



ÖRGÜTSEL SİNİZM'İN İLERİSİ ÜRETKENLİK DIŞI DAVRANIŞ
BEYOND ORGANIZATIONAL CYNICISM COUNTER PRODUCTIVE
BEHAVIOR

Fidan ALHAS¹

Öz

İşletmeler arasında yoğun rekabetin, teknolojik gelişmelerin ve küreselleşmenin yaşanması çalışanların ihmal edilmesine neden olmaktadır. Bu durum da işletmeye zarar veren birçok sapkın davranışına yol açmaktadır. Bu noktada örgütsel sinizmin üretkenlik davranışa dönüştüğünü söylemek mümkündür. İşletmelerin çalışanlarına karşı ilgisiz, adaletsiz, kaba ve hoşgörüsüz şekilde davranmaları çalışanların işletmeye karşı birtakım olumsuz davranışlar geliştirmelerine sebep olmaktadır. Bu durum da üretkenlik dışı davranış bağlamında açıklanmaktadır. Bu çalışmanın amacı işletmelerde görülen sinizmin üretkenlik dışı davranışa yol açıp açmadığını incelemektir. Çalışma araştırmaya dayalı derleme bir makaledir. Literatür incelendiğinde örgütsel sinizm ile üretkenlik dışı davranış kavramlarını birlikte ele alan ve aralarındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu bağlamda çalışma özgün nitelik taşımaktadır. Çalışmanın sonucunda ise, işletmede üretkenlik dışı davranışın görülmesinin nedenin örgütsel sinizm olduğu ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sinizm, Üretkenlik Dışı Davranış, İş Yeri Sapkınlığı

Jel Kodlar : M12, M14, M16, M19

Abstract

The experience of intense competition, technological developments and globalization among enterprises leads to the neglect of employees. This, in turn, leads to many deviant behaviors that damage the business. At this point it is possible to claim that organizational cynicism turns into counterproductive behavior. It is possible to say at this point that organizational cynicism turns into counterproductive behavior. Businesses' indifferent, unfair, rude and intolerant behavior towards their employees causes employees to develop a number of negative behaviors towards the business. This is also explained in the context of counterproductive behavior. The aim of this study is to examine whether cynicism in businesses leads to counterproductive behavior. The study is a research-based compilation article. A study that examines the concepts of organizational cynicism and counterproductive behavior together and examines the relationship between organizational cynicism and counterproductive behavior has not been found. In this context, the work is original. As a result of the study, it was found that organizational cynicism was the reason for the appearance of counterproductive behavior in the business.

Key Words : Organizational Cynicism, Counterproductive Behavior, Workplace Deviance

Jel Classification : M12, M14, M16, M19

¹ Doktora Öğrencisi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, fdalhas@gmail.com, ORCID: 0000-0002-4254-3519

GİRİŞ

Değişen ve gelişen bir dünyada çalışanların farklı yetenek ve deneyimlerinden faydalanmaları işletmenin diğer işletmelerle rekabet edebilmesi için önemli gerekliliktir. Çalışanların sürekli bir şekilde yaşanan yoğun rekabet ortamına ve teknolojik gelişmelere maruz kalmaları çalışanları olumsuz yönde etkilemektedir. Bu nedenle yöneticilerin sadece işletmenin verimliliğini ve karını esas almaları çalışanlarını ihmal etmelerine neden olmaktadır. İşletmelerde sadece üretim ve kar amaçlı düzenlemeler yapılması çalışanlar açısından birtakım olumsuz duygular yaratabilir. Çünkü çalışanlar kendi duygu ve düşüncelerinin önemsenmediğini düşünebilirler. Bu durumun bir sonucu olarak da işletmeye karşı çeşitli olumsuz duygular geliştirebilirler. Bu duygulardan biri de örgütsel sinizmdir.

Örgütsel sinizm, işletmede çalışan bireylerin kendisine karşı iyi, güzel, dürüst ve doğru davranılmadığını düşündüğü zamanlarda ve samimiyet gibi duyguların eksikliğini hissettiği durumlarda ortaya çıkan bir davranış durumudur (Abraham, 2000: 269). Çalışanların işletmeye karşı bu tür olumsuz duygular geliştirmeleri hem işletmeler açısından hem de çalışanın kendisi açısından birçok soruna yol açmaktadır. Bu olumsuz sonuçlardan birisi de üretkenlik dışı davranıştır. Bu davranış çalışanın işletmeye karşı kin, intikam, nefret gibi duygular hissetmesi sonucunda meydana gelen bir tür sapkınlık davranışdır (Ahmed vd., 2013).

Çalışanların işletmeye karşı birtakım negatif duygular geliştirmeleri ve bu geliştirdikleri duyguları da davranışlarına yansıtarak işletmede olumsuz durumların yaşanmalarına sebep olmaları örgütsel sinizm olarak tanımlanmaktadır (Köybaşı vd., 2017). Başka bir tanımda ise, örgütsel sinizm (1) örgütün bütünlükten yoksun olduğu dair inanç, (2) işletmeye karşı gösterilen olumsuz bir etki ve (3) işletmeye karşı geliştirilen aşağılayıcı ve eleştirel davranışlar da dahil olmak üzere “üç boyuttan oluşan ve istihdam edilen işletmeye karşı geliştirilen olumsuz bir tutum” olarak tanımlanmıştır (Dean vd., 1998: 345). İşletmelerde görülen bu tür sapkınlık davranışları işletmeyi oldukça zorlayan bir durumdur. Bu çalışma sinizm davranışının üretkenlik dışı davranışa yol açabileceğinin gösterilmesi açısından önem arz etmektedir.

Bugüne kadar yapılan çalışmalarda işletmelerde çalışan bireylerin sinik davranışlar göstermeleri bir sorun olarak görülmüştür. Bu çalışmaların bazıları ise şunlardır: işletmede sinik davranışlar geliştiren bireylerin bir süre sonra işten ayrılma niyetinde oldukları ifade edilmiştir (Erbil, 2013). İşten ayrılma niyetinin işletmeye daha fazla maliyet oluşturduğu söylenebilir. Sinizm geliştiren çalışanlar işletmede gerçekleşen olumlu ve olumsuz durumlar karşısında sessiz kalmaktadırlar (Jafarguliyeva, 2020). Çalışanların bilgi birikimi ve deneyimini işletmeden esirgemeleri işletmede pek çok sorunun yaşanmasına neden olmaktadır. İşletmeye karşı örgütsel sinizm geliştiren çalışanların üretkenlik dışı davranışlarda da bulunduğunu söylemek mümkündür (Kurnaz, 2020). Kendilerinin önemsenmediğini düşünen çalışanlar “işletme için de bir şey yapmaya gerek yoktur” düşüncesinden hareketle görevlerini yerine getirmeyi istememektedirler. Kendilerine karşı dürüst ve adaletli davranmadığını düşünen

çalışanlar işletmeyi sabote etmek için iş erteleme davranışında bulunmaktadır (Öztürk, 2019). İşlerini geciktirerek ve oyalanarak yapan çalışanlar işletmenin zamanında yetiştirilmesi gereken işlerin yetişmemesine de sebep olabilir. Kendilerinin yeteri kadar önemsenmediğini düşünen çalışanları işletmeye olan bağlılığının azaldığı ve her an için işletmeden ayrılabilirler (Terzi, 2018). İşletmeye karşı sinik bir tutum sergileyen çalışanların işletmeye olan güvenlerinin de azaldığını söylemek mümkündür (Güler, 2014). Güvenleri azalan çalışanlarında işletmede yapılan herhangi bir olaydan dolayı gergin ve stresli olmaları da mümkündür. Ayrıca işletmede çalışan yöneticilerin ve çalışanların ikiyüzlü olduğunu düşünen ve kendilerine karşı adaletsiz davranışlarda bulunulduğunu hisseden çalışanın bir süre sonra işletmeye zarar vermeye yönelik birtakım davranışlarda bulunmaya başlayacağı söylenebilir. Çalışanın kendisinin maruz kaldığı bu olumsuz davranışların aynısını işletmeye karşı uygulamaya başlayacak olması bu çalışmanın diğer önemli bir noktasını oluşturmaktadır. Bu çalışmanın çalışanların işletmelere karşı sinik davranışlar geliştirmesi ve sinik davranışların ileri boyutlara ulaşarak işletmeye zarar verme noktasını ortaya koyması açısından literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın sorunsalı ise, işletmelerde görülen sinizm davranışlarının üretkenlik dışı davranışa neden olup olmadığıdır. Bu çalışmanın amacı işletmelerde görülen sinizmin üretkenlik dışı davranışa yol açıp açmadığını incelemektir. Çalışmada literatür taramasına dayanarak örgütsel sinizm ve üretkenlik dışı davranış kavramları açıklanmış ve bu kavramlar arasındaki ilişkiye yer verilmiştir.

1. ÜRETKENLİK DIŞI DAVRANIŞ

Üretkenlik dışı davranış işletmeye veya işletmenin diğer üyelerine zarar vermek için tasarlanmış bir davranıştır. Bu davranışlar; işten kaçınma, yanlış görev yapma, fiziksel saldırganlık, sözlü düşmanlık (hakaret), sabotaj ve hırsızlık gibi zarar verme potansiyeli olan davranışları içerir. Bu tip davranışları sergileyen çalışanlar saldırganlık ve düşmanlık gibi bazı davranışları insanlara yönlendirilirken yanlış görevler yapma veya sabotajda bulunma gibi diğer davranışları işletmeye yönlendirirler (Spector ve Fox, 2002: 271).

İlk üretkenlik dışı davranış biçimi, işletmeye yönelik veya işletme içindeki üyelere yönelik davranışları içerir. İkinci üretkenlik dışı davranış, oldukça uysal kararsızlıklardan (örneğin, aşırı hayal kurma) aşırıya kaçmaya (örneğin, şiddet) kadar değişen bir şiddet spektrumuna kadar uzanır. Üçüncü üretkenlik dışı davranışı ise, bazı araştırmacılar tarafından belirli alt kümelere ayrılır ve öfke, narsisizm veya intikam ve misilleme (örgütsel misilleme davranışı) davranışları da dahil olmak üzere çeşitli motivasyonlara göre incelenir. Son olarak, üretkenlik dışı davranışın ilgi çekici bir alt kümesi ise, işletmeye ilişkin davranışlara ait normların ihlal edilmesini gerektiren sapkınlık davranışlarından oluşur (O'Boyle vd., 2011: 41).

Üretkenlik dışı davranış ile ilgili literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında Chernyak-Hai ve Tziner (2014) tarafından yapılan başka bir çalışmadan elde edilen sonuçlar ise, algılanan örgütsel

dağıtım adaleti, genel ve etik iklimler ve üretkenlik dışı iş davranışı arasında olumsuz bir ilişki olduğunu göstermiştir. Zhang vd., (2019) tarafından yapılan bir başka çalışmada olumsuz etkinin rol stresörlerinin üç boyutu ile üretkenlik dışı iş davranışı arasındaki ilişkilere aracılık ettiği ifade edilmiştir.

Rahim vd., (2016) tarafından yapılan diğer bir çalışmanın bulgusu ise, iş geri bildirim, bireylerarası üretkenlik dışı iş davranışı ve mülkiyet üretkenlik dışı iş davranışı arasında bir ilişkinin olduğudur. Whelpley ve McDaniel (2016) tarafından yapılan çalışmanın sonucunda ise, küresel benlik saygısının işletme temelli benlik saygısından üretkenlik dışı davranış ile daha güçlü bir ilişkiye sahip olduğu ortaya konmuştur.

Hasanati vd., (2017) tarafından yapılan çalışmanın sonucu işletmede bireylerarası çatışmanın üretkenlik dışı iş davranışı üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olduğunu ve işletmede bireylerarası çatışmanın iş stresinin aracılık ettiği işle ilgili üretkenlik dışı iş davranışını etkilediğini göstermektedir. Penney ve Spector (2005) tarafından yapılan çalışmanın sonucu nezaketsizliğin, işletmeye ilişkin kısıtlamaların ve bireylerarası çatışmanın iş tatmini ile olumsuz ilişkili olduğunu ve üretkenlik karşı davranışlar ile olumlu yönde ilişkili olduğunu göstermektedir.

Abdullah ve Halim (2016) tarafından yapılan çalışmada yüksek iş ahlakına sahip çalışanların üretkenlik dışı iş davranışına katılma eğiliminin daha düşük oranda olabileceği ve öte yandan düşük iş ahlakına sahip çalışanların ise, üretkenlik dışı iş davranışına katılma eğiliminin olabileceği ifade edilmiştir. Akinsola ve Alarape (2019) tarafından yapılan çalışmadan elde edilen bulgular örgütsel adalet ve lider üye ilişkisinin olumsuz algısının üretkenlik dışı çalışma davranışlarına katılma eğiliminin daha yüksek olmasına yol açabileceği sonucunu ortaya koymuştur.

2. ÖRGÜTSEL SİNİZM

Son zamanlarda farklı disiplinlerde sıkça bahsedilen ve tartışılan sinizm, antik Yunan uygarlığında bir düşünce okulu ve yaşam biçimi olarak ortaya çıkmıştır (Karadağ vd., 2014: 103). M. Ö. dördüncü yüzyılda, Antisthenes'in takipçileri olan bir grup filozof özellikle önde gelen bir üye olan Diogenes uğruna popüler görüş veya kamu inançlarını bozmuşlardır (Copleston, 1985: 189). Diogenes ve Diogenes'in takipçileri toplumsal kurallara riayet etmemekte, nezaket dışı davranışlar sergilemekte ve diğer toplumların uygarlıklarına hakaret etmektedirler (Gökberk, 2007: 48'den akt. Yardımcı, 2018: 388).

Örgütsel sinizm kavramının, köpek anlamasına gelen Yunanca'da Kyon kelimesinden ya da o zamanlar Atina yakınlarında bulunan Cynosarges'teki bir okuldan türetildiği de düşünülmektedir (<https://en.wikipedia.org/>). Bu noktada Kyon kelimesinin, doğal bir yaşamı tercih eden, sosyal uyumluluktan kaçınan ve etrafta dolaşan, başkalarının sözde uygarlık takıntısına bakılmaksızın kıyafetlerine dikkat etmeyen sinik insanların tutumunu sembolize ettiği ifade edilebilir (Nazir vd., 2016: 199).

1989 yılında Mirvis ve Kanter “Combating Cynicism in The Workplace” adlı eserinde ilk kez örgütsel sinizmden bahsetmişlerdir (Mirvis ve Kanter, 1989). Örgütsel sinizm, araştırmacılar tarafından son yıllarda sıkça ele alınan bir olgudur. Örgütsel sinizmde çalışan bireylerin işletmeye karşı hissettiği bir memnuniyetsizlik duygusu vardır. Çalışanlar işletmenin yönetiminin dürüstlük, adalet ve şeffaflıktan yoksun olduğuna inanmaktadırlar. Bu noktada örgütsel sinizm, işletmeye karşı olumsuz bir tutum (şiddetlenmenin olumsuz tutumu) olarak tanımlanmaktadır (Durrah vd., 2019: 1). Başka bir açıdan bakıldığında örgütsel sinizm, çalışanın işletmenin bütünlüğünün eksikliğine dair inançlarından, örgütsel uygulamalara ve politikalara karşı üstlendiği duygu ve davranışlardan oluşan olumsuz bir tutum olarak kavramsallaştırılmıştır (Robledo Fernández vd., 2018: 4). Diğer bir tanıma göre ise, örgütsel sinizm bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlara sahip bir bireyin çalıştığı işletmeye karşı gösterdiği olumsuz bir tutumdur (Çınar vd., 2014: 431).

Örgütsel sinizmin üç boyutu vardır. Bunlar: bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyuttur. Bilişsel boyuta göre, sinizm yaşayan çalışanlar, işletmelerdeki uygulamaların ilkelere dayanmadığını ve işletmeler tarafından hazırlanan resmi beyanların çalışanlar tarafından ciddiye alınmadığını düşünmektedir (Polat, 2013: 107). Örgütsel sinizmin bilişsel boyutunda, insanların davranışları değiştirilebilir ve güvenilmezdir ve ayrıca insanlar yalan söyleyebilir ve hile yapabilirler (Mete, 2013: 477). Davranışsal boyutuna göre, işletmede ortaya çıkan sinizm davranışlarının çoğunluğunun işletmenin samimiyet ve dürüstlükten yoksun olduğu gerçeğine ilişkin ifadeler olduğu belirtilmektedir (Yıldız ve Şaylıkay, 2014: 623). Duygusal boyutuna göre ise, sinikler işletmelerine karşı saygısızlık gösterebilirler ve öfke hissedebilir ya da işletmelerini düşündüklerinde rahatsızlık duyabilirler, nefret edebilirler ve hatta utanç bile hissedebilirler (Nafei, 2013: 53).

Örgütsel sinizm ile ilgili literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında Yasin ve Khalid (2015) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel sinizmin üç boyutunun işle ilgili yaşam kalitesinin beş boyutu ve örgütsel bağlılığın iki boyutu ile önemli ve olumsuz ilişkiye sahip olduğu sonucu ortaya konmuştur. Ceyhun vd., (2017) tarafından yapılan bir diğer çalışmada evli çalışanların sinizm düzeylerinin bekar olanların sinizm düzeylerinden daha düşük olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca idari görevleri olmayan çalışanlarda davranışsal ve duygusal sinizm düzeylerinin daha düşük olduğu, bilişsel boyutta anlamlı bir fark olmadığı da ifade edilmiştir.

Toheed vd., (2019) tarafından yapılan çalışmanın bulgusu ise, sinizmin örgütsel bağlılık ve değişime karşı direnç üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğudur. Kim vd., (2019) tarafından yapılan bir diğer çalışmada örgütsel sinizmin iş arkadaşı güveni ve dönüşümsel liderlik ile azaldığını ve iş stresi ile arttığı sonucu ortaya konmuştur. Zan ve Altuntaş (2019) tarafından yapılan diğer çalışmadan elde edilen sonuçlar arasında hemşirelerin algılanan örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasında negatif, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu yer almaktadır.

Tuna vd., (2018) tarafından yapılan çalışmada örgütsel kimlik ile çalışan performansı arasında olumlu bir ilişki ve örgütsel sinizm ile performans arasında olumsuz bir ilişki olduğunu sonucuna ortaya konmuştur. Öztürk vd., (2016) tarafından yapılan çalışmanın bulgusunda ise, örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında olumsuz yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu ifade edilmiştir. Özer vd., (2014) tarafından yapılan çalışmada sigarayı bırakma niyeti ile sinizm, stres, intikam arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucu ortaya konmuştur. Konaklı vd., (2013) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin orta düzeyde sinizm algılarına sahip olduklarını ve okul yöneticilerinin özgecil davranışları ile örgütsel sinizm arasında negatif anlamlı bir ilişki olduğu ifade edilmiştir.

Nair ve Kamalanabhan (2010) tarafından yapılan çalışmanın bulgularına göre orta ve üst düzey yönetim pozisyonlarında daha yüksek örgütsel sinizm seviyelerinde çalışan yöneticilerin, genç yönetim pozisyonlarındaki yöneticilerden daha az etik olmadığı ve üç yönlü bir etkileşim etkisinin olduğudur. Farjam vd., (2018) tarafından yapılan çalışmada mesleki tükenmişliğin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisi olduğu doğrulanırken, örgütsel sinizm ile örgütsel sessizlik arasında önemli bir ilişki olduğu ve mesleki tükenmişliğin bu ilişki üzerindeki etkisinin büyük olduğu ifade edilmiştir.

3. ÜRETKENLİK DIŞI DAVRANIŞ İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Son yıllarda işletmede kendilerine kötü davranıldığını düşünen çalışanların işletmedeki diğer çalışanlara ve işletmeye karşı bir takım olumsuz duygular geliştirmeye başladıkları görülmektedir. Bu olumsuz duygular genellikle işletmeye karşı geliştirilen davranışlar olup alaycı ve eleştirel ifadeleri içermektedir. Alaycı ve eleştirel ifadelerin yanı sıra sinizm; öfke, umutsuzluk ve hayal kırıklığı gibi davranışlarda görülebilir (Ceyhun vd., 2017: 61). Bu nedenle bu tür davranışlarda bulunan çalışanlar işletmenin temsilcileri olarak kabul edilen yöneticilerin iddia edilen yanlış davranışları için işletmeye karşı intikam almak isteyebilirler (Boddy, 2014: 109).

Hiç şüphe yok ki üretkenlik karşıtı davranışlar işletmenin normları ihlal eden, işletmenin çıkarlarına zarar veren ve işletmenin genel hedeflere ulaşılmasını engellen bir sapkın davranıştır. Üretkenlik karşıtı davranışlar; sapma, antisosyal davranış, yıkıcı ve tehlikeli davranışlar olarak tanımlanmış ve hem işletme hem de çalışanlar için yaygın görülebilen ve maliyet oluşturabilen davranışlar olarak ifade edilmiştir (Changa ve Smithikra, 2010: 1273).

İşletmede kendisine değer verilmediğini ve kendilerine kötü davranıldığını düşünen çalışanlar bir süre sonra işletmeye karşı zararlı davranışlar geliştirmeye başlamaktadırlar. İşletmenin kendisi için artık önemli olmadığını düşünen çalışanlar kendilerine verilen görevleri yerine getirmekten kaçınabilirler. Çünkü artık kendilerinin önemsenmediği bir işletme için çaba sarf etmenin yanlış ve gereksiz olduğunu düşünürler. Bu yüzden de işletmenin çıkarları ve refahını görmezden gelebilirler. Ayrıca büyük umutlarla başladıkları iş hayatının kendilerine bir faydasının olmadığına düşünen

çalışanlar işletmede birtakım zararlı davranışlarda bulunabilirler. Bu davranışlardan biride üretkenlik dışı davranıştır.

İşletmenin belirlediği hedeflerine ulaşmasına engel olmak için kendilerine verilen işleri aksatarak işletmeye karşı sinik davranışlarını gösterebilirler. Örneğin, işletmede zamanında üretilmesi gereken bir miktar malın belirli bir günde üretilmesi gerekmektedir. Ancak işletmenin çıkarlarını önemsemeyen sinik çalışanlar bu üretimi aksatarak veya bilinçli bir şekilde makineleri bozarak üretimin durmasına neden olabilirler. Bu durum ise, işletme için hem maddi kayba hem de prestij kaybına neden olabilir. Bu nedenle işletmede sinik bireylerin bulunmaları işletmeye oldukça zarar verebilir.

Örgütsel sinizm ve üretkenlik dışı davranış ile ilgili literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında Li ve Chen (2018) tarafından yapılan çalışmada örgütsel sinizm ve işe yabancılaşmanın sırayla psikolojik sözleşme ihlali ve üretkenlik dışı davranış arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini göstermiştir. James (2005) tarafından yapılan çalışmada bulgular örgütsel sinizmin iş gerginliği, öğretmen tükenmişliği, üretkenlik dışı iş davranışı ve uyum ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Rayan vd., (2018) tarafından yapılan çalışmada örgütsel sinizmin davranışsal boyutunun anlamlı korelasyonunun duygusal boyut tarafından takip edildiği ve üretkenlik dışı davranış ile pozitif yönde bir ilişkisi olduğu ifade edilmiştir. Bununla birlikte örgütsel sinizmin üçüncü boyutunun (inanç boyutu) üretkenlik dışı davranışlarla hiçbir ilişkisi olmadığı sonucu da ortaya konmuştur. Kurnaz ve Kökalan (2020) tarafından yapılan çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, örgütsel sinizm algılarının üretkenlik dışı davranışlar ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu sonucu ortaya konmuştur.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İşletmeleri sabote eden birçok sapkın davranış olduğu bilinmektedir. Bu davranışlar genellikle işletmeye zarar vermeyi içeren, bazen kalıcı olan bazen de kalıcı olmayan davranışlardan oluşmaktadır. Bu davranışlardan birincisi ve en az bilineni üretkenlik dışı davranıştır. İkincisi ise, örgütsel sinizmdir. İşletmede çalışanın kendisinin önemsenmediğini düşünmesi çalışanın örgütü kötü algılamasına neden olabilir. Kendilerine karşı kötü davranışlarda bulunulduğu düşünen çalışanlar ise, işletmeye karşı birtakım negatif tutum ve davranış sergileyebilirler.

Çalışanların işletmeye karşı geliştirdikleri negatif tutum ve davranışların en önemlilerinden birisi örgütsel sinizmdir. Çünkü işletmeye karşı sinizm duygusu geliştiren birey bir süre sonra işletmeye zarar verici yani sabote edici davranışlar geliştirmektedir. Lasisi vd., (2014) tarafından yapılan çalışmada da benzer sonuçlar elde edilmiş ve işletmedeki uygulamaların, yetersiz maaşın, alaycı davranışların ve iş-aile çatışmasının çalışanın örgütsel sinizm davranışını geliştirmesine neden olduğu ve bunun devamında da üretkenlik dışı davranışın ortaya çıktığı sonucu ortaya konmuştur.

İşletmede kendisine karşı kötü davranışlar gösterildiğini düşünen veya hissedenden çalışan örgüte karşı kin ve nefret geliştirmekte ve bu durumun bir sonucu olarak da örgütten intikam almak için üretkenlik dışı davranışa sıkça başvurmaktadır. Kurnaz ve Kökalan (2020) tarafından yapılan çalışmada da benzer sonuçlar elde edilmiş ve yapılan çalışmada örgütsel sinizmin üretkenlik dışı davranış ile pozitif yönde bir ilişkisinin olduğu sonucu ortaya konmuştur.

İşletmede kendisine karşı hoşgörülü, iyi niyetli ve yardımsever davranılacağını düşünen çalışan işletmeden beklediği desteği alamayınca işletmeye karşı sinik bir tavır takınmaktadır. Bal (2019) tarafından yapılan çalışmada da benzer sonuçlar elde edilmiş ve algılanan örgütsel destek azalırken örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarında artış olabileceği sonucunu ortaya konmuştur.

İşletmede sürekli olarak çaba gösteren birey emeğinin karşılığını almadığı durumlarda bir tükenmişlik yaşamaktadır. Bu durumun bir sonucunda da işletmeye karşı emek vermektan kaçınarak üretkenlik dışı davranış göstermektedir. Naseer vd., (2021) tarafından yapılan çalışmada da benzer sonuçlar elde edilmiş ve duygusal tükenmenin örgütsel sinizm ile üretkenlik dışı davranışlar arasındaki ilişkiye aracılık ettiği sonucunu ortaya konmuştur.

İşletmede üretkenlik dışı davranışlar sergileyen çalışanlar genellikle görevlerini yapmak yerine ertelerler veya işlerini yerine getirmekten kaçınırlar. Çalışanların kendilerine verilen görevlerine yerine getirmek istememeleri işletme için ayrı bir maliyet oluşturmakta ve işletmeye zarar vermektedir. Gültaç ve Erigüç (2019) tarafından yapılan çalışmada da benzer sonuçlar elde edilmiş ve yapılan çalışmada çalışanların işletmeye karşı geliştirdiği sinizmin işletmede üretim için ayrılan bütçenin çok üstüne çıkılmasına ve üretim için kullanılacak malın israf edilmesine, işletmenin prestijinin azalmasına ve verimliliğinde bir düşüşün olmasına neden olacağı sonucu ortaya konmuştur.

İşletmeye karşı sinizm duygusunu geliştiren çalışanlar işletmede meydan gelebilecek olumlu veya olumsuz olaylara karşı sessiz kalmaktadırlar. Bu sessiz kalma davranışı ise, işletmede çalışan bireyin bilgisinden ve tecrübesinden yararlanılamamasına neden olmaktadır. Örenlili ve Gündüz Çekmecelioğlu (2018) tarafından yapılan çalışmada da benzer sonuçlar elde edilmiş ve sessizlik ve sessizliğin alt boyutları ile üretkenlik dışı davranışlar arasında olumlu yönde bir ilişkinin olduğu ortaya konmuştur.

İşletmede örgütsel sinizm ve üretkenlik dışı davranış engellenmek isteniyorsa önerilerimiz şunlar olacaktır: işletmede çalışanların duygu ve düşüncelerini anlamak için toplantılar yapılabilir. İşletmede çalışanların karşılaşılabilecekleri sinizm davranışlarına ilişkin seminerler verilebilir. Örgütsel sinizmin neden olabileceği üretkenlik dışı davranışları ortadan kaldırmak veya bu tür davranışların etkisini hafifletebilmek için birtakım yazılı kurallar geliştirilebilir. İşletmede örgütsel sinizm ve üretkenlik dışı davranışların işletmelerde neden olabileceği olumsuz ve kötü sonuçları önlemek için konferanslar verilebilir. İşletmede çalışanların karşılaştığı olumsuz davranışlar ve kötü sözler için yasal yaptırımlar uygulanabilir.

Gelecekte yapılacak çalışmalar içinse önerilerimiz şunlar olacaktır; benzer çalışmalar örgütsel sessizlik ve üretkenlik dışı davranış arasında yapılabilir. Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında yapılabilir. Örgütsel bağlılık ve üretkenlik dışı davranış arasında yapılabilir. Mobbing ve üretkenlik dışı davranış arasında yapılabilir. Örgütsel iklim ve üretkenlik dışı davranış arasında yapılabilir. Örgütsel tükenmişlik ve üretkenlik dışı davranış arasında da yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Abdullah, A., & Halim, W. F. (2016). The influence of work ethic and counterproductive work behaviour of civil servants. *Journal of Technology Management and Business*, 3(1), 1-14.
- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: based and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Ahmed, W., Kiyani, A. A., & Hashmi, S. H. (2013). The study on organizational cynicism, organizational injustice and breach of psychological contract as the determinants of deviant work behavior. *Actual Problems of Economics*, 2(140), 145-154.
- Akinsola, O. S., & Alarape, A. I. (2019). Determinants of counterproductive work behaviour among local government workers in Ibadan. *9 th International Conference on Humanities, Psychology and Social Sciences*, 03-05 May 2019, (s.1-13), Athens-Greece.
- Bal, T. (2019). Kamu sektöründe örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarının incelenmesi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Boddy, C. R. (2014). Corporate psychopaths, conflict, employee affective well-being and counterproductive work behaviour. *Journal of Business Ethics*, 121(1), 107-121.
- Ceyhun, S., Malkoç, N., & Arslan, N. (2017). Investigation of organizational cynicism levels of the personnel working in private sports facilities. *European Journal of Physical Education and Sport Science*, 3(15), 59-76.
- Changa, K., & Smithikrai, C. (2010). Counterproductive behaviour at work: an investigation into reduction strategies. *The International Journal of Human Resource Management*, (8), 1272-1288.
- Chernyak-Hai, L., & Tziner, A. (2014). Relationships between counterproductive work behavior, perceived justice and climate, occupational status, and leader-member exchange. *Journal of Work and Organizational Psychology*, (30), 1-12.
- Copleston, F. (1985). A history of philosophy: Greece and Rome. New York, NY: Doubleday.

- Çınara, O., Karcioğlu, F., & Aslan, İ. (2014). The relationships among organizational cynicism, job insecurity and turnover intention: a survey study in Erzurum/Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, (150), 429-437.
- Dean, J. W. Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Acad. Manag. Rev.*, (32), 341-352.
- Durrah, O., Chaudhary, M., & Gharib, M. (2019). Organizational cynicism and its impact on organizational pride in industrial organizations. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(1203), 1-16.
- Erbil, S. (2013). Otel işletmelerinde çalışanların örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetine etkisi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Farjam, S., Almodarresi, S. M. A., Pirvali, E., Saberi, H., & Malekpour, S. (2018). The mediator effect of occupational burnout on the relationship between organizational cynicism and organizational silence (case of study: employees of Farokhshahr social security organization hospital). *Revista Publicando*, 5(15/2), 1136-1159.
- Gökberk, M. (2007). Felsefe Tarihi. Remzi Kitabevi: İstanbul.
- Güler, S. (2014). Örgütlerde güven algılamasının örgütsel sinizm üzerine etkisi ve bir araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Gültaç, S., & Erigüç, G. (2019). Geçmişten günümüze örgütlerde üretkenlik karşıtı iş davranışları kavramsal bir bakış açısı. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (36), 51-68.
- Hasanati, N., Winarsunu, T., & Karina, V. D. (2017). The influence of interpersonal conflict on counterproductive work behaviour mediated by job stress. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, (133), 276-282.
- Jafarguliyeva, N. (2013). Beyaz yakalı çalışanların örgütsel sessizlik tutumlarına göre sınıflandırılması ve örgütsel sessizliğin örgütsel sinizm üzerinde etkisi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- James, M. S. L. (2005). Antecedents and consequences of cynicism in organizations: an examination of the potential positive and negative effects on school systems. Yayınlanmamış doktora tezi, Department of Management, The Florida State University College of Business, Florida.
- Karadağ, E., Kılıçoğlu, G., & Yılmaz, D. (2014). Organizational cynicism, school culture, and academic achievement: the study of structural equation modeling. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 14(1), 102-113.

- Kim, S., Jung, K., Noh, G., & Kang, L. K. (2019). What makes employees cynical in public organizations? antecedents of organizational cynicism. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 47(6), 1-10.
- Konaklı, T., Özyılmaz, G., & Çörtük, S. (2013). Impact of school managers 'altruist behaviors upon organizational cynicism: the case of Kocaeli, Turkey. *Educ. Res. Rev.*, 8(24), 2317-2324.
- Köybaşı, F. Uğurlu, C. T., & Öncel A. (2017). Examining the relationship between teachers' organizational justice perceptions and organizational cynicism levels. *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 18(1), 1-14.
- Kurnaz, K. (2020). Örgütsel sinizm algısının üretkenlik karşıtı iş davranışları ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: bir kamu örneği. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kurnaz, K., & Kökalan, Ö. (2020). Örgütsel sinizm algısının üretkenlik karşıtı iş davranışları ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: bir kamu örneği. *BEYDER*, 15(1), 41-58.
- Lasisi, O. J., Okuneye, M. Y., & Shodiya, O. A. (2014). Antecedents of counter work behavior in public sector organisations: evidence from Nigeria. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 3(9), 58-65.
- Li, S., & Chen, Y. (2018). The relationship between psychological contract breach and employees' counterproductive work behaviors: the mediating effect of organizational cynicism and work alienation. *Front. Psychol.*, 9(1273), 1-13.
- Mete, Y. A. (2013). Relationship between organizational cynicism and ethical leadership behaviour: A study at higher education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, (89), 476-483.
- Mirvis, P. H., & Kanter, D. L. (1989). Combatting cynicism in the workplace. *National Productivity Review*, 8(4), 377-394.
- 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.
- Nair, P., & Kamalanabhan, T. J. (2010). The impact of cynicism on ethical intentions of Indian managers", the moderating role of their level of management. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 1(2), 155-159.
- Naseer, S., Raja, U., Syed, F., & Baig, M. U. A. (2021). When and why organizational cynicism leads to CWBs. *Personnel Review*, 50(1), 90-107.
- Nazir, T., Ahmad, U. N. U., Nawab, S., & Shah, S. F. H. (2016). Mediating role of organizational cynicism in relationship between role stressors and turnover intention: evidence from healthcare sector of Pakistan. *International Review of Management and Marketing*, 6(2), 199-204.

- O'Boyle, E. H., Forsyth, D. R., & O'Boyle, A. S. (2011). Bad apples or bad barrels: an examination of group-and organizational-level effects in the study of counterproductive work behavior. *Group and Organization Management*, 36(1), 39-69.
- Örenlili, M., & Gündüz Çekmecelioglu, H. (2018). Örgütsel sessizliğin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkileri: Bursa ilinde bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(61), 937-947.
- Özer, Ö., Songur, C., Kar, A., Top, M., & Erigüç, G. (2014). Organizational stress, organizational cynicism, organizational revenge, intention to quit: a study on research assistants. *The Macrotheme Review*, 3(8), 121-128.
- Öztürk, M., Eryeşil, K., & Bedük, A. (2016). The effect of organizational justice on organizational cynicism and turnover intention: a research on the banking sector. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(12), 543-551.
- Öztürk, O. (2019). Örgütsel sinizmin iş erteleme ve sanal kaytarma üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Penney, L. M., & Spector, P. E. (2005). Job stress, incivility, and counterproductive work behavior (CWB): The moderating role of negative affectivity. *Journal of Organizational Behavior*, 26(7), 777-796.
- Polat, S. (2013). The impact of teachers' organizational trust perceptions on organizational cynicism perception. *Global Journal of Teacher Education*, 1(1), 106-111.
- Rahim, A. R. A., Shabudin, A., & Nasurdin, A. M. (2016). Effects of job characteristics on counterproductive work behavior among production employees: Malaysian experience. *International Journal of Business and Development Studies*, 8(1), 117-139.
- Rayan, A. R. M., Aly, N. A. M., & Abdelgel, A. M. (2018). Organizational cynicism and counterproductive work behaviors: an empirical study. *European Journal of Business and Management*, 10(27), 70-79.
- Robledo Fernández, J. C., Martínez Moreno, O. C., & Merlano Lombana, A. F. (2018). Organizational cynicism-an exploration analysis-case: workers in the city of Cartagena de Indias (Colombia). *Revista ESPACIOS*, 39(26), 1-16.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, (12), 269-292.

- Terzi, C. (2018). Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerine etkisinin incelenmesi: hekimlere yönelik bir araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Toheed, H., Turi, J. A., & Ramay, M. I. (2019). Exploring the consequences of organizational cynicism. *International Journal of European Studies*, 3(1), 1-7.
- Tuna, R., Bacaksız, F. E., & Harmancı Seren, A. K. (2018). The effects of organizational identification and organizational cynicism on employee performance among nurses. *International Journal of Caring Sciences*, 11(3), 1707-1714.
- Whelpley, C. E., & McDaniel, M. A. (2016). Self-esteem and counterproductive work behaviors: a systematic review. *Journal of Managerial Psychology*, (31), 850-863.
- Yardımcı, A. B. (2018). Sinoplu filozof Diogenes (Diyojen) ve etik anlayışı. (ed. Kıran, Ö.), Sosyal Bilimciler Gözüyle Sinop, Berikan Yayıncılık: Ankara.
- Yasin, T., & Khalid, S. (2015). Organizational cynicism, work related quality of life and organizational commitment in employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 9(2), 568-582.
- Yıldız, S., & Şaylıkay, M. (2014). The effect of organisational cynicism on alienation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, (109), 622-627.
- Zan, S. Y., & Altuntaş, S. (2019). The effect of nurses' perceptions of organizational support on organizational cynicism. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 12(2), 100-106.
- Zhang, Y., Crant, J. M., & Weng, Q. D. (2019). Role stressors and counterproductive work behavior: the role of negative affect and proactive personality. *Int J Select Assess*, (27), 267-279.
- [https://en.wikipedia.org/wiki/Cynicism_\(philosophy\)](https://en.wikipedia.org/wiki/Cynicism_(philosophy)), Erişim Tarihi: 12.05.2021.