışmaların farklı üniversitelerde yürütülmesi hem benzer bulgular elde edilip edilmediğini gösterecek hem de üniversiteler arası karşılaştırma imkânı sağlayacaktır.

EKLER

EK:1 Araştırmada Kullanılan Anket

Yaşınız: 21-27() 28-35() 36-42() 43-49() 50-56()
Kaç yıldır bu işte çalışmaktasınız: 3 yıldan az() 3-8 yıl () 9-14() 15 yıl ve üzeri()
Cinsiyetiniz : erkek() kadın()
Medeni haliniz: evli () bekar ()
Eğitim durumunuz: yüksek lisans () doktora ()
Açıklama: Aşağıda verilen ifadeleri okuyarak bu ifadelere katılma derecenizi yuvarlak içine alarak işaretleyiniz (1) Kesinlikle Katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Kararsızım (4) Katılıyorum (5) Tamamen Katılıyorum

Çalıştığım Kurum;

Göstermiş olduğum ekstra çabalarımı takdir etmez	1	2	3	4	5
Kararlar alırken menfaatlerimi dikkate almaz	1	2	3	4	5
İşimi en iyi şekilde yapsam bile fark etmez	1	2	3	4	5
Bana çok az ilgi gösterir	1	2	3	4	5

Çalıştığım kurum, iyilik ve mutluluğumu gerçekten önemser	1	2	3	4	5
Çalıştığım kurum, eğer işimde başarılı olursam bundan gurur duyar	1	2	3	4	5
Çalıştığım kurum, işyerindeki genel memnuniyetimi önemser	1	2	3	4	5
Çalıştığım kurum, kurumun amacına yönelik yaptığım katkıya değer verir	1	2	3	4	5

Çalıştığım kurumda söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum	1	2	3	4	5
Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	1	2	3	4	5
Çalıştığım kurumun politika ve amaçları ile pratikteki uygulamaları arasında çok az ortak yön vardır	1	2	3	4	5
Çalıştığım kurumda çalışanlardan bir şey yapmaları beklenir ancak başka bir davranış ödüllendirilir	1	2	3	4	5
Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum	1	2	3	4	5

Başkalarıyla, çalıştığım kurumda işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum	1	2	3	4	5
Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm	1	2	3	4	5
Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma işte olup bitenler konusunda yakınırım	1	2	3	4	5
Çalıştığım kurumdan ve çalışanlardan bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	1	2	3	4	5

Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilirim	1	2	3	4	5
Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim	1	2	3	4	5
Çalıştığım kurumu düşündükçe içim sıkılır	1	2	3	4	5
Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe kaplar	1	2	3	4	5

Çalıştığım kurumda, geleceğimin garanti altında olduğuna hiç inanmıyorum	1	2	3	4	5
Çalıştığım kurumda, geleceğim ne olacak hiç kestiremiyorum	1	2	3	4	5
Çalıştığım kurumda, geleceğime ilişkin endişelerim var	1	2	3	4	5
Çalıştığım kurumda, geleceğimi tahmin edemiyorum	1	2	3	4	5

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, social, and general psychology monographs*, 126(3), 269.-292.
- Alarco, B., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2012). The relationship between job insecurity and well-being among Peruvian workers. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(2), 43-52.
- Allen, D.G., Shore, L.M., & Griffeth, R.W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resources practices in the turnover process. *Journal of Management*, 29, 99-118.
- Altinöz, M., Serdar, Çöp, & Siğindi, T. (2011). Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(21), 285-316.
- Ambreen, S., Naz, I., Bhatti, K. I., & Khan, H. H. (2014). Perceived Organizational Support Moderating the Relationship between Autonomy, and Affective Commitment. *International Journal of Operations and Logistics Management*, 3(2), 170-179.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human relations*, 49(11), 1395-1418
- Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 449-469.
- Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., & Lynch, P. (1998). Perceived organizational support and police performance: The moderating influence of socioemotional needs. *Journal of Applied Psychology*, 83, 288-297.
- Arogundade, O. T., & Arogundade, A. B. (2015). Psychological empowerment in the workplace: Implications for employees' career satisfaction. *North American Journal of Psychology*, 17(1), 27.
- Arslan, A. (2006). *Sofistlerden Platon'a/2*. İstanbul Bilgi.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management journal*, 32(4), 803-829.
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research & Practice*, 3(4). 77-78.

- Barling, J., & Macewen, K. E. (1992). Linking work experiences to facets of marital functioning. *Journal of Organizational Behavior*, 13(6), 573-583.
- Barling, J., & Mendelson, M. B. (1999). Parents' job insecurity affects children's grade performance through the indirect effects of beliefs in an unjust world and negative mood. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 347-355.
- Batt, R., & Valcour, P. M. (2003). Human resources practices as predictors of work-family outcomes and employee turnover. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 42(2), 189-220.
- Beehr, T. A. (1976). Perceived situational moderators of the relationship between subjective role ambiguity and role strain. *Journal of applied psychology*, 61(1), 35. -40.
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Personnel psychology*, 31(4), 665-699.
- Beheshtifar, M., & Herat, B.H. (2013). To promote employees commitment via perceived organizational support. *International Journal of Academic Research in business and Social Sciences*, 13(1).
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 349-360.
- Beugr, C. D. (2002). Understanding organizational justice and its impact on managing employees: An African perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 13(7), 1091-1104.
- Bewes, T. (1997). *Cynicism and postmodernity*. Verso.
- Blackmore, C., & Kuntz, J. R. (2011). Antecedents of Job Insecurity in Restructuring Organisations: An Empirical Investigation. *New Zealand Journal of Psychology*, 40(3) 7-18.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Transaction Publishers. New York: John Wiley.
- Bolay, S. H. (2009). *Felsefe doktrinleri ve terimleri sözlüğü*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Borg, I., & Elizur, D. (1992). Job insecurity: Correlates, moderators and measurement. *International Journal of manpower*, 13(2), 13-26.

- Brandes, P., & Das, D. (2006). Locating behavioral cynicism at work: Construct issues and performance implications. In *Employee health, coping and methodologies* (pp. 233-266). Emerald Group Publishing Limited.
- Brown, M., & Cregan, C. (2008). Organizational change cynicism: the role of employee involvement. *Human Resource Management*, 47(4), 667-686.
- Buitendach, J.H., (2004), *Job Insecurity and Job Satisfaction In Selected Organisations In South Africa*, North-West University , Department of Industrial Psychology, Potchefstroom.
- Burger, J. M., Sanchez, J., Imberi, J. E., & Grande, L. R. (2009). The norm of reciprocity as an internalized social norm: Returning favors even when no one finds out. *Social Influence*, 4(1), 11-17.
- Bussing, A. (1999). Can control at work and social support moderate psychological consequences of job insecurity? Results from a quasi-experimental study in the steel industry. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 219-242.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. Pegem Atıf İndeksi, 1-213.
- Byrne, Z. S., & Hochwarter, W. A. (2008). Perceived organizational support and performance: Relationships across levels of organizational cynicism. *Journal of Managerial Psychology*, 23(1), 54-72.
- Caliendo, M., Fossen, F., & Kritikos, A. (2012). Trust, positive reciprocity, and negative reciprocity: Do these traits impact entrepreneurial dynamics?. *Journal of Economic Psychology*, 33(2), 394-409.
- Caplan, R. D., Cobb, S., & French, J. R. (1975). Job demands and worker health; main effects and occupational differences. In *Hew Publication (NIOSH) (Vol. 75)*. DHEW.
- Caulton, J. R. (2012). The development and use of the theory of ERG: A literature review. *Emerging leadership journeys*, 5(1), 2-8.
- Cevizci, A. (1999). Paradigma felsefe sözlüğü. Paradigma Yayınları.
- Cheng, G. H. L., & Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta - analytic review. *Applied Psychology*, 57(2), 272-303
- Chibucos TR, Leite RW, Weis DL. (2005). *Family Theory*. London: Sage Publications, Inc.
- Chirumbolo, A., & Areni, A. (2005). The influence of job insecurity on job performance and absenteeism: the moderating effects of work attitudes. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 65-71

- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86,386-400.
- Coyle-Shapiro, J. A. M., & Kessler, I. (2002). Exploring reciprocity through the lens of the psychological contract: Employee and employer perspectives. *European journal of work and organizational psychology*, 11(1), 69-86.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of management*, 31(6), 874-900.
- Cuyper, N. D., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., Witte, H. D., & Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology*, 57(3), 488-509.
- Çınar, O., Karcıoğlu, F., & Aslan, İ., (2014), The Relationship among Organizational Cynicism, Job Insecurity and Turnover Intention: A Survey Study in Erzurum/Turkey. *Social and Behavioral Sciences*.
- Çolak, E. (2014). İş Güvencesizliği ve Türk Üniversite Sisteminde Araştırma Görevlilerinin Belirsizlikle Mücadele Stratejileri. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Çömlekçi, N. (1998). Temel istatistik: ilke ve teknikleri. Bilim Teknik Yayınevi, Birinci Baskı, İstanbul.
- Dachapalli, L. A. P., & Parumasur, S. B. (2012). Employee susceptibility to experiencing job insecurity. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 15(1), 16-30
- Davis, K., & Tosun, K. (1988). İşletmede insan davranışı: Örgütsel davranış. İstanbul Üniversitesi.
- Davy, J. A., Kinicki, A. J., & Scheck, C. L. (1997). A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 323-349.
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6
- De Witte, H., & Näswall, K. (2003). Objective'vssubjective'job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economic and industrial democracy*, 24(2), 149-188.

- De Witte, H., De Cuyper, N., Vander Elst, T., Vanbelle, E., & Niesen, W. (2012). Job insecurity: Review of the literature and a summary of recent studies from Belgium. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 11-17
- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management review*, 23(2), 341-352.
- Dekker, S. W. A., W. B. Schaufeli. "The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: a longitudinal study", *Australian Psychologist* 1995/ 30. ss. 57–63.
- Eaton, J. A. (2000). A social motivation approach to organizational cynicism. Unpublished Doctoral Dissertation, Graduate Program in Psychology, York University, Toronto.
- Eder, P., & Eisenberger, R. (2008). Perceived organizational support: Reducing the negative influence of coworker withdrawal behavior. *Journal of Management*, 34, 55-68.
- Eiguer, A. (1995). *Le cynisme pervers*. Editions L'Harmattan.
- Eisenberger, N. I., & Lieberman, M. D. (2004). Why rejection hurts: The neurocognitive overlap between physical and social pain. *Trends in Cognitive Sciences*, 8, 294–300.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 86(1), 42.-51
- Eisenberger, R., Huntington R., Hutchison S. ve Sowa, D. (1986). "Perceived Organizational Support". *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75, 51-59.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K., & Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi. 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya, 514-524.
- Feather, N. T., & Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of occupational and organizational psychology*, 77(1), 81-94.
- Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Marmot, M. G., Martikainen, P., Stansfeld, S. A., & Smith, G. D. (2001). Job insecurity in white-collar workers: Toward an explanation of association with health. *Journal of occupational health psychology*, 6(1), 26
- Ferris, G. R., Perrewè, P. L., Anthony, W. P., & Gilmore, D. C. (2000). Political skill at work. *Organizational Dynamics*, 28, 25-37.

- Furaker, B., & Berglund, T. (2014). Job insecurity and organizational commitment. *RIO: Revista Internacional de Organizaciones*, (13), 163-186
- Godard, M., & Caroli, E. (2013). Does job insecurity deteriorate health? A causal approach for Europe (No. 123456789/12023). Paris Dauphine University. 1-40.
- Goldfarb, J. C. (1991). *The cynical society: The culture of politics and the politics of culture in American life*. University of Chicago Press.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American sociological review*, 161-178.
- Greenhalgh, L., Z. Rosenblatt, "Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity", *Academy of Management Review*, 1984/9 (3), ss.438-448.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2014). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. İkinci Baskı, *Ankara: Seçkin Yayıncılık*.
- Hançerlioğlu, O. (1979). *Felsefe ansiklopedisi: kavramlar ve akımlar* (Vol. 6). Remzi Kitabevi.
- Hart, K. E. (1999). Cynical hostility and deficiencies in functional support: The moderating role of gender in psychosocial vulnerability to disease. *Personality and Individual Differences*, 27(1), 69-83.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B. & van Vuuren, T. (1991). *Job insecurity. Coping with jobs at risk*. London: Sage Publications
- Harvey, P., & Dasborough, M. T. (2006). Consequences of employee attributions in the workplace: The role of emotional intelligence. *Psicothema*, 18. 145-151
- Hassan, A. (2002). Organizational justice as a determinant of organizational commitment and intention to leave. *Asian Academy of Management Journal*, 7(2), 55-66.
- Heaney, C. A., Israel, B. A., & House, J. S. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social science & medicine*, 38(10), 1431-1437.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179-195.
- Hutchison, S. (1997). A path model of perceived organizational support. *Journal of Social Behavior and Personality*, 12, 159-174.

- Jacobson, D. (1995). Trends in international business thought and literature: Job insecurity: Emerging social roles of the 90s. *Thunderbird International Business Review*, 37(3), 303-314.
- James, M. S. (2005). Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems (Doctoral dissertation, Florida State University).
- Johnson, J. L., & O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. *Journal of organizational behavior*, 24(5), 627-647.
- Kabakçı, I. (2005). Araştırma Görevlilerinin Mesleki Gelişime Yönelik Bakış Açıları: Eğitim Fakülteleri Örneği (Doktora Tezi), Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Kalyal, H. J., Berntson, E., Baraldi, S., Näswall, K., & Sverke, M. (2010). The moderating role of employability on the relationship between job insecurity and commitment to change. *Economic and Industrial Democracy*, 31(3), 327-344.
- Kanter, D. L., & Marvis, P. H. (1989). *The cynical Americans: Living and working in an age of discontent and disillusion*. Jossey-Bass.
- Kanun Hükmünde Kararname, (2016). T.C. Resmi Gazete, 29818, 1 Eylül 2016.
- Kanun Hükmünde Kararname, (2018). T.C. Resmi Gazete, 30288, 1 Ocak 2018.
- Kekesi, E., & Agyemang, C. B. (2014). Perceived job insecurity and psychological distress: The moderating role of work values. 3(1). 18-35.
- Kinnunen, U., & Nätti, J. (1994). Job insecurity in Finland: Antecedents and consequences. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 4(3), 297-321.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Natti, J., & Happonen, M. (1999). Perceived job insecurity: A longitudinal study among Finnish employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 243-260.
- Köksal, O. (2012). Sosyal değişim teorisi çerçevesinde güven ve algılanan aidiyet durumunun örgütsel vatandaşlık davranışı ve saldırgan davranışlar üzerine etkisi. Doktora Tezi. Erciyes Üniversitesi.

- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2015). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 20(10), 1-31.
- Kümbetoğlu B. (2008). *Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma*, İstanbul: Bağlam Yayınları, 1. Baskı.
- Laursen, J. (2008). Scepticisme et cynisme dans l'oeuvre de Pierre de Valence. *Philosophiques*, 35(1), 187-206.
- Lefresne, F. (1999). Employability at the heart of the European employment strategy. *Transfer: European review of labour and research*, 5(4), 460-480.
- Lim, V. K. (1996). Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work-based and nonwork-based social support. *Human relations*, 49(2), 171-194.
- Lobnika, B. and Pagon, M. (2004). The Prevalence and Nature of Police Cynicism in Slovenia (From Policing in Central and Eastern Europe: Dilemmas of Contemporary Criminal Justice), (Edt. Gorazd Mesko, Milan Pagon, and Bojan Dobovsek), The Faculty of Criminal 192 Justice, University of Maribor, Slovenia. 103-111.
- Lynch, P. D., Eisenberger, R., & Armeli, S. (1999). Perceived organizational support: Inferior versus superior performance by wary employees. *Journal of applied psychology*, 84(4), 467.
- Martínez, G., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2010). Review of the job insecurity literature: The case of Latin America. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 28(2), 194-204.
- Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Detay Yayıncılık.
- Mirvis, P.H. and Kanter, D.L. (1991). "Beyond Demography: A Psychographic Profile of The Workforce", *Human Resource Management*, 30 (1), 45-68.
- Moliner, C., Martínez-Tur, V., Peiró, J. M., Ramos, J., & Cropanzano, R. (2005). Relationships between organizational justice and burnout at the work-unit level. *International Journal of Stress Management*, 12(2), 99.
- Mowday, R.T., Steers, R.M., & Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Mummedy. P. K. (2008). The impact of perceived organizational support on innovativeness of entry-level employees working in the information technology sector of Hyderabad, India. *Universiti sains Malaysia*.

- Nafei, W. A. (2013). The effects of organizational cynicism on job attitudes an empirical study on teaching hospitals in Egypt. *International Business Research*, 6(7), 52-69.
- Naus, A. J. A. M. (2007). Organizational cynicism: On the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization (Doctoral dissertation, Maastricht university).
- Niehoff, B.P. & Moorman, R.H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36 (3), 527-556.
- O'Connel B.J., Holzman H., Armandi B.R. (1986). Police Cynicism and The Modes of Adaptation. *Journal of Police Science&Administration* 14 (4): 307-313.
- O'Driscoll, M.P., & Randall, D.M. (1999). Perceived Organizational support, satisfaction with rewards, and employee job involvement and organizational
- Okan, Fırat (2018). Akademisyenlerin Örgütsel Sinizme İlişkin Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Batman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Oliver, R. L. (1974). Expectancy theory predictions of salesmen's performance. *Journal of marketing research*, 243-253.
- Olson, J. M., & Zanna, M. P. (Eds.). (1990). Self-inference processes (Vol. 6). Psychology Press.
- Onaran, O. (1981). Çalışma yaşamında güdülenme kuramları. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Yayınları
- Özdemir, M. (2017). ÖYP'de Kadro Krizi, *Milliyet Gazetesi*, 15 Kasım 2017.
- Parker, C. P., Dipboye, R. L., & Jackson, S. L. (1995). Perceptions of organizational politics: An investigation of antecedents and consequences. *Journal of Management*, 21(5), 891-912.
- Porter, L., Bigley, G.A., Steers, R.M., (2003), *Motivation and Work Behavior*, McGraw-Hill, USA.
- Poyraz, K., Kama, B., (2008). Algılanan İş Güvencesizliğinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13(2), 143-164.
- Probst, T. M. (2000). Wedded to the job: Moderating effects of job involvement on the consequences of job insecurity. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 63-73.

- Pugh, S. D., Skarlicki, D. P., & Passell, B. S. (2003). After the fall: Layoff victims' trust and cynicism in re-employment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(2), 201-212.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P., & Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *The Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.
- Richter, A., (2011), *Job Insecurity and Its Consequences Investigating Moderators, Mediators and Gender* (yayımlanmamış doktora tezi), Stockholm University, Department of Psychology, Stockholm.
- Roberts, J. A., Lapidus, R. S., & Chonko, L. B. (1997). Salespeople And Stress: The Moderating Role Of Locus Of Control On Work Stressors And Felt Stress. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 5(3), 93-108.
- Rosenblatt, Z., & Ruvio, A. (1996). A test of a multidimensional model of job insecurity: The case of Israeli teachers. *Journal of organizational behavior*, 587-605.
- Roskies, E., & Louis - Guerin, C. (1990). Job insecurity in managers: Antecedents and consequences. *Journal of organizational behavior*, 11(5), 345-359.
- Roskies, E., Louis-Guerin, C., & Fournier, C. (1993). Coping with job insecurity: How does personality make a difference?. *Journal of organizational behavior*, 14(7), 617-630.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2, 121-139.
- Saleh, S. D., & Hosek, J. (1976). Job involvement: Concepts and measurements. *Academy of management journal*, 19(2), 213-224.
- Scott, B. A., & Colquitt, J. A. (2007). Are organizational justice effects bounded by individual differences? An examination of equity sensitivity, exchange ideology, and the big five. *Group & Organization Management*, 32(3), 290-325.
- Seçkin, Ş.N., (2018). Algılanan iş güvencesizliği ve örgütsel sinizm ilişkisinde algılanan içsellik statüsü ve örgütsel desteğin rolü: İmalat sektöründe bir araştırma. *Journal of Yaşar University*, 13(50), 112-124.
- Settoon, R. P., & Mossholder, K. W. (2002). Relationship quality and relationship context as antecedents of person-and task-focused interpersonal citizenship behavior. *Journal of applied psychology*, 87(2), 255. -267.

- Shaharruddin, S., Ahmad, F., & MuhaizamMusa, M. (2016). Cynicism in Organizations: Does Organizational Justice Matter?. *International Journal*, 49-60.
- Shapira-Lishchinsky, O., & Even-Zohar, S. (2011). Withdrawal behaviors syndrome: An ethical perspective. *Journal of Business Ethics*, 103(3), 429.
- Sharma, S., Durand, R. M., & Gur-Arie, O. (1981). Identification and analysis of moderator variables. *Journal of marketing research*, 291-300.
- Shea, L. (2010). *The cynic enlightenment: Diogenes in the salon*. JHU Press.
- Silbert, L. (2005). *The effect of tangible rewards on perceived organizational support* (Master's thesis, University of Waterloo).
- Solomon, R. and F. Flores (2001) *Building Trust in Business, Politics, Relationships, and Life*. New York: Oxford University Press
- Sonnentag, S. V. J. ve Spychala, A.(2008). Job performance. *The Sage Handbook of Organizational Behavior*, 1, 427-447.
- Stanley, D. J., Meyer, J. P., & Topolnytsky, L. (2005). Employee cynicism and resistance to organizational change. *Journal of Business and Psychology*, 19(4), 429-459.
- Staufenbiel, T., & König, C. J. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 101-117.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of occupational health psychology*, 7(3), 242-264.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2006). *Job insecurity: A literature review*. Arbetslivsinstitutet.
- Thompson, R. C., Joseph, K. M., Bailey, L. L., Worley, J. A., & Williams, C. A. (2000). *Organizational change: An assessment of trust and cynicism* (No. DOT/FAA/AM-00/14). Civil Aeromedical Institute
- Tınaz, P. (2009). *Çalışma yaşamından örnek olaylar*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). “Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya”daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 238-305.
- Törnroos, M., Elovainio, M., Keltikangas-Järvinen, L., Hintsala, T., Pulkki-Råback, L., Hakulinen, C., Merjonen, P., Theorell, T., Kivimäki, M., Raitakari, O. T., Hintsanen, M.

- (2015) Is There a Two-Way Relationship Between Cynicism and Job Strain? Evidence from a Prospective Population-based Study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 57(5), 479–484.
- Turnley, W. H., Bolino, M. C., Lester, S. W., & Bloodgood, J. M. (2003). The impact of psychological contract fulfillment on the performance of in-role and organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, 29: 187-206.
- Ulaş, S. E., & Güçlü, A. B. (2002). Felsefe sözlüğü. Bilim ve Sanat
- Van Scotter, J. R., & Motowidlo, S. J. (1996). Evidence for two factors of contextual performance: Job dedication and interpersonal facilitation. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 525-531.
- Wallace, J. E. (1995). “Organizational and Professional Commitment in Professional and Nonprofessional Organizations”. *Administrative Science Quarterly*, 40(1-4), 228-255.
- Wallace, R. S. (2008). How a multidimensional view of perceived organizational support impacts self-efficacy and task understanding during training for boundary spanning tasks (No. AFIT/GEM/ENV/08-M21). Air Force Inst Of Tech Wright-Patterson Afb Oh Graduate School Of Engineering And Management.
- Wann-Yih, W., Htaik, S., (2011).The Impacts Of Perceived Organizational Support, JobSatisfaction, And Organizational Commitment On Job, The 11th International DSI and the 16th APDSI Joint Meeting, Taipei, Taiwan, July 12 – 16.
- Watson, D., & Clark, L. A. (1984). Negative affectivity: the disposition to experience aversive emotional states. *Psychological bulletin*, 96(3), 465-490.
- Wayne, S.J. Shore, L.M., Bommer, W.H., & Tetrick, L.E. (2002). The role of fair treatment and rewards in perceptions of organizational support and leader-member. exchange. *Journal of Applied Psychology*, 87, 590-598.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18,1-74
- Westman, M., Etzion, D., & Danon, E. (2001). Job insecurity and crossover of burnout in married couples. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 467-481.
- Worley, J. A. (2006). Factor Analytic Study to Evaluate the Structure of the Survey of Perceived Organizational Support(Doctoral dissertation, Oklahoma State University).

- Worley, J. M., & Doolen, T. L. (2006). The role of communication and management support in a lean manufacturing implementation. *Management Decision*, 44(2), 228-245.
- Wu, Joshua, B., Hom, W. Peter, Tetrick, Lois E., Shore, Lynn M., Jia, Liangding, Chaoping, Li, Song, Lynda Jiwen, (2006), "The Norm of Reciprocity: Scale Development a Validation in the Chinese Context", *Management and Organization Review*, 2 (3), 377-402.
- Wu, L., & Norman, I. J. (2006). An investigation of job satisfaction, organizational commitment and role conflict and ambiguity in a sample of Chinese undergraduate nursing students. *Nurse Education Today*, 26(4), 304-314.
- Yang, C. L., Hwang, M., & Chen, Y. C. (2011). An empirical study of the existence, relatedness and growth (ERG) theory in consumer's selection of mobile value-added services. *African Journal of Business Management*, 5(19), 7885-7898.
- Yasin, T., & Khalid, S. (2015). Organizational Cynicism, Work Related Quality of Life and Organizational Commitment in Employees. *Pakistan Journal of Commerce & Social Sciences*, 9(2). 568-582.
- Yavuz, A., & Bedük, A. (2016). Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Kamu Bankasının Konya Şubelerinde Örnek Uygulama/The Relationship Between Organizational Cynicism and Organizational Commitment: A Case Study In The Branches In Konya Of A Government Bank. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 301.
- Zagenczyk, T. J. (2001). A social influence analysis of perceived organizational support (Doctoral dissertation, University of Pittsburgh).