

ÇALIşAN PERFORMANSI VE İşTEN AYRILMA NİYETİ KONULARINDA ÖRGÜTSEL SİNİZM VE SOSYAL ZEKÂNIN ROLÜ*

Dr. Gülay DİKTAŐ 

Dr. Öğr. Üyesi Mürşide ÖZGELDİ 

ÖZET

Örgütlerin karşılaştıkları en önemli sorunlardan biri, çalışma performansından memnun kaldıkları çalışanlarının ya çalışma performanslarının zaman içerisinde önem arz edecek derecede düşmesi ya da bu çalışanların işten ayrılma yönünde eğilim göstererek belli bir süre sonra işten ayrılmalarıdır. İşletmenin faaliyetleri üzerinde gerek kısa gerekse de uzun dönemde olumsuz etkiye neden olabilecek bu durumların kaynaklarının neler olduğu hususu, her dönem araştırmacıların analizlerine konu olmuştur. Bu çalışmada çalışanların işyerindeki performansını ve işten ayrılma niyetlerini etkileme potansiyeli olan örgütsel sinizm ve sosyal zekâ değişkenleri ele alınmuştır. İstanbul ilinde yer alan Reklamcılar Derneği'ne 2017 yılı itibariyle üye olan reklam ajanslarında gerçeleştirilen çalışmada örgütsel sinizm ve sosyal zekânın işletmelerde çalışanların performansını ve işten ayrılma niyetlerini etkilediği bulgusuna rastlanmuştur. Bu bulgu çalışanların düşük performansından veya işten ayrılma niyetine girmesinden memnun olmayan işletmelerin, örgütsel sinizm normlarına ve sosyal zekâyâ daha fazla önem vermesi gerektiğine işaret etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Çalışan performansı, İşten ayrılma niyeti, Örgütsel sinizm, Sosyal zekâ.

JEL Kodları: M10

THE ROLE OF ORGANIZATIONAL CYNICISM AND SOCIAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AND INTENTION TO LEAVE

ABSTRACT

One of the most important problems faced by the organizations is that the employees whose the organization is satisfied with the work performance of them is either decreased their performance significantly in time or their tendency to quit after a certain period of time. The sources of these situations, which may have negative effects on the activities of the enterprise both in the short and

* Bu çalışma "Örgütsel Sinizm ve Sosyal Zekânın çalışan Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: İstanbul'daki Reklam Ajansı Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma" isimli doktora tezinden üretilmiş ve Proceedings of the International Congress on Business and Marketing 2018 Maltepe University, Istanbul, 29.11.2018-01.12.2018 bildirisinde sunulmuş olan "Örgütsel sinizm ve sosyal zekânın çalışan performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi" isimli çalışmanın geliştirilmesiyle yapılmıştır.

* Maltepe Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, İşletme Bölümü, e-mail: mursideozgeldi@maltepe.edu.tr

* Bağımsız Araştırmacı, Chronos Engineering İnşaat Pazarlama Tarım Sul. San. ve Tic. Ltd. şti., e-mail: gulaydiktas@hotmail.com

Makale Geçmişi/Article History

Başvuru Tarihi / Date of Application : 20 Temmuz / July 2019

Düzeltilme Tarihi / Revision Date : 18 Mart / March 2020

Kabul Tarihi / Acceptance Date : 4 Nisan / April 2020

long term, have been the subject of the analyzes of the researchers in each period. In this study, organizational cynicism and social intelligence variables that have the potential to affect employee performance and intention to leave are discussed. In the study, we carried out the advertising agencies, which became a member of the Association of Advertisers in Istanbul, as of 2017 and found that organizational cynicism and social intelligence affect the working performance and intention to leave of employees from the organizations. This finding suggests that enterprises that are dissatisfied with the weak performance of employees or the intention of quitting should pay more attention to the norms of organizational cynicism and social intelligence.

Key Words: *Employee performance, Intention to leave, Organizational cynicism, Social intelligence.*

JEL Codes: *M10.*

1. GİRİŞ

İşletmelerin faaliyetlerinin sürdürülebilir olmasını sağlayan en önemli unsur, işletmenin faaliyetlerine pozitif katkı sağlayan çalışanların performanslarını her daim yüksek düzeyde tutmak ve bu çalışanların işletmede uzun yıllar çalışmasını garanti etmektir. Bu durum hem işletmelerin zaman içinde diğer firmalar karşısında rekabet üstünlüğü elde etmelerine olanak sağlamakta, hem de insan kaynağının verimliliğini ve performansını arttırarak işletmenin kârlılığını yükseltmektedir. Ancak işletmelerde zaman içerisinde çalışanların performanslarında önemli derecede düşüşler görülebilmekte ve bu düşüşler işletmelerin faaliyetlerinde önemli aksaklıkların ortaya çıkabilmesine neden olmakta, hatta daha önceden yüksek performans gösteren bazı çalışanlar işten ayrılma hamlesine başvurabilmektedir.

Çalışanların performanslarını olumsuz yönde etkileyen ve işten ayrılma sürecine götüren çok sayıda unsur mevcuttur. Bu unsurlardan biri de örgütsel sinizmdir. Örgütsel sinizm, çalışanların içinde bulunduğu örgüte karşı geliştirmiş olduğu negatif tutumlar olarak tanımlanabilir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998; Tokgöz ve Yılmaz, 2008:283). Bu tanımın yanında, çalışanların örgüte karşı inançsızlık ve güvensizlik duygusu beslemesi ve yöneticilerinin gerçek karakterlerini göstermediği inancını taşıması olarak da ifade edilebilir (Helvacı ve Çetin, 2012:1477). Örgütsel sinizm gerçekleşen bir durumun yansıması biçiminde hem olumsuz beklenti hem de olumsuz tutum olarak karşımıza çıkar (Wilkerson vd., 2008:2274) ve örgütsel sinizm, bir örgüte karşı hayal kırıklığını ve ümitsizliği içerir (Brown ve Cregan, 2008:669). Çalışanların örgüte karşı negatif tutumlar geliştirmesinde örgüt içinde yaşamış olduğu olaylar kadar kendi kişilik özellikleri de etkilidir. Örgütsel sinizm çalışanların örgütlerine karşı olumlu beklentilerinin yok olmasına, bağlılıklarının azalmasına, performanslarının düşmesine, yetenekli insan kaynağının işten ayrılmasına veya ayrılma niyeti içerisinde girmesine sebep olabilmektedir. Bu bağlamda örgütsel sinizm, örgütün bütünlükten uzak olduğunun bir yansıması olarak karşımıza çıkabilmektedir (Naus vd., 2007:689). İşten ayrılma niyeti, işten ayrılma eyleminin

bir ön göstergesidir. Bir diğer deyişle gerçek manada işten ayrılma eylemini ifade etmemekle birlikte işgücü devrinin güçlü bir yordayıcısıdır (Cho, S. Johanson, M. M. & Guchait, P. 2009).

Bireylerin çevrelerine olumlu duygularla bakabilmelerinde ve iletişim kurmalarında etkili olan unsurlardan biri de sosyal zekâdır. Sosyal zekâ, başkalarının düşünce ve duygularını anlayabilme yeteneğidir. Sosyal zekâsı yüksek bireyler başkalarının duygu durumlarını, istek ve dileklerini, dürtülerini ve olumsuz duygularını anlayabilen ve bu doğrultuda başkalarıyla iyi iletişim kurabilen, sorunlara daha pozitif açıdan bakabilen kişilerdir (Doğan ve vd., 2009:237). Dolayısıyla sosyal zekâ, çalışanların olumsuz duygu ve hislere kapılmalarını engelleyebilmekte, daha etkili iletişim kurmalarını sağlayabilmekte, performanslarını olumlu yönde etkileyebilmekte, sorunların üstesinden daha kolay gelmelerini sağlayabilmekte ve işten ayrılma niyetine girmelerine engel olabilmektedir. Diğer taraftan, çalışanların işten ayrılması, işletme açısından deneyimli işgücü kaybı, ek işe alım ve eğitim maliyetlerinin artması, işletmedeki diğer çalışanların moral ve motivasyonlarının düşmesi, kurumsal imajın zedelenmesi, müşteri memnuniyeti ve bağlılığının azalması gibi birçok soruna yol açar. Dolayısıyla bireylerin işten ayrılma niyetini etkileyen, örgütsel sinizme yol açan faktörlerin belirlenmesi, çalışanların performansını ve sosyal zekâsını geliştirecek uygulamalar içine girilmesi ve yöneticilerin buna yönelik önlemler alması son derece önemlidir.

Bu bağlamda bu araştırmanın amacı, çalışanların işyerindeki performansını ve işten ayrılma niyetlerini etkileme potansiyeli olan örgütsel sinizm ve sosyal zekânın bu değişkenler üzerinde etkili olup olmadığını incelemektir. Çalışmanın ikinci bölümünde literatürde yer alan çalışmalar ve bu çalışmaların bulguları ele alınmıştır. Üçüncü bölümde yöntem ve veri açıklanmıştır. Dördüncü bölümde bulgular raporlanmış ve beşinci bölüm olan sonuç bölümünde de çalışmanın bulguları tartışılmıştır.

2. LİTERATÜR

Örgütsel sinizm çalışanların bağlı oldukları örgüte karşı geliştirdikleri negatif tutum olarak tanımlanır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008:283). Bommer, Rich ve Rubin (2005) örgütsel sinizmi, organizasyona karşı adaletsizlik, güvensizlik hissi ve bağlantılı davranışlara ilişkin kanaatlerden oluşan kavramsal, duygusal ve davranışsal bakış açılarının sonuçlarından meydana gelen karmaşık bir tutum olarak tanımlamıştır. Tanımdan da görülebileceği gibi örgütsel sinizm, çalışanın çalıştığı örgüt ile ilgili duygu ve düşüncelerini, çalışma performansını ve çalışıp çalışmama kararını yakından etkileyen bir durumdur. Örgütsel sinizmin varlığı, çalışanın işletme içinde şüpheliğin ve kuşkuçuluğun yüksek olduğunu bir göstergesidir. Dolayısıyla örgütsel sinizm kavramında temel düşünce adalet, samimiyetten uzak olmaktır. Örgütte yöneticiler kendi çıkarlarını korumak için bu ilkelerden yoksundurlar ve ayrıca örgütte gizli güdüler ve hilelere yol açan davranışlara sebep olurlar (Pelit ve Pelit, 2014:82).

Örgütlerdeki sinizm çalışanın örgütüne ve işine karşı olumsuz deneyimleri olmasına, olumsuz inançlar ve duygular taşımasına da yol açabilir (Kalağan ve Aksu, 2010:4820). Örgütsel sinizimli

çalışanlar, inanç ve olumsuz duygularla ilişkili olarak örgüte karşı kötü söylemlerde bulunma eğilimindedirler. Sinikler, örgütün işten çıkarma faaliyetlerine karşın eleştirel bir şekilde aktif olarak yanıt verirler (Wilkerson vd., 2008:2274).

Örgütsel sinizm çalışan tutumlarını sadece örgüte karşı değil, örgüt içinde değişimi sağlayacak bireylere karşı da etkiler (Neves, 2012:975). Sinik tutuma sahip çalışanlar kendi gelişimlerini engelledikleri gibi aynı zamanda örgütünde gelişimini engellemektedirler. Çünkü sinik tutuma sahip çalışanlar değişim karşısında yönetime karşı olumsuz tutum ve eleştirilerde bulunarak bir çeşit direnç gösterebilirler (Tokgöz ve Yılmaz, 2008:284). Sinik çalışanların örgütün değişim çabaları için bir engel oluşturduğu söylenebilir.

Aşırı stres, uzun çalışma saatleri, yetersiz sosyal destek, psikolojik sözleşme ihlalleri, iletişimsiz, adaletsiz davranma, beklentilerin karşılanamaması, işten çıkarmalar, değişim gibi faktörler örgütsel sinizme yol açabilmektedir. Bununla birlikte örgütsel sinizmde çalışanların bu konuları nasıl algıladığı da rol oynamaktadır. Örgütsel sinizmin üç boyutundan bahsedilebilir: (i) Çalışanların, organizasyonun dürüstlük ve adaletten uzak olduğu fikrine sahip oldukları bilişsel boyut, (ii) çalışanların öfke, utanma, nefret, sıkıntı, tikslenme gibi düşünce ve duygu durumlarını içeren duyuşsal boyut ve (iii) çalışanların geleceğe ilişkin karamsar, olumsuz düşüncelerle hareket etmesi, eleştirel ve küçümseyici davranışlar göstermesini ifade eden davranışsal boyuttur (Dean vd, 1998:345-346). Sinizm çalışanın algısının gerçekliğinden ve geçerliliğinden bağımsız olarak, doğurduğu gerçek sonuçlara dayanır (Brown ve Cregan, 2008:668). Çalışanların zamanla inanç ve güvenlerini kaybederek sinik davranışlar sergilemesi onları verimsiz ve mutsuz hale getirebilir ve bu durum çalışanların performansını etkileyebilir (Pelit ve Pelit, 2014:108).

Her ne kadar sinizm çalışanların performansını ve işten ayrılma niyetini etkilese de işverenler ve yöneticiler, çalışanların performansını artırmak ve işten ayrılma niyetlerini terse döndürmek için sosyal zekâlarını kullanarak çözüm üretme amacı güderler. Sosyal zekâ bilindiği üzere sosyal gruplarla etkileşim halinde olmayı, yakın ilişkiler kurmayı, başkalarının ne hissedeceğini, düşüneceğini ve davranacağını tahmin etmeyi, kişinin kendini başkasının yerine koyabilmesini, başkalarının nasıl davranacağını yorumlanmasını sağlayan yetenekleri kapsar (Baron-Cohen vd., 1999:1891). Diğer bir anlatımla sosyal zekâ, başkalarının düşünce, duygu ve niyetlerini (psikolojik tutum) anlama yeteneğidir (O'Sullivan vd., 1965:5). Goleman (2015), sosyal zekâyı oluşturan unsurları, sosyal farkındalık ve sosyal beceri olma üzere iki grupta toplamıştır. Karmaşık sosyal olayları kavramaya kadar giden başka bir bireyin iç durumunu anında sezme ve onun düşüncelerini anlama yeteneği sosyal farkındalık olarak tanımlanırken, bireyin diğer insanlarla anlaşabilmesini, sosyal ortamlarla uyum sağlamasını ise sosyal beceri ifade eder. Silvera vd (2001) ise bu boyutlara, bireyin başka insanların duygu ve davranışlarını anlama ve tahmin etme yeteneğini ifade eden sosyal bilgi sürecini de ilave ederek sosyal zekânın üç boyutlu olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bu bağlamda sosyal zekâ, hem yöneticilerin izledikleri politikalarda veya aldıkları kararlarla çalışanların performanslarını yüksek

düzeide tutma veya artırmasına yardımcı olur hem de çalışanların işten ayrılma niyetlerinin oluşmaması için gerekli hamlelerin önceden belirlenerek atılmasını sağlar.

Çalışanın performansına birçok faktör etki eder. Çalışanın işe uygunluğu, çalışanın içinde bulunduğu çalışma ortamı, işin çalışan açısından anlamlı olması, işyerindeki yönetim tarzı, yöneticinin çalışana ve diğer çalışanlara karşı tutumu, çalışanlar ve yöneticiler arasındaki işbirliği, kurum içi iletişim, çalışana sunulan imkânlar, çalışanın motivasyonu, iş tatmini ve işyerindeki stres bu faktörlerden bazılarıdır. Yukarıdaki faktörlerin yanında örgütsel sinizm ve sosyal zekânın da çalışan performansı üzerinde etkili olduğu aşikârdır. Bu faktörlerden sinizm çalışan performansı üzerinde olumsuz etkiye sahipken sosyal zekâ bu olumsuzluğun bertaraf edilmesi yoluyla olumlu bir katkı sağlar. Bu nedenle bu iki değişkenin çalışan performansı üzerinde nasıl bir etki gösterdiğinin detaylıca araştırılması, örgütün performansı hakkında fikir vermesi açısından önemlidir. Nitekim örgütün hedeflerine ulaşmasında çalışanın göstermiş olduğu bireysel performansın son derece etkili olduğu bilinen bir gerçektir (Turunç, 2010:254).

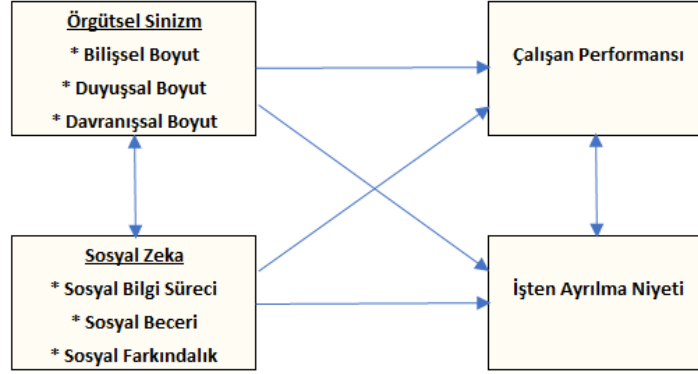
Örgütsel sinizm ve sosyal zekânın etkili olduğu bir diğer husus işten ayrılma niyetidir. İşten ayrılma niyeti, çalışanın çalıştığı kurumdan bilinçli ve kararlı bir şekilde ayrılma isteğini ifade eder. Lee ve Mowday (1987)'e göre işten ayrılma niyeti, işten ayrılma durumu ile sonuçlanmasa bile çalışanın verdiği bir sinyaldir. Bu sinyal sayesinde gerekli önlemler alınabilir. Hughes, Avey ve Nixon (2010) ise işten ayrılma niyetini bir karar verme süreci olarak ifade eder. Bu süreç örgütten ayrılma düşüncesi ile eylem arasındaki geçici bir bağlantıdır ve gelecekteki bir zamanda işten ayrılma ihtimali söz konusudur. İşten ayrılma niyeti konusunda yapılan çalışmalarda bu kavram, iş şartlarından tatmin olmayan çalışanların içine girmiş oldukları aktif ve yıkıcı bir eylem olarak görülmektedir (Onay ve Kılıcı, 2011:365). Eğer çalışanların gelecekte örgütten bekledikleri başarı seviyesi düşük ise yeni iş imkânları arama faaliyetlerine girebilirler (Polat ve Meydan, 2010:153). Örgüt içinde gelişme fırsatlarının olmaması çalışana işten ayrılmaya yönlendirebilir. Her çalışan daha iyi bir kariyer fırsatı sunan başka bir iş için mevcut işinden ayrılmak isteyebilir (Houkes vd., 2003:429). Çalışan performansında olduğu gibi işten ayrılma niyeti üzerinde de sinizm ve sosyal zekânın etkili olması beklenmektedir. Bu nedenle bu çalışmada sinizm ve sosyal zekânın çalışan performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri incelenmiştir.

3. MODEL VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Yukarıda belirtilen açıklamalardan ve literatürde yer alan çalışmaların bulgularından yola çıkılarak araştırmanın modeli aşağıdaki gibi kurgulanmıştır.

Şekil 1 Araştırma Modeli



Bu model çerçevesinde oluşturulan alternatif hipotezler aşağıdaki gibidir;

H_1^1 = Sosyal zekâ örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_1^2 = Örgütsel sinizm çalışan performansı üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_1^3 = Örgütsel sinizm işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_1^4 = Sosyal zekâ çalışan performansı üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_1^5 = Sosyal zekâ işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_1^6 = Çalışan performansı işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

3.2. Araştırmanın Amacı ve Çalışma Grubu

Araştırmanın amacı, sosyal zekâ ve örgütsel sinizmin çalışan performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemektir. Çalışanların ve yöneticilerin sosyal zekâsı gerek çalışanların performansını gerekse de çalışanların işten ayrılma niyetini yakından etkileyebilir. Bu amaçla gerek sosyal zekânın son derece yüksek olduğu gerekse de örgütsel sinizmin yüksek olduğunun düşünüldüğü reklam ajansları seçilmiştir. Reklam ajansları aynı zamanda hem çalışanların performanslarının yoğun olarak değiştiği ve işten ayrılma / iş değiştirme durumunun sıklıkla görüldüğü sektörlerden biridir. Bu bağlamda bu sektör üzerinden yapılacak bir analizin sağlıklı sonuçlar verme ihtimali yüksektir. Araştırmanın çalışma grubunu 2017 yılında İstanbul'daki Reklamcılar Derneği'ne üye 109'u tüzel kişi 28'i gerçek kişi olmak üzere toplam 137 reklam ajansında çalışanlar oluşturmaktadır. Bu reklam ajanlarında çalışanlara uygulanan ankete toplam 381 kişi katılmış, ancak bu kişilerin 343'ünden cevap alınabilmiştir (38 kişi anket sorularının tümünü cevaplamamıştır). Çalışma grubuna ilgili bilgiler aşağıdaki Tablo 1 ve Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 1. Reklam Ajanslarındaki Çalışan Sayısı

Çalışan Sayısı	Frekans	%'lik dağılımı
0-50	182	53.1
51-100	59	17.2
101-250	76	22.2
251-500	12	3.5
501-1000	10	2.9
1000+	4	1.2
Toplam	343	%100

Tablo 1’de yer alan verilerden hareketle araştırmaya katılanların çalıştıkları reklam ajansındaki çalışan sayısı çoğunluğunda 0-50 arasında olduğunu söylemek mümkündür. Bu durum reklam ajanslarında genel anlamda küçük ve orta ölçekli işletme statüsünde olduğu anlamına gelmektedir. 0-250 arasında olan 3 kategorinin yüzdelik değerlerinin toplamı %92.5’tir. Bu da reklam ajanslarında çalışanların az bir kısmının büyük ölçekli işletmelere sahip olduğu anlamına gelmektedir. Aşağıda yer alan Tablo 2, ankete katılan kişilere ilişkin demografik özellikleri sunmaktadır.

Tablo 2. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

		f	%
Cinsiyet	Kadın	187	54.5
	Erkek	156	45.5
Yaş	20-25	48	14.0
	26-31	100	29.2
	32-37	111	32.4
	38-43	53	15.5
	44 ve üzeri	31	8.9
Eğitim düzeyi	Lise	43	12.5
	Ön lisans	36	10.5
	Lisans	201	58.6
	Lisansüstü	63	18.4
Medeni durum	Bekâr	190	55.4
	Evli	153	44.6
İşletmedeki Kıdemi	1 yıldan az	78	22.7
	1-5 yıl	157	45.8
	6-10 yıl	63	18.4
	11-15 yıl	30	8.7
	16-20 yıl	10	2.9
	21 yıl ve üzeri	5	1.5
Çalışma Hayatındaki Kıdemi	1 yıldan az	14	4.2
	1-5 yıl	92	26.8
	6-10 yıl	79	23.0
	11-15 yıl	77	22.4
	16-20 yıl	46	13.4
	21 yıl ve üzeri	35	10.2

Tablo 2’deki verilerden hareketle reklam ajansı çalışanlarının cinsiyet dağılımının erkek çalışanlar lehine olduğunu göstermektedir. Katılımcıların %54.5’i erkeklerden, %45.5’i ise kadınlardan oluşmaktadır. Medeni duruma bakıldığında ise diğer sektörlerden farklı olarak çoğunluğun bekârlardan oluştuğuna rastlanmaktadır (%55.4). Eğitim göstergesi, çalışanların oldukça önemli bir kısmının, hatta yarısından fazlasının lisans mezunu olduğunu göstermektedir (%58.6). Lise ve ön lisans

mezunlarının paylarının lisansüstü mezunlarının paylarından düşük olduğunun da altı çizilmelidir. Bu durum sektörün eğitim seviyesinin oldukça yüksek olduğuna işaret etmektedir. Yaş dağılımında ağırlıklı kısmın da 26-37 yaş aralığında olduğu da yine verilerden anlaşılmaktadır. 1 ile 15 yıl arasındaki çalışma tecrübesinin payının %70'lerin üzerinde olduğu da ayrıca belirtilmelidir.

3.3. Veri Toplama Yöntemi, Ölçekler, Verilerin Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin tümü 5'li Likert tipinde olup “(5) Kesinlikle Katılıyorum, (4) Katılıyorum, (3) Kararsızım, (2) Katılmıyorum, (1) Kesinlikle Katılmıyorum” şeklindedir. Bu ölçekler ve kişisel bilgi formu, SurveyMonkey üzerinden e-ortamda reklam ajansındaki çalışanlara gönderilmiştir. Reklam ajansları araştırmacı tarafından aranarak anketin cevaplandırılması sağlanmaya çalışılmıştır.

Araştırmada örgütsel sinizm, sosyal zekâ, çalışan performansı ve işten ayrılma niyeti ölçekleri kullanılmıştır. Örgütsel sinizm için Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen ve Kalağan (2009) tarafından da geçerlik ve güvenilirliği test edilen örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek 13 sorudan oluşmaktadır ve ölçeğin bilişsel boyutunda beş, duyuşsal boyutunda dört, davranışsal boyutunda ise dört soruya yer verilmiştir. Ölçeğin güvenilirliği 0.83 olarak hesaplanmıştır ($\alpha = 0.83$). Cronbach alfa katsayısının 0,70'den büyük olması ölçeği güvenilir olmasını sağlar (Field, 2009). Sosyal zekâ için Silvera, Martinussen ve Dahl (2001) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Doğan (2006) tarafından yapılan Tromso sosyal zekâ ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekte yer alan soru sayısı 21'dir. Ölçeğin güvenilirliği 0.82 olarak hesaplanmıştır ($\alpha = 0.82$). Çalışan performansı için Kirkman ve Rosen (1999) ile Sigler ve Pearson (2000) tarafından geliştirilen ve Çöl (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlanan çalışan performansı ölçeği kullanılmıştır. Dört sorudan oluşan ölçeğe ayrıca üç soru (“performansından memnunum”, “çalışırken potansiyelimi tam anlamıyla kullanmıyorum” ve performansının giderek azaldığını düşünüyorum”) daha ilave edilmiştir. Ölçeğin güvenilirliği 0.71 olarak hesaplanmıştır ($\alpha = 0.71$). Son olarak işten ayrılma niyetini ölçmek için Mobley, Horner ve Hollingsworth (1978) tarafından geliştirilmiş ve Örücü ve Özafşaroğlu (2013) tarafından da geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekte yer alan soru sayısı 3'tür. Ölçeğin güvenilirliği 0.85 olarak hesaplanmıştır ($\alpha = 0.85$). Anketlerde yer alan kişisel bilgi formlarının katılımcıların demografik özelliklerine yönelik olduğunun ayrıca belirtilmesi gerekmektedir. Araştırmada toplanan veriler SPSS programıyla analiz edilmiştir. Güvenirlik analizi açıklayıcı faktör analizi, korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İlgili yazında açıklayıcı faktör analiziyle ilgili olarak en düşük faktör yüklerinin, örneklem büyüklüğünün yeterli olup olmadığının, değişkenler arasındaki korelasyon düzeyinin yeterli olup olmadığının, güvenilirlik düzeyinin belirlenmesi gerekir. Örnek büyüklüğünün faktör analizi için uygun olup olmadığını belirlemek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi uygulanmıştır. Tablo 3'te örgütsel sinizmin KMO değeri 0.927; sosyal zekânın 0.819; çalışan performansının 0,796 ve işten ayrılma niyetinin KMO değeri ise 0,681 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgular doğrultusunda, örneklem yeterliliğinin faktör analizi yapmak için "iyi derecede yeterli" olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca Bartlett küresellik testi sonuçları incelendiğinde, elde edilen ki-kare değerinin %1 düzeyinde anlamlı olduğu görülmüştür. Bu değerlerden hareketle, verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiği hipotezi kabul edilmiştir. Açıklayıcı faktör analizi sonuçları ve test istatistikleri Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	FAKTÖRLER	AÇIKLANAN VARYANS (%)	ÖZ DEĞER (Λ)
ÖRGÜTSEL SİNİZM	Bilişsel ($\alpha=0.877$)	28,113	7,143
	Duyuşsal ($\alpha=0.943$)	27,744	1,416
	Davranışsal ($\alpha=0.805$)	17,725	1,007
	KMO = 0.927; $\chi^2(78) = 3203.266$; Bartlett Küresellik Testi (p) = 0.000; Toplam Varyans : %73.858; Cronbach Alpha: 0.833		
SOSYAL ZEKÂ	Sosyal bilgi süreci ($\alpha=0.752$)	15.360	4.844
	Sosyal beceri ($\alpha=0.781$)	14.717	2.191
	Sosyal farkındalık ($\alpha=0.663$)	12.573	1.921
	KMO = 0.819; $\chi^2(210) = 1875.142$; Bartlett Küresellik Testi (p) = 0.000; Toplam Varyans : %42.649; Cronbach Alpha: 0.818		
ÇALIŞAN PERFORMANSI	Çalışan Performansı ($\alpha=0.709$)	42.652	2.986
	KMO = 0.796; $\chi^2(21) = 626.452$; Bartlett Küresellik Testi (p) = 0.000		
İŞTEN AYRILMA NİYETİ	İşten Ayrılma Niyeti ($\alpha=0.854$)	77.671	2.330
	KMO = 0.681; $\chi^2(3) = 506.424$; Bartlett Küresellik Testi (p) = 0.000		

Tablo 3'te yer alan değerler incelendiğinde örgütsel sinizmde yer alan faktörlerin toplam varyansın %73,858'ini, sosyal zekânın varyansın %42,649'unu, çalışan performansın varyansın %42.652'sini, işten ayrılma niyetinin ise varyansın %77,671'ini açıkladığı görülmektedir. "Çok faktörlü desenlerde, açıklanan varyansın %40 ile %60 arasında olması yeterli olarak kabul edilmektedir" (Büyüköztürk, 2007; Tavşancıl, 2005). Bu doğrultuda araştırmada tanımlanan bir faktörün, toplam varyansa yaptığı katkının yeterli olduğu söylenebilir.

1 KMO değeri 0.5-1.0 arasında ise bu değerler kabul edilebilir. KMO değerinin 0.5'in altında olması halinde ise söz konusu veri seti için faktör analizinin uygun olmadığı düşünülür. Ancak genel olarak tatmin edici bulunan en az KMO değeri 0.7'dir (Altunışık vd., 2010:266).

4.2. Korelasyon Analizi Sonuçları

Araştırmada yer alan değişkenler arasındaki ilişki, korelasyon analizi ile incelenmektedir. Tablo 4'te yer alan değerlerden hareketle elde edilen bulguları şu şekilde ifade etmek mümkündür. Korelasyon analizi sonuçları analize konu olan dört unsur arasında istatistiksel olarak anlamlı korelatif bir ilişki mevcut olduğunu göstermiştir. Örneğin sosyal zekâ ile örgütsel sinizm arasındaki korelasyon katsayısı -0.138 olarak hesaplanmış ve bu değer %5 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre sosyal zekâ ve örgütsel sinizm arasında negatif bir korelasyonun mevcut olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Korelasyon değerinin mutlak değer olarak 0.138 olması, bu ilişkinin zayıf olduğuna işaret etmektedir. Diğer taraftan örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki korelasyon katsayısı 0.670 olarak hesaplanmış ve bu değer %5 düzeyinde anlamlı tespit edilmiştir. Sosyal zekâ ve çalışma performansı arasındaki ilişki de benzer bir şekilde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş (0.343) ancak bir önce ifade ettiğimiz ilişki kadar güçlü bir özellik sergilememiştir. Örgütsel sinizm ile çalışma performansı arasındaki ilişki -0.288 (%5 düzeyinde anlamlı), sosyal zekâ ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki -0.188 (%5 düzeyinde anlamlı) ve son olarak işten ayrılma niyeti ile çalışma performansı arasındaki ilişki de -0.402 olarak hesaplanmıştır (%5 düzeyinde anlamlı).

Tablo 4: Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1. Bilişsel	2. Duyuşsal	3. Davranışsal	4. Örgütsel sinizm	5. Sosyal bilgi süreci	6. Sosyal beceri	7. Sosyal farkındalık	8. Sosyal zekâ	9. Çalışan perform.	10. İşten ayrılma niyeti
1. Bilişsel	-									
2. Duyuşsal	0.684**	-								
3. Davranışsal	0.579**	0.523**	-							
4. Örgütsel Sinizm	0.893**	0.832**	0.813**	-						
5. Sosyal Bilgi Süreci	0.001	0.008	0.023	0.013	-					
6. Sosyal Beceri	-0.023	-0.117*	-0.114**	-0.101	0.370**	-				
7. Sosyal Farkındalık	-0.205**	-0.227**	-0.205**	-0.247**	0.311**	0.355**	-			
8. Sosyal Zekâ	-0.098	-0.145**	-0.113*	-0.138*	0.734**	0.755**	0.717**	-		
9. Çalışan Performansı	-0.179**	-0.253**	-0.212**	-0.228**	0.223**	0.314**	0.274**	0.343**	-	
10. İşten Ayrılma Niyeti	0.575**	0.674**	0.500**	0.670**	-0.078**	-0.157**	-0.230*	-0.188**	-0.402**	-
p<0.05*, p<0.01**										

4.3. Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenlerden hareketle oluşturulan regresyonlardan elde edilen sonuçlar, bu değişkenlerin birbirlerine olan etkilerinin anlaşılması açısından son derece önemlidir. Regresyon analizinde değişkenlerden her biri bağımsız, diğeri ise bağımlı değişken olarak kabul edilmiştir. Katsayıların anlamlılığını sağlamak için modelde sabit terimin de yer alması benimsenmiştir. Sonuçlar Tablo 5'te

sunulmuştur. Buna göre 6 durumuna ilişkin sonuçların aşağıdaki gibi olduğunu ifade etmek mümkündür.

Tablo 5'te yer alan değerlere göre bağımlı değişken sütununda örgütsel sinizm, bağımsız değişken sütununda ise sabit ve sosyal zekânın yer aldığı bir durumda değişkenler arasındaki ilişkiyi ifade eden β katsayısının -0.254 değerini aldığı görülmektedir. Bu değer test istatistiğinin anlamlılık (p) düzeyi 0.021 olarak hesaplanmıştır. Yani bu katsayı %5 düzeyinde anlamlıdır. Modelin genel olarak anlamlılığını ifade eden F istatistiği de 0.021 düzeyinde anlamlıdır.² Modelin düzeltilmiş r^2 değeri 0.013 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulardan hareketle sosyal zekâ ile örgütsel sinizm arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki mevcut olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Ancak düzeltilmiş r^2 değerinden hareketle örgütsel sinizmdeki değişimin sadece %1.3'ünün sosyal zekâdaki değişimle açıklanabildiğinin de altının çizilmesi gerekmektedir.

Tablo 5'te bağımlı değişken sütununda çalışan performansı, bağımsız değişken sütununda ise sabit ve örgütsel sinizmin yer aldığı bir durumda değişkenler arasındaki ilişkiyi ifade eden β katsayısının -0.145 değerini aldığı görülmektedir ve bu katsayı ile modelin F istatistiği %1 düzeyinde anlamlıdır. Modelin düzeltilmiş r^2 değeri 0.044 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulardan hareketle örgütsel sinizm ile çalışan performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki mevcut olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 5'te bağımlı değişken sütununda işten ayrılma niyeti, bağımsız değişken sütununda ise sabit ve örgütsel sinizmin yer aldığı bir durumda değişkenler arasındaki ilişkiyi ifade eden β katsayısının 0.839 değerini aldığı görülmektedir ve bu katsayı ile modelin F istatistiği %1 düzeyinde anlamlıdır. Modelin düzeltilmiş r^2 değeri 0.479 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulardan hareketle örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki mevcut olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 5'te bağımlı değişken sütununda çalışan performansı, bağımsız değişken sütununda ise sabit ve sosyal zekânın yer aldığı bir durumda değişkenler arasındaki ilişkiyi ifade eden β katsayısının 0.517 değerini aldığı görülmektedir ve bu katsayı ile modelin F istatistiği %1 düzeyinde anlamlıdır. Modelin düzeltilmiş r^2 değeri 0.142 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulardan hareketle sosyal zekâ ile çalışan performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki mevcut olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 5'te bağımlı değişken sütununda işten ayrılma niyeti, bağımsız değişken sütununda ise sabit ve sosyal zekânın yer aldığı bir durumda değişkenler arasındaki ilişkiyi ifade eden β katsayısının -0.419 değerini aldığı görülmektedir ve bu katsayı ile modelin F istatistiği %1 düzeyinde anlamlıdır. Modelin düzeltilmiş r^2 değeri 0.026 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulardan hareketle sosyal zekâ ile

² Modelde tek bir bağımsız değişken olduğu için t istatistiği ile F istatistiği değeri aynı çıkmaktadır.

işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki mevcut olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 5'te bağımlı değişken sütununda işten ayrılma niyeti, bağımsız değişken sütununda ise sabit ve çalışan performansının yer aldığı bir durumda değişkenler arasındaki ilişkiyi ifade eden β katsayısının -0.665 değerini aldığı görülmektedir ve bu katsayı ile modelin F istatistiği %1 düzeyinde anlamlıdır. Modelin düzeltilmiş r^2 değeri 0.132 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulardan hareketle çalışan performansı ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki mevcut olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Elde edilen bulgular şu şekilde özetlenebilir;

- Sosyal zekâ ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- Sosyal zekâ ile çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- Sosyal zekâ ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- Örgütsel sinizm ile çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- Çalışan performansı ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 5. Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	Beta	F	Model (p)	Düzeltilmiş R2
Örgütsel Sinizm	Sabit	3.407	8.327	0.000		5.393	0.021	0.013
	Sosyal Zekâ	-0.254	-2.322	0.021	-0.125			
Çalışan Performansı	Sabit	4.096	44.872	0.000		16.904	0.000	0.044
	Örgütsel Sinizm	-0.145	-4.111	0.000	-0.217			
İşten Ayrılma Niyeti	Sabit	0.190	1.553	0.121		315.181	0.000	0.479
	Örgütsel Sinizm	0.839	17.753	0.000	0.693			
Çalışan Performansı	Sabit	1.818	7.150	0.000		57.656	0.000	0.142
	Sosyal Zekâ	0.517	7.593	0.000	0.380			
İşten	Sabit	3.811	7.747	0.000		10.110	0.002	0.026

Ayrılma Niyeti	Sosyal Zekâ	-0.419	-3.180	0.002	-0.170			
İşten Ayrılma Niyeti	Sabit	4.741	13.721	0.000		52.792	0.000	0.132
	Çalışan Performansı	-0.665	-7.266	0.000	-0.366			

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Günümüzde işletmelerin en önemli problemlerinden biri çalışanların performanslarını yüksek düzeyde tutmak, mevcut performanslarını yükseltmek ve performanslarından memnun oldukları çalışanların şirkette çalıştıkları sürelerini uzatmaktır. Ancak gerek örgütsel sinizm gerekse de sosyal zekâ, hem çalışan performansı hem de çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde oldukça etkili olmaktadır. Bu ön kabulden hareketle bu çalışmada sosyal zekâ ve örgütsel sinizmin çalışanların performansı ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkileri analiz edilmiştir.

2017 yılında İstanbul'da yer alan Reklamcılar Derneğine üye reklam ajanslarında çalışan kişiler üzerinden gerçekleştirilen analizden elde edilen bulgular analize konu olan tüm değişkenlerin birbirleriyle ilişkili olduğunu göstermiştir. Ancak gerek korelasyon analizinden gerekse de regresyon analizinden elde edilen bulgular bu ilişkilerden bazılarının zayıf, bazılarının ise güçlü olduğunu göstermiştir. Örneğin en zayıf ve anlamlı ilişki örgütsel sinizm ile sosyal zekâ arasında bulunmuştur. Birbirini ters yönde etkileyen bu değişkenler arasındaki ilişkiler işletme içinde bertaraf edilebilir niteliktedir. Bir diğer zayıf ancak anlamlı negatif ilişki de sosyal zekâ ile işten ayrılma niyeti arasında tespit edilmiştir. Çalışma açısından en anlamlı ve önemli bulgu ise örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında tespit edilmiştir. İki değişken arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı tespit edilen bu ilişki, işletmenin çalışanların işyerinde çalışmasını garanti edebilmesi için örgütsel sinizmi bertaraf edecek girişimlerde bulunması gerekliliğini zorunlu kılmaktadır. Nitekim örgütsel sinizmin düşük olduğu bir durumda çalışma performansının artış eğilimine girdiği, bunun da beraberinde işten ayrılma niyetini azalttığı da çalışmanın bulguları arasındadır.

Çalışmadan elde edilen bulgular literatürde yer alan diğer çalışmalarla kıyaslandığında çeşitli benzerliklerin ve farklılıkların mevcut olduğu görülmektedir. Salovey ve Mayer, (1990) sosyal zekânın bir alt kümesi bağlamında duygusal zekâyı ele almışlardır. Literatürde sosyal zekâ ile ilgili çalışılmış yeterli araştırma bulunmadığı için, sosyal zekânın bir alt kümesi olarak düşünülen duygusal zekâ konusu ile ilgili araştırmalar incelenmiştir. Çalışma sonucunda sosyal zekânın örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde Gündüz, 2014; Kılıç 2015 ve Pelit ve Ayana 2016 tarafından ele alınan çalışmalarda da bizim çalışmamızda olduğu gibi bu iki değişken arasında negatif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Örgütsel sinizmin çalışan performansı üzerinde anlamlı etkisi olduğuna dair bulgumuz bu ikili arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalarca da tespit edilmiştir (Chiaburu vd. 2013; Kahya, 2013; Uysal ve Yıldız, 2014 ve Şantaş vd. 2016). Ancak Çakıcı ve Doğan (2014) iki değişken arasında herhangi bir ilişki mevcut olmadığı tespit etmişlerdir. Örgütsel sinizmin ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkiye bakıldığında çalışmamızda tespit edilen anlamlı ilişki yine ilgili yazındaki diğer araştırmacıların bulgularıyla benzerlik taşımaktadır (Bedeian, 2007; Khan, 2014; Yalçın, 2017). Aynı şekilde sosyal zekânın çalışan performansı üzerindeki etkisine ilişkin bulmuş olduğumuz sonuç da literatürdeki diğer çalışmalarla benzerlik göstermektedir (Carmeli ve Josman, 2006; Shamsuddin ve Rahman, 2014 ve Yalçın, 2017) tarafından bulunan ile benzerlik göstermektedir. Sosyal zekânın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ve çalışan performansının ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ile ilgili bulgularımızın sırasıyla Demir, 2009; Oğuzhan, 2012 ve Trivellas, Gerogiannis, Svarna, 2013 ile Birnbaum ve Somers, 1993 ve Griffeth, Hom ve Gaertner, 2000 bulgularıyla paralellik gösterdiğinin altının çizilmesi gerekmektedir.

Çalışmadan elde edilen bir diğer bulgu, çalışanların empati, iletişim ve sorun çözme yeteneklerini ifade eden sosyal zekânın, çalışan performansı üzerinde öfke, nefret, sıkıntı, karamsarlık, küçümseyici davranışlar gibi olumsuz duygu, düşünce ve davranışlardan daha fazla bir etkiye sahip olduğudur. Örgütsel sinizmin performans üzerindeki etkisi düşük düzeyde bulunmasının nedeninin ölçme yönteminden kaynaklandığı söylenebilir. Çünkü bu çalışmada çalışan performansı, kişinin kendi performansına ilişkin algısına dayanarak belirlenmiştir. Öte yandan çalışan performansında sosyal zekânın dışında birçok faktör etkili olmaktadır. Çalışma ortamı, iş tatmini, motivasyon, yönetici ve diğer çalışanlarla ilişkiler, yönetim tarzı, birey-iş-örgüt uyumu bunlardan birkaçıdır. Bu değişkenlerin analizlerimizde dikkate alınmamış olması, tespit edilen ilişkinin zayıf çıkmasının nedenleri arasında kabul edilebilir. İşten ayrılma niyetinde ise örgütsel sinizmin dışında alternatif iş fırsatları, teknolojik gelişmeler, bireysel özellikler, iş özellikleri, kurum kültürü, insan kaynakları uygulamaları, iş tatmini, örgütsel bağlılık gibi faktörlerin mevcut olduğu da unutulmamalıdır.

Örgüt ve çalışan arasında olumsuz tutum ve davranışlara yol açabilecek unsurların ortadan kaldırılması ve sosyal zekânın geliştirilmesi, çalışanların performanslarını olumlu bir şekilde etkileyebilir ve işten ayrılma niyeti içine girmelerini engelleyebilir. Özellikle işletmelerde çalışanların performanslarının olumlu yönde etkilenmesi ve örgütsel sinizm gibi olumsuz duygu ve düşüncelere kapılmamaları için işe alım aşamasında sosyal zekâsı yüksek bireyler belirlenip işe alınabilir. Bununla birlikte çalışma süreci içinde yönetim tarafından çalışanların sosyal zekâlarının geliştirilmesine yönelik uygulamalar yapılarak çalışanların katılımı sağlanabilir. Aynı şekilde, örgütsel sinizm kişinin kendi kişilik özellikleriyle de ilişkili bir konu olduğu için işe alım sürecinin başında negatif kişilik özelliklerine sahip kişiler belirlenebilir, çalışma süreci içinde negatif düşünce ve davranış eğilimlerine girmeleri önleyecek uygulamalar yapılabilir.

İnsan kaynakları yöneticileri ve tüm yöneticiler tarafından sosyal zekânın önemli bir unsur olan empati kavramına önem verilmesi, çalışanlar arasındaki iletişimi güçlendirebilir. Buna ilaveten işletmelerde olumsuz durumların büyük sorunlara dönüşmesi konusunda önemli rol oynayan iletişim eksikliği konusunda çalışmalar yapılarak ve işletme içinde etkin iletişim sistemleri kurulabilir. İşletmelerde çalışanlara yönelik yapılan performans değerlendirme uygulamalarının yanı sıra çalışanların işten ayrılma niyeti içine girip girmedikleri de belirli zaman dilimlerinde değerlendirilmelidir. Böylece çalışanların performansları hakkında bilgi sahibi olunmasının yanı sıra işlerine yönelik memnuniyetleri veya yeni alternatifler arayışları konusundaki düşünceleri ortaya konulabilir. Eğer çalışanları işten ayrılma niyetine yönlendiren nedenler tespit edilebilirse, bu sorunların ortadan kaldırılması için uygulamalar yapılabilir. Bu durum onların performansları konusunda olumlu sonuçlar doğurabileceği gibi, nitelikli ve yetiştirilmiş iş gücünün de işletmede kalmasını sağlayabilir.

Her ne kadar çalışmamızın konusu çalışan performansı ve işten ayrılma niyeti konularında örgütsel sinizm ve sosyal zekânın rolü olsa da bu konunun etrafında oldukça geniş bir araştırma yelpazesinin olduğunun da belirtilmesi gerekmektedir. Ele aldığımız konu etrafında incelenmeye en değer konu örgütsel sinizm için iyileştirici politikalar konusudur. Eğer örgütsel sinizmin ortadan kaldırılması veya en kötü ihtimalle etkisinin en aza düşürülmesi için izlenecek adımları açıklayan bir dizi çalışmanın yapılırsa, bu hususun işten ayrılma niyeti ve dolayısıyla da firmanın verimliliği üzerinde yaratacağı olumsuz etkiler bertaraf edilmiş olacaktır. Bununla birlikte çalışanların sosyal zekâlarını geliştirmeye yönelik uygulamaların neler olması gerektiği ile ilgili daha detaylı araştırmalara ihtiyaç olduğunun da altının çizilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2010). *Sosyal bilimlerde araştırma teknikleri* (6. b.). İstanbul: Sakarya Yayınları.
- Baron-Cohen, S., Ring, H., Wheelwright, S., Bullmore, E., Simmons, A., & Williams, S. (1999). Social intelligence in the normal and autistic brain: An FMRI study. *European Journal of Neuroscience*, 11, 1891-1898.
- Bommer, W. H., Rich, G. A., & Rubin, R. S. (2005). Changing attitudes about change: Longitudinal effects of transformational leader behaviour on employee cynicism about organizational change. *Journal of Organizational Behaviour*, 26(7), 733-753.
- Brandes, P., Dharwadkar, R., & Dean, J. W. (1999). Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, 150-153.

- Brown, M., & Cregan, C. (2008). Organizational change cynicism: The role of employee involvement. *Human Resource Management, 47*(4), 667-686.
- Büyükoztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (7. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Cho, S. Johanson, M. M. & Guchait, P. (2009). Employees Intent to Leave: A Comparison of Determinants of Intent to Leave Versus Intent to Stay. *International Journal of Hospitality Management, 28*(3): 374-381.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi, 9*(1), 35-46.
- Dean, J., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review, 23*(2), 341-352.
- Doğan, T., Totan, T., & Sapmaz, F. (2009). Üniversite öğrencilerinde benlik saygısı ve sosyal zeka. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*(17), 235-247
- Dean, J., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review, 23*(2), 341-352.
- Goleman, D. (2015). *Sosyal zeka insan ilişkilerinin yeni bilimi* (5. b.). (O. Deniztekin, Çev.) İstanbul: Varlık Yayınları.
- Gürüz, D., Yaylacı, G., Ö., (2004), *Eğitimci Gözüyle İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul.
- Helvacı, M. A., & Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak İli örneği). *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, 7*(3), 1475-1497.
- Houkes, I., Janssen, P. P., Jonge, J., & Bakker, A. B. (2003). Specific determinations of intrinsic work motivation, emotional exhaustion and turnover intention: A multisample longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 76*(4), 427-450.
- Hughes, L. W., Avey, J. B., & Nixon, D. R. (2010). Relationships between leadership and followers' quitting intentions and job search behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 17*(4), 351-362.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek alguları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kalağan, G., & Aksu, M. B. (2010). Organizational cynicism of the research assistants: A case of Akdeniz University. *Procedia Social and Behavioral Sciences, 2*, 4820-4825.

- Kart, M. E. (2015). *Örgütsel sinizm bağlamsal performans ve etik ideoloji* (2 b.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kirkman, B. L., & Rosen, B. (1999). Beyond self management antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74.
- Lee, T. W., & Mowday, R. T. (1987). Leaving an organization: An empirical investigation of Steers and Mowday's model of turnover. *Academy of Management Journal*, 30(4), 721-743.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414.
- Nair, P., & Kamalanabnan, T. J. (2010). The impact of cynicism on ethical intentions of Indian managers: The moderating role of seniority. *Journal of International Business Ethics*, 3(1), 12-29.
- Naus, F., Iterson, A., & Roe, R. (2007). Organizational cynicism: Extending the exit, voice, loyalty, and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the workplace. *Human Relations*, 683-717.
- Neves, P. (2012). Organizational cynicism: Spillover effects on supervisor-subordinate relationship and performance. *The Leadership Quarterly*, 23(5), 965-976.
- Onay, M., & Kılıcı, S. (2011). İş stresi ve tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Garsonlar ve aşçıbaşılar. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 363-372.
- O'Sullivan, M., Guilford, J., & DeMille, R. (1965). *The measurement of social intelligence*. U.S. Department of Health, Education and Welfare Office Office of Education, Report from the Psychological Laboratory the University of Southern California .
- Örücü, E., & Özafşaroğlu, S. (2013). Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi Güney Afrika Cumhuriyeti'nde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.
- Pelit, N., & Pelit, E. (2014). *Örgütlerde kanser yapıcı iki başat faktör: Mobbing ve örgütsel sinizm (Teori - süreç ve örgütlere yansımaları)*. Ankara: Detay Anatolia Akademik Yayıncılık.
- Polat, M., & Meydan, C. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.
- Salovey, P., & Mayer, J. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 185-211.
- Saban, A. (2002). *Çoklu zeka teorisi ve eğitim* (2. b.). Ankara: Nobel Yayın.

- Silberman, M., & Hansburg, F. (2000). *People smart developing your interpersonal intelligence*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Silvera, D., Martinussen, M., & Dahl, T. I. (2001). Tromso social intelligence scale a self-report measure of social intelligence. *Scandinavian Journal of Psychology*(42), 313-319.
- Tavşancıl, E. (2005). *Tutumların ölçülmesi SPSS veri analizi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Tokgöz, N., & Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinisizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283-305.
- Turunç, Ö. (2010). Organizasyonlarda kontrol algularının örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *C.Ü. İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 11(1), 251-269.
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Örgütsel özdeşleşme ve kontrol algılamalarının çalışanları işten ayrılma niyeti ve performansına etkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), 163-181.
- Tutar, H., & Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi ostim imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 65(2), 196-218.
- Wilkerson, J. M., Evans, W., & Davis, W. D. (2008). A test of coworker's influence on organizational cynicism, bad mouthing and organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(9), 2273-2292.