



ISSN 1304-8120 | e-ISSN 2149-2786

**Araştırma Makalesi \* Research Article**

**Örgütsel Sinizmin, Sürekli Öfke Ve Öfke İfade Tarzı Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması**

**The Effect of Organizational Cynicism on Trait Anger and Anger Expression Style: A Field Research**

**İsmail BAKAN**

Prof. Dr., İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü  
ibakan63@hotmail.com  
Orcid ID: 0000-0001-8644-8778

**Buket SEZER**

Dr., İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü  
buketsezer86@gmail.com  
Orcid ID: 0000-0002-2060-3330

**Burcu ERŞAHAN**

Prof. Dr., İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü  
bezbebek28@gmail.com  
Orcid ID: 0000-0003-2546-0567

**Öz:** Örgütsel sinizmin, sürekli öfke ve öfke ifade tarzı üzerinde nasıl bir etkisinin olduğunu incelemek bu araştırmanın temel amacıdır. Bu çalışmanın araştırma evrenini Adıyaman iline bağlı Gölbaşı ve Kahta Belediyesi çalışanları oluşturmaktadır. Bu araştırma için ulaşılan örneklem büyüklüğü 412 belediye çalışanıdır. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Gönüllülük esasına dayalı olarak yürütülen veri toplama sürecinde, basit tesadüfi örneklem yöntemi izlenmiştir. Alan araştırması sonucu elde edilen veriler üzerinde güvenilirlik, açıklayıcı (AFA) faktör analizi, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, örgütsel sinizmin sürekli öfke ve öfkenin içe ve dışa yansıtılması üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğu görülürken; öfke kontrolü üzerindeki etkisinin ise negatif ve anlamsız olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Sinizm, Örgütsel Sinizm, Öfke İfade Tarzı, Sürekli Öfke.

**Abstract:** The main purpose of this research is to examine the effect of organizational cynicism on trait anger and anger expression style. The research population of this study consists of the employees of Gölbaşı and Kahta Municipality of Adıyaman. The sample size reached for this research is 412 municipal employees. The questionnaire technique was used as the data collection method in the research. In the data collection process, which was carried out on a voluntary basis, a simple random sampling method was followed. Reliability, explanatory (EFA) factor analysis, confirmatory factor (CFA) analysis, correlation, and regression analyses were performed on the data obtained because of the field research. Because of the analyses, it is seen that organizational cynicism has a positive and significant effect on trait anger and its internal and external reflection; the effect on anger control was found to be negative and meaningless.

Geliş Tarihi:23.05.2023

Kabul Tarihi:24.08.2023

Yayın Tarihi:31.08.2023

**Atıf:** Bakan, İ., Sezer, B. & Erşahan, B. (2023). Örgütsel sinizmin, sürekli öfke ve öfke ifade tarzı üzerine etkisi: bir alan araştırması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 472-482. Doi: 10.33437/ksusbd.1300600

## GİRİŞ

Her işletmenin kuruluşundaki temel amaç varlığını uzun dönem sürdürülebilir kılmak ve kârlılığının yüksek olmasını sağlamaktır. Dolayısıyla bu amaç ve hedeflere ulaşmak isteyen her bir işletmenin ya da örgütün çalışanları için iletişimin canlı olduğu, insanların hem yönetici hem çalışan düzeyinde birbirlerine nazik davrandığı, konforlu, sağlıklı ve huzurlu bir örgüt iklimi yaratması oldukça önemlidir.

Irshad ve Bashir (2020: 2), uzun zamandan beri yapılan çalışmalarda örgütlerin olumlu yönleri üzerine odaklanıldığını, fakat ivedilikle örgütlerin karanlık yüzü (dark side) olarak adlandırılan olumsuz yönlerinin de araştırılması gerektiğine vurgu yapmaktadırlar. Örgüt üyesi veya üyeleri tarafından kasıtlı olarak başkalarına veya örgüte zarar vermek amacıyla gerçekleştirilen herhangi bir fiil olarak ifade edilen örgütlerin karanlık yüzü sonuçları bakımından olumsuz etkiler yaratabileceği için önemli bir olgu olup, sözlü ve psikolojik yönden insan refahına zarar veren davranışlar içermektedir (Linstead vd., 2014: 166; Güllü, 2018: 45). Örgütlerin karanlık yüzünün neler olduğu incelendiğinde “örgütsel sinizm” inde bu başlık altında incelendiği görülmektedir ve örgütsel sinizmin, örgütler üzerindeki olumsuz etkilerine değinilmektedir (Güllü, 2018: 45; Irshad ve Bashir, 2020: 3).

Daha önce yapılan örgütsel sinizme ilişkin çalışmalarda, daha çok çalışanların örgütlerine karşı oldukça güçlü olumsuz tavır ve tutum takınmaları, öfke, kızgınlık, hayal kırıklığı hissetmelerinin arkasında yatan nedenlerin neler olduğuna cevap aranmaya çalışıldığı ve gösterilen tepkilerin hangi etkilere yol açtığı üzerinde durulduğu görülmektedir (Dean, 1995; Abraham, 2000; Durrah vd., 2019; Andersson ve Bateman, 1997; Kalay vd., 2014; Andersson, 1996; Caldwell ve Canuta, 2010; Altınöz vd., 2011). Fakat örgütsel sinizmin, öfke ifade tarzı ya da sürekli öfke üzerinde etkisinin olup olmadığını araştıran deneysel bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Dolayısıyla, bu çalışma 412 çalışanın katılımıyla Türkiye’de gerçekleştirilmiş olması ve örgütsel sinizm algısının çalışanların sürekli öfke ve öfke ifade tarzı üzerinde etkisi olup olmadığını nicel analizlerle ölçen ilk çalışma olması ve literatüre katkı sunması bakımından önem arz etmektedir.

Bu çalışmada örgütsel sinizmin sürekli öfke ve öfke ifade tarzı üzerine etkisi araştırılmıştır. Bu amaçla ilk olarak araştırma kapsamına alınan değişkenlere ilişkin yazın taraması yapılmış, kavramsal çerçeve ve hipotezler sunulmuştur. Daha sonra araştırmanın amacı, araştırma sürecinde kullanılan yöntem, araştırma modeli, yapılan analizler sonrası elde edilen bulgu ve sonuçlar paylaşılmıştır.

## KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

Sinizm, kişilerin buldukları örgüte, herhangi bir kuruma, ideolojiye, geleneğe veya sosyal gruba karşı öfke, kırgınlık, küskünlük, hayal kırıklığı, ümitsizlik (Andersson ve Bateman, 1997: 447) gibi negatif tutum ve davranışlar beslemesidir (Dean vd., 1998: 341). Örgütsel sinizm ise çalışanların örgütlerinden memnuniyetsizlik duymaları (Durrah vd., 2019: 1), örgütlerine karşı güçlü olumsuz duygusal tepkiyle birleşen eleştirel davranışlar yöneltmeleridir (Abraham, 2000: 269). Andersson (1996: 1395), çalışanların örgütlerine karşı sinik tutum benimsemesini kendilerine karşı yapılan adaletsizlik veya haksızlık algısıyla başa çıkmalarına yardımcı olan bir tepki olarak nitelendirmektedir.

Daha önce yapılan çalışmalarda, örgütsel sinizme neden olarak, kişisel özellikler ve örgüt kültürü (Kazançoğlu ve Ercan, 2019: 272), çalışanlara kaba davranılması, zayıf iletişim, yönetsel becerisizlik (Akt. Kalay vd. 2014), mobbing (Kalay vd., 2014: 137), zorba lider davranışı (Caldwell ve Canuta, 2010: 160), örgütsel değişim ve kalite geliştirme çabaları (Dean vd., 1998: 341), psikolojik sözleşme ihlali (Andersson, 1996: 1395), algılanan örgütsel adalet (Shrestha, 2012: 3), örgüte uyum sağlayamama (Abraham, 2000:269) gibi faktörlerin yer aldığı görülmektedir.

Örgütsel sinizm, örgütlerinin dürüst olmadığına dair çalışan inançlarını içeren bilişsel boyut, çalışanın örgütüne karşı öfke, endişe, kırgınlık, kızgınlık, utanç, küçük görme, vb., olumsuz duygular beslemesi olmak üzere duyuşsal boyut ve çalışanların örgütlerini eleştirme, alay etme, imalı bakış, şikayet etme, örgütün tutumlarını olumsuz yönde yorumlama gibi davranışlar gösterdiği davranışsal

boyut başlıkları altında incelenmektedir (Dean vd., 1998: 342, Kalay vd., 2014: 132, Durrah vd., 2019: 4; Abraham, 2000: 269).

Örgütsel sinizm üzerine yapılan çalışmalarda, örgütsel sinizmin örgütün başarısına ciddi anlamda ket vurabilecek etkiler barındırdığı (Shrestha, 2012: 2) ve çalışanların örgütlerine ve yöneticilerine güven duymadıkları ve örgütlerine güvenilemeyeceğini düşündükleri durumlarda ortaya çıktığı (Andersson, 1996: 1395; Durrah, 2019: 3), örgütüne karşı sinik tutum sergileyen çalışanların buldukları işletmeye, müşteri memnuniyetini olumsuz etkilemek suretiyle zarar verdikleri, dolayısıyla işletmenin rekabet avantajı elde etmesini engelledikleri üzerinde durulmaktadır (Altınöz vd., 2011: 287). Hem örgütleriyle hem de diğer çalışanlarla alay eden, onlar için kötü sözler sarf eden çalışanlar için buldukları örgüt adına çaba gösterme olasılıkları düşük olduğundan, iş performanslarının da düşük olduğuna değinilmektedir (Durrah vd., 2019: 4). Umutsuzluk duyan çalışanların işe bağlılıklarının ve motivasyonlarının daha az olması örgütsel sinizmin olumsuz sonuçları arasında sayılmaktadır (Nair ve Kamalanabhan, 2010: 155). Örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti ve işe yabancılaşma üzerinde etkisi olduğu (Sezgili ve Yılmaz, 2022: 17; Flores vd., 2019:11); örgütlere karşı yöneltilen eleştirinin müşterilere yapıldığı takdirde şirketin itibarına açıkça zarar vereceği, eleştiri iş arkadaşlarına aktarılırsa, iş arkadaşlarının da sonunda bu duyguları paylaşmalarına neden olabileceği, böylelikle sinizmin tüm organizasyonda bir virüs gibi yayılabileceği belirtilmektedir (Dean, 1995: 4).

İnsanoğlunun doğasında bulunan ve temel duygularından biri olarak ifade edilen öfkenin (Özmen vd., 2016: 65); üç farklı şekilde ifade edilmiş tarzı olduğu belirtilmektedir. Bunlardan ilki, duyulan öfkenin bastırılmak suretiyle içe atılması, ikincisi öfkenin dışarıya yansıtılması ve üçüncüsü ise öfkenin mantığa bürünmesi, bastırılması veya inkâr edilmesi gibi savunma mekanizmalarıyla kontrol altına alınmasıdır (Özer, 1994: 27). Öfke içe, stres altında tutma ve dışa vurmama anlamına gelirken, dışa öfke ya fiziksel olarak nesnelere vurarak, inciterek ya da sözlü olarak sövmek, azarlamak ya da eleştirmekle ifade edilmektedir. Öfke kontrolü, genel olarak sabırlı, sakin, hoşgörülü ve anlayışlı davranma eğilimine sahip olmak ve esas olarak öfkeyi kontrol etmek ve sakinleştirmek anlamına gelmektedir (Spielberger, 1991, Akt. Arslan, 2010: 26). Bireyin karşı karşıya kaldığı stres kaynaklarının çokluğu ve bu stres kaynaklarına gösterdiği toleransın düşük olması, yüksek düzeyde öfkeye ve öfke kontrolünde zorlanmasına neden olmaktadır (Temel vd., 2017: 126). Öfke, kişilerarası ilişkiler tarafından üretilmekte ve kişinin gelecekte yapmak istediği plan ve projeleri, istekleri ve ihtiyaçlarının engellenmeye çalışıldığında, kişinin karşı karşıya kaldığı bu durumu kendisine yapılmış bir haksızlık ve kişiliğine yönelik bir tehdit olarak görmesi sonucu ortaya çıkmaktadır (Arslan, 2010: 26).

Sürekli öfkeye ilişkin çalışmalar, Charles D. Spielberger ve grubu tarafından (1980) başlamıştır. Spielberger'in, öfke duygusunu, süreklilik ve durumsallık olarak ele aldığı belirtilmektedir. Yazında bazı araştırmacıların bunu geçici öfke olarak belirttikleri görülmektedir (Arslan, 2010: 26). Spielberger'e göre durumsal öfke, kişinin amacına hizmet eden davranışlarının engellenmesi, algıladığı saldırı ya da adaletsizlik veya hayal kırıklığı karşısında yaşadığı gerginlik, kızgınlık, sinirlilik, gibi duygularını yansıtmaktadır. Sürekli öfke ise çok sayıda durum ya da ortamın sıkıcı ya da sinir bozucu olarak algılanması, buna bağlı olarak öfke yaşama eğilimi ve öfkenin yaşandığı sıklığı yansıtan bir kavramdır (Özer, 1994: 26; Arslan, 2010: 26). Örgütsel sinizmin, hayal kırıklığı ve öfke gibi duygularla ilişkili olduğu (Durrah vd., 2019: 3; Andersson ve Bateman, 1997: 447; Dean vd., 1998: 341; Abraham, 2000: 269), sinik çalışanların buldukları örgütleri eleştirmelerinin, öfkelerini ve hayal kırıklıklarını dışa vurma bir yolu olarak kullanma olasılıklarının daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Dean, 1995: 4).

Yapılan yazın taraması sonucu, örgütsel sinizm algısına sahip çalışanların öfke ifade tarzı ve sürekli öfke gibi duyguları üzerinde örgütsel sinizmin etkisi olduğu düşünülmektedir. Bu doğrultuda oluşturulan hipotezler aşağıda yer almaktadır:

H<sub>1</sub>: Örgütsel sinizmin öfke ifade tarzı üzerinde etkisi vardır.

H<sub>1a</sub>: Örgütsel sinizmin öfkenin içe ve dışa yansıtılması üzerinde etkisi vardır.

H<sub>1b</sub>: Örgütsel sinizmin öfke kontrolü üzerinde etkisi vardır.

H<sub>2</sub>: Örgütsel sinizmin sürekli öfke üzerinde etkisi vardır.

## METODOLOJİ

### Araştırmanın Amacı ve Örneklemi

Örgütsel sinizmin, sürekli öfke ve öfke ifade tarzı üzerinde etkisinin olup olmadığını araştırmak bu araştırmanın temel sorunsalını oluşturmaktadır.

Bu araştırma, Adıyaman iline bağlı Gölbaşı ve Kahta Belediyesi çalışanları ile sınırlı kesitsel bir çalışmadır. Bu araştırmanın evrenini 2021 yılı rakamlarına göre, Gölbaşı ve Kahta Belediyesinde çalışan kişi sayısı toplamda ortalama olarak 553 personelden oluşmaktadır. Bu evrenden %5 kabul edilebilir hata düzeyi ile 227 kişiyle anket çalışması yapılması gerekmektedir. Anket uygulamasında herhangi bir yerden maddi ve başlıca destek alınmamış olup belediye çalışanları buldukları hizmet birimlerinde ziyaret edilmiştir. Anketler elden dağıtılarak, yüz yüze anket tekniği uygulanmıştır. Böylelikle toplamda 412 tane araştırmada uygulamaya değer anket verisi elde edilmiştir. Elde edilen örneklem büyüklüğü % 95 güven seviyesinde hata seviyesi %2, 44 'tür.

### Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Bu araştırmada anket tekniği kullanılmış olup, kullanılan anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin 9 soru, sonraki bölümlerde ise örgütsel sinizm (11 soru), sürekli öfke (10 soru) ve öfke ifade tarzını (24 soru) ölçmeye ilişkin ifadelerin yer aldığı ölçekler bulunmaktadır.

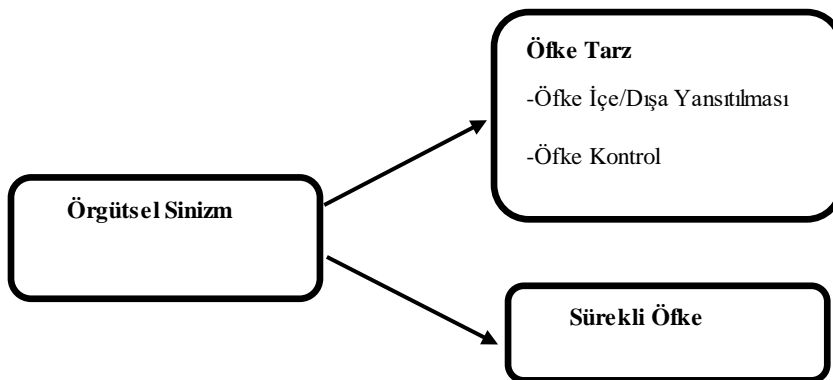
**Bağımlı Değişken:** Çalışmanın bağımlı değişkeni öfke ifade tarzı için Spielberger vd., (1985) tarafından orijinal adı "Anger Expression Scales (AngerEX)" olarak geliştirilen ve Özer (1994) tarafından Türkçe diline uyarlanan öfke ifade tarzı ölçeği kullanılmıştır. İlgili ölçek, öfke içte (8 ifade), öfke dışta (8 ifade) ve öfke kontrol (8 ifade) olmak üzere 3 alt boyut ve 24 ifadeden oluşmaktadır. Sürekli öfke ölçeği Spielberger vd., (1983) tarafından geliştirilmiş olup, orijinal adı "Trait Anger (T-Anger)" dir. Yine Özer (1994) tarafından Türkçe diline uyarlanmıştır. 10 ifadeden oluşan ölçek tek boyuttur.

**Bağımsız Değişken:** Çalışmanın bağımsız değişkeni örgütsel sinizmdir. Bireylerin örgütlerine karşı olumsuz tutumlarını ölçmek için  $H_1$  olarak kullanılan örgütsel sinizm ölçeği Brandes vd., (1999) tarafından geliştirilmiştir. İlgili ölçek 14 ifadeden oluşan, tek boyutlu bir ölçektir.

Katılımcılardan anket sorularını cevaplarken, her bir ifadeye katılım düzeylerini 4'lü Likert tipi ölçek (1=Hemen Hiçbir Zaman, 2= B  $H_2$  = Çok Zaman, 4= Hemen Her Zaman) üzerinde belirtmeleri istenmiştir.

### Araştırmanın Modeli ve Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Örgütsel sinizmin, öfke üzerinde etkisi olduğu varsayımına yönelik oluşturulan model Şekil 1'deki gibidir:



Şekil 1. Araştırma modeli

Şekil 1’de örgütsel sinizmin öfke tarz ve sürekli öfke üzerinde etkisi olduğu model üzerinden ifade edilmektedir.

Toplanan veriler SPSS 26 istatistik paket programında değerlendirilmiştir. Demografik tablolar değerlendirilmiş ve ardından tüm değişkenlerin frekans değerleri tespit edilerek, ölçeklerin kavramsal yapı tutarlığının göstergesi olan iç tutarlılık güvenilirliği için Cronbach alfa değeri hesaplaması yapılmıştır. Ölçeklerin yapı geçerliliği için ölçekler faktör analizi yapılarak normalite testine tabii tutulmuştur. Araştırmada sunulan hipotezler korelasyon ve regresyon analizi yapılarak test edilerek değişkenler arasındaki ilişki düzeyi tespit edilmiştir.

## BULGULAR

### Sosyo-Demografik Bulgular

Bu bölümde, alan araştırmasında uygulanan anketlerden elde edilen verilerin analizi ile ilgili bulgulara yer verilmiştir. Araştırmaya katılan bireylerin sosyo-demografik özellikleri Tablo 1’de sunulmuştur.

**Tablo 1.** Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleriyle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

Cinsiyet	Frekans	Yüzde (%)	Medeni Durum	Frekans	Yüzde (%)
Kadın	39	9,5	Evli	235	57,0
Erkek	373	90,5	Bekar	177	43,0
<b>Toplam</b>	<b>412</b>	<b>100</b>	<b>Toplam</b>	<b>412</b>	<b>100</b>
Yaş	Frekans	Yüzde (%)	Yöneticilik Durumu	Frekans	Yüzde (%)
21-25 yaş	4	0,9	Evet	44	10,7
26-30 yaş	18	4,4	Hayır	368	89,3
31-35 yaş	87	21,1	<b>Toplam</b>	412	100,0
36-40 yaş	89	21,5	<b>Çalıştığı Belediye</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde (%)</b>
41-45 yaş	45	11,1	Gölbaşı	109	26,5
46-50 yaş	46	11,1	Kahta	303	73,5
51-55 yaş	83	20,1			
56 yaş üstü	33	9,7			
<b>Toplam</b>	<b>412</b>	<b>100</b>	<b>Toplam</b>	<b>412</b>	<b>100</b>
Kadro Durumu	Frekans	Yüzde (%)	Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde (%)
Memur	50	12,1	İlköğretim	78	18,9
Sözleşmeli	14	3,4	Lise	201	48,8
Kadrolu (işçi)	105	25,5	Ön Lisans	65	15,8
Şirket Personeli	243	59,0	Lisans	63	15,3
			Yüksek Lisans	5	1,2
<b>Toplam</b>	<b>412</b>	<b>100,0</b>	<b>Toplam</b>	<b>412</b>	<b>100,0</b>
Bulunduğu Belediyede Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde (%)	Mesleki Kıdem Süresi	Frekans	Yüzde (%)
1 Yıldan Az	33	8,0	1 Yıldan Az	30	7,3
1-3 Yıl Arası	101	24,5	1-3 Yıl Arası	96	23,3
4-6 Yıl Arası	89	21,6	4-6 Yıl Arası	92	22,3
7-9 Yıl Arası	100	24,3	7-9 Yıl Arası	95	23,1
10-12 Yıl Arası	27	6,6	10-12 Yıl Arası	33	8,0
13 Yıl ve Üstü	62	15,0	13 Yıl ve Üstü	66	16,0
<b>Toplam</b>	<b>412</b>	<b>100,0</b>	<b>Toplam</b>	<b>412</b>	<b>100,0</b>

### Geçerlilik ve Güvenilirlik Bulguları

Ölçeklerin yapısal geçerliliklerini belirlemek için açılımlı faktör analizi (AFA) yapılmıştır. Bunun için ilk olarak Örneklem Yeterliliği Testi (KMO) değerleri incelenmiştir. Kalaycı (2018: 322)’ya göre, KMO, 0,50’nin üzerinde olduğunda veri seti faktör analizi yapmak için uygundur. Buna göre,



örgütsel sinizm ölçeğine ait KMO ve Bartlett Testi değeri 0,939 olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla, örneklem sayısının faktör analizini yürütmek için yeterli olduğu görülmüştür. Analiz sonucunda, 11 ifadeden oluşan örgütsel sinizm ölçeğinin öz değeri 1'den büyük tek faktörlü bir yapıdan oluştuğu görülmüştür (Öz değer: 11,748). Tek faktörün açıkladığı toplam varyans % 69,285'dir. Dolayısıyla kapsam geçerliliğinin de olduğu anlaşılmaktadır.

Öfke ifade tarzı ölçeğine ilişkin KMO değeri incelendiğinde 0,50'nin üzerinde olduğu (KMO=0,902;  $p<0,05$ ) ve Varimax yöntemi seçilerek yapılan faktör analizi sonucunda, 24 ifadeden oluşan öfke ifade tarzı ölçeğinin öz değeri 1'den büyük iki faktörlü bir yapıdan oluştuğu görülmüştür. Birinci faktörde öz değeri 15,416; ikinci faktörün öz değeri ise 8,434'tür. İki faktörün açıkladığı toplam varyans %50,510'dur. Yapılan analizler sonucu, aslı üç boyuttan oluşan ölçeğin iki faktör altında toplandığı görülmüştür. Dolayısıyla öfke içte ve dışta ifadeleri tek faktör altında toplanmıştır.

Sürekli öfke ölçeğine ilişkin KMO değeri 0,50'nin üzerindedir (KMO=0,910). 10 ifadeden oluşan sürekli öfke ölçeğinin Öz değeri 1'den büyük tek faktörlü bir yapıdan oluştuğu görülmüştür (Öz değer: 9,481). Oluşan tek faktörlü yapı varyansın % 65,591'ini açıklamaktadır. Bu nedenle kapsam geçerliliğinin olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmada yer alan değişkenlerin güvenilirlik değerlerinin yüksek derecede güvenilir olduğu görülmektedir (Kayış, 2018: 405). Güvenilirlik analizi sonucunda elde edilen veriler Tablo 2'de sunulmaktadır.

**Tablo 2.** Araştırmada Yer Alan Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Kullanılan Ölçekler (Scales)	İfade Sayısı (N of Items)	Cronbach's Alpha (Katsayıları ( $\alpha$ ))
ÖRGÜTSEL SINIZM	11	0,955
SÜREKLİ ÖFKE	10	0,941
ÖFKE İFADE TARZI	24	
Öfke İçte/Dışta Yansıtılması	18	0,924
Öfke Kontrolü	6	0,834

### Tanımlayıcı İstatistikler ve Normallik Dağılımına İlişkin Bulgular

Örgütsel sinizm ve öfke tarzı değişkenlerine yönelik tanımlayıcı istatistikler ve normallik dağılımı ile ilgili bulgular Tablo 3'te özetlenmiştir.

**Tablo 3.** Araştırma Değişkenlerine Yönelik Tanımlayıcı Bulgular

Değişkenler	N	Ort.	S.S.	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Sinizm	412	2,11	1,02965	1,112	0,244
Sürekli Öfke	412	1,91	,97296	1,349	1,294
Öfke Kontrolü	412	3,37	1,10891	-0,366	-1,061
Öfkenin İçte ve Dışta Yansıtılması	412	2,17	,90275	0,810	0,411

Araştırmaya katılanların örgütsel sinizm, sürekli öfke, öfke kontrolü, öfkenin içte ve dışta yansıtılması düzeyleri, bu değişkenlerin ortalamaları Uras (2000)'e göre yorumlanmıştır. Bu ortalamalara göre belediye çalışanlarının sürekli öfke, örgütsel sinizm ve öfke ifade tarzının alt boyutu olan öfkeyi içte ve dışta yansıtma değişkenine ilişkin algılarının olumsuz yönde; öfke kontrolü değişkenine ait algılarının ise orta yönde olduğu görülmüştür. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin,  $\pm 1,5$  sınırları içerisinde olması verilerin normal dağıldığını göstermektedir (Hair vd., 2014). Dolayısıyla, korelasyon ve regresyon analizlerinin uygulanmasına karar verilmiştir.

### Korelasyon ve Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 4'te, değer zinciri ve rekabet gücü arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla yapılan korelasyon analizine ilişkin sonuçlar sunulmaktadır.

**Tablo 4. Araştırma Değişkenleri ve Alt Boyutlarına İlişkin Korelasyon Analizi Bulguları**

Değişkenler	1	2	3	4
Örgütsel Sinizm	1			
Sürekli Öfke	0,483**	1		
Öfke Kontrolü	-0,31	-0,14	1	
Öfke İçe/ Dışa Yansıtılması	0,433**	0,741**	-0,005	1

\*\*p<0.01 düzeyinde anlamlı

Elde edilen verilere göre, örgütsel sinizm ve sürekli öfke arasında orta derecede pozitif yönlü bir ilişki olduğu ( $r = 0,483$ ), örgütsel sinizm ve öfkenin içe ve dışa yansıtılması boyutu arasında orta derecede pozitif yönlü bir ilişki ( $r = 0,433$ ) olduğu görülmüştür (Şencan, 2015: 253). Örgütsel sinizm ve öfke kontrolü arasında negatif ve anlamsız ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Korelasyon analizi sonrasında, araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla basit regresyon analizine geçilmiştir. Örgütsel sinizmin, öfkenin içe ve dışa yansıtılması üzerine etkisine ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

**Tablo 5. Örgütsel Sinizmin, Öfkenin İçe Ve Dışa Yansıtılmasına Etkisi**

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
	Sabit	1,376	0,092		15,009	0,000
Öfkenin İçe/Dışa Yansıtılması	Örgütsel Sinizm	0,380	0,039	0,433	9,724	0,000

R:0,433; R<sup>2</sup>: 0,187; Düzeltilmiş R<sup>2</sup>: 0,185; Tahmini Standart Hata: 0,81476; F: 94,565; Model (p): 0,000

Tablo 5'e göre, yapılan basit regresyon analizi sonucunda, kurulan araştırma modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (F: 94,565;  $p < 0,01$ ). Örgütsel sinizmin, öfkenin içe ve dışa yansıtılması üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir ( $\beta$ : 0,433;  $p < 0,01$ ). Öfkenin içe ve dışa yansıtılmasındaki değişimin % 18,7' si örgütsel sinizm tarafından açıklanmaktadır (R<sup>2</sup>: 0,187). Dolayısıyla, H<sub>1a</sub> kabul edilmiştir.

**Tablo 6. Örgütsel Sinizmin, Öfke Kontrolüne Etkisi**

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
	Sabit	3,450	0,125		27,636	0,528
Öfke Kontrolü	Örgütsel Sinizm	-0,034	0,053	-0,031	-0,632	0,528

R: ,031; R<sup>2</sup>: 0,001; Düzeltilmiş R<sup>2</sup>: -0,001; Tahmini Standart Hata: 1,10972; F: 0,400; Model (p): 0,528

Tablo 6'da yapılan basit regresyon analizine göre, kurulan araştırma modelinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür (F:0,400;  $p < 0,01$ ). Örgütsel sinizmin, öfke kontrolü üzerinde pozitif ve anlamsız bir etkiye sahip olduğu görülmüştür (R<sup>2</sup>: 0,001;  $\beta$ : -0,034;  $p < 0,01$ ). Bu sonuçlar itibariyle H<sub>1b</sub> desteklenmemiştir.

**Tablo 7. Örgütsel Sinizmin, Sürekli Öfkeye Etkisi**

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
	Sabit	0,954	0,096		9,940	0,000

Sürekli Öfke      Örgütsel      0,457      0,041      0,483      11,181      0,000  
Sinizm

R: 0,483; R<sup>2</sup>: 0,234; Düzeltilmiş R<sup>2</sup>: 0,232; Tahmini Standart Hata: 0,85277; F: 125,021;  
Model (p): 0,000

Tablo 7’de basit regresyon analizi sonucunda, oluşturulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu (F: 125,021; p<0,01) ve örgütsel sinizmin sürekli öfke üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir ( $\beta$ : 0,457; p<0,01). Sürekli öfkedeki değişimin %23,4’ ü örgütsel sinizm tarafından açıklanmaktadır (R<sup>2</sup>: 0,234). Bu sonuçlar itibariyle H2 kabul edilmiştir.

## SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışmanın odak noktası, örgütsel sinizmin, sürekli öfke ve öfke ifade tarzı üzerindeki etkisini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda kapsamlı bir literatür taramasıyla kurgulanan hipotezleri test etmek amacıyla nicel bir çalışma yapılmıştır. Araştırmaya veri toplamak için Adıyaman iline bağlı Gölbaşı ve Kahta Belediyesi çalışanı olan 412 katılımcıya anket yapılmıştır.

Araştırma kapsamında ilk olarak örgütsel sinizmin öfke ifade tarzının boyutlarından olan öfkenin içe/dışa yansıtılması üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir (*H<sub>1a</sub> kabul*). Fakat örgütsel sinizmin öfke ifade tarzının diğer boyutu olan öfke kontrolü üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir (*H<sub>1b</sub> Red*). Dolayısıyla H<sub>1</sub> kısmen kabul edilmiştir. Örgütsel sinizmin sürekli öfke üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir (*H<sub>2</sub> kabul*).

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda, çalıştığı örgütte söylenenlerle yapılanların farklı olduğuna inanan, örgütünün bir işi yapabileceğine kuşku ile yaklaşan, örgütünü düşündükçe sinirlenen, hiddetlenen, endişelenen, örgütünü iş dışındaki arkadaşlarına şikâyet eden, örgütün politika ve uygulamalarını eleştiren, beğenmeyen ve alay eden çalışanların örgütsel sinizme yatkın kimseler olduğu söylenebilir. Çalışanların bu duygu ve davranışları arttıkça, sürekli öfke ve öfkelerini içe/dışa yansıtma düzeyleri de artmaktadır. Yani çalışanların örgütsel sinizm algıları arttıkça, öfkelerini içe yansıtan çalışanların öfkelerini içine attıkları, surat asarak gezindikleri, içten içe sinirlendikleri ve kin besledikleri, gizlice eleştiri yaptıkları, belli ettiklerinden çok daha öfkeli oldukları anlaşılmaktadır. Öfkelerini dışa yansıtan çalışanlar da ise, kızgınlıklarını kapı çarpmak, iğneli sözler söylemek, tartışmak, saldırmak, kötü sözler söylemek suretiyle dışa vurdukları söylenebilmektedir. Örgütsel sinizmle, öfke kontrolü arasında ise bir ilişki olmadığı saptanmıştır.

Bu çalışmada elde edilen sonuçların alanda yapılan diğer çalışmalarla, örgütsel sinizmin olumsuz tutum ve davranışlar üzerinde etkisi olduğuna işaret etmesi bakımından paralellik göstermektedir. Örneğin, Güllü (2018), örgütsel sinizm düzeyi ile intikam niyeti arasında pozitif bir ilişki olduğunu saptamıştır. Durrah vd., (2019) çalışmalarında, 350 sanayi çalışanına anket uygulayarak elde ettikleri verilerin analizi sonucunda örgütsel sinizmin duygusal gurur/kibir üzerinde anlamlı ve olumsuz bir etkiye sahip olduğunu, bilişsel sinizmin ise duygusal gururu önemli ölçüde etkilemediğini ortaya koymuşlardır. Tutar vd., (2021: 570), işyeri nezaketsizliği ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkide örgütsel sessizliğin “aracı” rolünü inceledikleri çalışmada, çalışanların “işyeri nezaketsizliği” algılarının bir diğer verimsiz iş davranışı olan örgütsel sinizm algısını artırdığı sonucuna varmışlardır. Öte yandan işyeri nezaketsizliği algısının çalışanların örgütsel sessizlik davranışını pekiştirdiğini, bu durumun örgütlerde örgüt iklimini bozan ve örgüt sağlığını tehdit eden verimsiz tutum ve davranışların birbirini besleyen süreçler olduğunu tespit etmişlerdir. Özgenel ve Çetin (2021), 440 öğretmenden elde ettikleri verilerin analizi sonucunda, örgütsel sinizmin bilgi ataleti, mesleki bağlılık ve örgütsel muhalefet üzerinde anlamlı etkisi olduğunu bulmuşlardır. Örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti ve işe yabancılaşma ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (Sezgili ve Yılmaz, 2022: 17; Flores vd., 2019:11).

Fakat Nair ve Kamalanabhan (2010: 159) çalışmalarında, sinik çalışanların daha eleştirel bir gözle baktıkları için örgütlerindeki politika, hedef ve uygulamaların dürüstlüğü ve içindeki tutarsızlıkları görme olasılıklarının diğer çalışanlara nazaran daha yüksek olacağını, bunun yanı sıra örgütün değerlerini de desteklemek konusunda daha isteksiz olabileceklerini belirtmektedirler. Bu nedenle, çalışanlar arasında hayal kırıklığının önüne geçmek ve örgütsel sinizmden kaçınmak için iş



gören seçiminde sinizmi düşük olan insanların işe alınması gerektiğine dikkat çekmektedir. Bu önerinin işletme politika ve uygulamalarının ya da yönetici kararlarının eleştirilemez olduğu iş yerlerinde geçerli olabileceği söylenebilir. Fakat bu durumu tersinden okursak, sinizmi yüksek olan bir bireyin örgütteki politika ve uygulamadaki tutarsızlıkları görmesi örgüt için avantaj olarak görülebilir. Örgüt yöneticileri, çalışanın davranışına değil kendi eleştirilen taraflarını düzeltmeye ve politikalarındaki tutarsızlıkları gidermeye çalışırsa hem örgütü için olumlu bir adım atmış olur hem de sinik olarak algılanan çalışan kendi düşüncelerine değer verildiğini gördüğünden çalışanın kazanmış olur.

Ayrıca çalışanların şikâyet ve eleştirileri her zaman yanlış algılanmamalıdır. Nitekim Stickney ve Geddes (2014) çalışmalarında, yüksek örgütsel bağlılığa sahip çalışanların öfkelerini ilgili diğer kişilere, yani yönetime veya öfke uyandıran durumdan sorumlu olanlara ifade ederken; duygusal olarak tükenen çalışanların ise öfkelerini bastırdıklarını, olay dışı kişilere öfkelerini yönlendirdiklerini ve sessiz kalma eğilimi gösterdiklerini belirtmektedirler. Dahası, ifade edilen öfkenin, sorunlu durumlarda algılanan iyileşmenin nihai göstergesi olduğuna, bastırılmış öfke biçimlerinin ise işteki durumun giderek kötüleştiğine dair algılara yol açtığına değinmektedirler. Kısacası, öfkesini dile getiren çalışanın örgütü için bir şeylerin değişmesini istediği ve düzelebileceği inancı taşıdığı çıkarımı yapılabilmektedir.

Bu çalışma, o anki mevcut durumu yansıttığından kesitsel nitelikte bir çalışmadır. Sadece belirli bir bölgenin örneklem kapsamına alınması çalışmanın başka bir kısıtı olarak sayılabilir. Gelecekte yapılacak araştırmalarda, araştırmanın sonuçlarının genelleştirilebilir olması için farklı ülke, bölge ve farklı sektörlerde örneklem sayısı artırılarak tekrar edilmesi önerilebilir. Ayrıca yapılacak çalışmalarda liderlik tipleri, örgüt iklimi veya örgüt kültürü gibi farklı değişkenler kullanılabilir ve bu gibi değişkenlerin örgütsel sinizmin olumsuz sonuçlarını ve etkilerini gidermede etkin rol oynayacağı araştırılabilir.

#### KAYNAKÇA

Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences, *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.

Altınöz, M., Çöp, S. ve Sığındı, T. (2011). Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma, *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(21), 286-315.

Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework, *Human Relations*, 49(11), 1395-1417 <https://doi.org/10.1177/001872679604901102>

Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects, *Journal of Organizational Behavior*, 18(5), 449-469. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199709\)18:5<449:AIDJOB808>3.0.CO;2-0](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199709)18:5<449:AIDJOB808>3.0.CO;2-0)

Arslan, Ç. (2010). An investigation of anger and anger expression in terms of coping with stress and interpersonal problem-solving", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, Theory & Practice* 10 (1), 25-43.

Brandes, P, Dharwadkar, R. and Dean, J. W. (1999). Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, Outstanding Empirical Paper Award, 150-153.

Caldwell, C., Canuto-Carranco, M. (2010). *Organizational terrorism and moral choices – exercising voice when the leader is the problem*, *Journal of Business Ethics*, 97, 159–171.

Çiftlik, C. (2020). *The role of perceived organizational support on organizational cynicism with the impact of job burnout and openness to change: A study in a global company in retail sector*, [Doctoral thesis, Yeditepe University]. [https://acikbilim.yok.gov.tr/bitstream/handle/20.500.12812/518727/yokAcikBilim\\_10333722.pdf?sequence=-1](https://acikbilim.yok.gov.tr/bitstream/handle/20.500.12812/518727/yokAcikBilim_10333722.pdf?sequence=-1)

Dean, J. W. (1995). Cynicism in organizations, *École de Paris du management* , November, 1-11.

Dean, J.W.; Brandes, P. and Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism, *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.

Durrah, O., Chaudhary, M. and Gharib, M. (2019). Organizational cynicism and its impact on organizational pride in industrial organizations, *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 16, 1203, 1-16. doi:10.3390/ijerph16071203

Flores, G. R., Guaderrama, A. I. M., Arroyo, J. C., and Gómez, J. A. H. (2019). Psychological contract, exhaustion, and cynicism of the employee: Its effect on operational staff turnover in the northern mexican border, *Contaduría y administración*, 64(2), 1-19. http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1133

Güllü, S. (2018). Investigation of the relationship between the organizational cynicism levels and intent of revenge of sports science faculty students who work, *World Journal of Education*, 8(6), 45-57. ISSN 1925-0746 E-ISSN 1925-0754.

Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. ve Anderson, R.E., 2014. Multivariate Data Analysis, 7. Edition, 734s.

Irshad, M., and Bashir, S. (2020). the dark side of organizational identification: A multi-study investigation of negative outcomes. *Frontiers in Psychology*, 11(572478), 1-15. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.572478.

İnce, F. (2018). The effect of democratic leadership on organizational cynicism: a Study on Public Employees, *Journal of Business Research Turk*, 10(2), 245-253. DOI: 10.20491/isarder.2018.428.

Kalay, F., Oğrak, A., ve Nişancı, Z. N. ( 2014 ). Mobbing, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm ilişkisi: Örnek bir uygulama, *Sakarya İktisat Dergisi*, 3(2), 1-18. ISSN: 2147-0790.

Kayış, A. (2018). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. (Ed.:Ş. Kalaycı). 9. Baskı. Ankara: Dinamik Akademi.

Kazançoğlu, İ. ve Ercan, A. (2019). Örgütsel sinizm: Satış personeli üzerine nitel bir araştırma, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 17(1), 261-280. Doi: http://dx.doi.org/10.11611/yead.493895

Linstead, S., Maréchal, G., and Griffin, R. W. (2014). Theorizing and researching the dark side of organization, *Organization Studies*, 35(2), 165-188. DOI: 10.1177/0170840613515402

Nair, P. and Kamalanabhan, T.J. (2010). The impact of cynicism on ethical intentions of Indian managers: The moderating role of seniority, *Journal of International Business Ethics*, 1(2), 155-159. DOI:10.7763/IJTEF.2010.V1.28

Özer, A. K. (1994). Sürekli öfke ve öfke ifade tarzı ölçekleri ön çalışması, *Türk Psikoloji Dergisi*, 9(31), 26-35.

Özgenel, M. ve Çetin, M. (2021). Effects of organizational cynicism occupational commitment and organizational dissent on knowledge inertia, *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 11(2), 389-413. doi: 10.23863/kalem.2021.175.

Özmen, D., Özmen, E., Çetinkaya A. ve Akil, İ. Ö. (2016). Ergenlerde sürekli öfke ve öfke ifade tarzları, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 65-73. doi: 10.5455/apd.176085.

Sezgili, K. ve Yılmaz, S. E. (2022). Impact of organizational cynicism on turnover intention: Mediation by work alienation, *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 26(1), 17-33.

Shrestha, S. K. (2012). Organizational cynicism, *Peace and Development Research Journal*, 3(3), 23-28.

Ewert, E.W., Mitten, D.S. and Overholt, J.R. (2014). *Natural environments and human health*. CAB International. https://doi.org/10.1079/9781845939199.0000

Spielberger, C. D. (1991). *State-trait anger expression inventory*. Psychological Assessment Resources.

Spielberger, C. D., Jacobs, G., Russell, S. and Crane, R. S. (1983). Assessment of anger: The state-trait anger scale, In J.N. Butcher & C.D. Spielberger (eds.), *Advances in Personality Assessment*, 2, 159-187. Hillsdale, NJ: Erlbaum. [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4612-3824-9\\_5](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4612-3824-9_5). ISBN: 978-1-4612-3824-9

Spielberger, C. D., Johnson, E. H., Russell, S. F., Crane, R. J., Jacobs, G. A., & Worden, T. J. (1985). The experience and expression of anger: Construction and validation of an anger expression scale. *Anger And Hostility In Cardiovascular And Behavioral Disorders*, 29(351), 5-30.

Stickney, L. T. and Geddes, D. 2014. Positive, proactive, and committed: The surprising connection between good citizens and expressed (vs. suppressed) anger at work. *Negotiation and Conflict Management Research*, 7(4), 243-264.

Şencan, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik Ve Geçerlilik*. 1. Baskı, Seçkin Yayınevi.

Temel, M., Çelikkalp, Ü., Bilgiç, Ş. and Saraçoğlu, G. V. (2017). Anger, anger expression style and related factors in a group of associate degree students, *Balkan and Near Eastern Journal of Social Sciences*, 3(04), 125-135.

Tutar, H., Tuzcuoğlu, F. ve Sarkhanov, T. (2021). The mediating role of organizational cynicism in the relationship between workplace incivility and organizational silence, *TEM Journal*, 10(2), 563-572. ISSN 2217-8309, DOI: 10.18421/TEM102-11

Uras, M. (2000). Lise öğretmenlerinin örgüt sağlığının moral, yenilikçilik, özerklik, uyum ve problem çözme yeterliği boyutlarına ilişkin alguları, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(7), 1-8. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/11491>