

**POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞIN ÖRGÜTSEL
SİNİZM ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: KAYSERİ İLİNDEKİ
İMALAT SANAYİ İŞLETMELERİNDE BİR
UYGULAMA***

**THE EFFECTS OF POSITIVE ORGANIZATIONAL
BEHAVIOR ON ORGANIZATIONAL CYNICISM: A
CASE STUDY KAYSERİ'S MANUFACTURING
INDUSTRY**

**Yrd.Doç.Dr.Korhan KARACAOĞLU[†]
Arş.Gör.Fatma İNCE[‡]**

ÖZET

Araştırmanın amacı, pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerindeki etkisinin ortaya konulmasından oluşmaktadır. Çalışmanın örneklemini Kayseri ilindeki imalat sanayi işletmelerinde çalışan 300 kişi oluşturmaktadır. Araştırmanın bulguları, pozitif örgütsel davranış ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur. Pozitif örgütsel davranışın boyutları açısından bu bulgular değerlendirildiğinde ise özyeterlik, umut, dayanıklılık ve iyimserliğin örgütsel sinizmle negatif yönlü bir ilişki içerisinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Benzer şekilde, pozitif örgütsel davranışın boyutlarından olan; özyeterlik ve iyimserliğin örgütsel sinizm üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Çalışmada son olarak; araştırmanın kısıtlarına ve gelecek araştırmalar için bazı önerilere yer verilmiştir.

ABSTRACT

The aim of this study is to analyze the impacts of positive organizational behavior on organizational cynicism in terms of employees of manufacturing industry. The findings of research reveal that there exists a negative relationship between positive organizational behavior and organizational cynicism. When these findings are reviewed in terms of positive organizational behavior determinants, self-efficacy, hope, resiliency

* Bu çalışma, Fatma İNCE tarafından hazırlanan, "Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri: Kayseri İlindeki İmalat Sanayi İşletmelerinde Bir Araştırma" adlı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

[†] Nevşehir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü.

[‡] Nevşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.

and optimism are found to negatively correlated with organizational cynicism. Moreover, it is found that positive organizational behavior has a negative impact on organizational cynicism. Similarly, it is also found that self-efficacy and optimism, as positive organizational behavior determinants, have a negative impact on organizational cynicism. Finally, constraints of the study are given and some suggestions are made for following studies.

Anahtar Kelimeler: Pozitif örgütsel davranış, özyeterlik, umut, dayanıklılık, iyimserlik, örgütsel sinizm.

Key Words: Positive organizational behavior, self-efficacy, hope, resiliency, optimism, organizational cynicism.

GİRİŞ

İşletmelerin varoluşundan beri hiç değişmeyen, kar etme ve diğerlerinden daha başarılı olma arzusu nedeniyle; sürekli üreten, çalışan ve satış yapan örgütler, artık çalışanlarını daha da dikkate almaları gerektiğinin farkına varmışlardır. Özellikle Türkiye ekonomisinin temel taşı niteliğindeki imalat sanayinin büyümesi ve geliştirilmesi için bugüne kadar hep; yeni teknolojilere, ar-ge'ye ve nitelikli işgücü gibi unsurlara gereksinim duyulmuştur. Ancak yakın zamana kadar imalat sanayinde çalışanların örgütlerine karşı nasıl bir tutum içinde oldukları ve kendileriyle ilgili ne bildikleri, bunları örgüt lehine nasıl kullanabilecekleri üzerinde pek durulmamıştır. Son yıllarda ise yoğun rekabet nedeniyle artık imalat işletmeleri de enerji düzeyleri yüksek, işlerine bağlı, konsantre olabilen, işlerine ve çalıştıkları kurumlarına karşı sorumluluk duyguları gelişmiş, verimli çalışanlara her zamankinden daha çok ihtiyaç duymaktadırlar. Dolayısıyla örgütlerde performans gelişimi için ölçülebilir ve etkili bir biçimde yönetilebilir, geliştirilebilir, pozitif eğilimi olan insan kaynaklarının güçlü ve psikolojik kapasiteleri üzerine yapılan bilimsel araştırmalar anlamına gelen pozitif örgütsel davranış önemli bir hale gelmiştir.

Örgütler etkinliklerini, verimliliklerini, karlılıklarını ve rekabet edebilirliklerini arttırmak için çalışanlarına daha fazla önem ve değer vermeleri gerektiğinin farkına varmalarına rağmen çalışma yaşamının giderek dinamik, karmaşık ve çalışanlar üzerinde baskı yaratıcı özelliği, çalışanlarda sinik davranışlar ortaya çıkmasına ve dolayısıyla verimliliklerinde bir azalmaya neden olabilmektedir. Bireyin çalıştığı örgüte yönelik olumsuz tutumlarını ifade eden örgütsel sinizm, artık örgütler için önemli bir tehdit unsuru olarak algılanmaya başlanmıştır.

Hem pozitif örgütsel davranışın hem de örgütsel sinizmin bu kadar önemli hale gelmesi böyle bir araştırmanın tasarlanmasının gerekçesi ve rasyonelini de ortaya koymaktadır. Örgütsel sinizmin ortadan kaldırılmasına yönelik olarak pozitif örgütsel davranış ve boyutlarının bireysel düzeyde çalışanların sinik tutumlarını nasıl etkileyeceği ve sinizmin azaltılmasında etkili olup olamayacağı bu araştırmanın temel sorunsalı olarak belirlenmiştir. Bu cümleden hareketle araştırmanın amacı, pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerindeki etkilerinin ortaya konulmasıdır.

Bu çalışma, toplam iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde; pozitif psikoloji, pozitif örgütsel davranış ile sinizm kavramı, ve önemi, örgütsel sinizmin boyutları ile pozitif örgütsel davranış kavramı ve örgütsel sinizm ilişkisine yer verilmektedir. Çalışmanın ikinci bölümünde ise Kayseri Organize Sanayi Bölgesindeki imalat sanayi işletmelerindeki çalışanların pozitif örgütsel davranışlarının örgütsel sinizm düzeyleri üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik yapılan uygulama ve bu uygulamanın sonuçları üzerinde durulmaktadır.

1. KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Pozitif Psikoloji Kavramı

Pozitif psikoloji; psikoloji biliminin sadece bireylerdeki olumsuzlukların iyileştirilmesinde değil, ayrıca onların mutluluğu ve kişisel gelişimlerine katkıları için de önemli olduğunu savunan bir yaklaşım olarak tanımlanmaktadır. Pozitif psikoloji ilk olarak 1960'larda hümanistik psikoloji bağlamında Abraham H. Maslow, Erich Fromm ve Carl Rogers tarafından ortaya atılmıştır (Abdullah, 2009: 23). Ancak 1998 yılında Amerikan Psikologlar Birliği'nin (APA) o dönemki başkanı Martin E. P. Seligman tarafından ismi konulmuştur. Bireylerde neyin yanlış olduğuna değil, neyin doğru olduğuna vurgu yapan yeni bir psikoloji akımıdır (Güler, 2008: 199).

Önceleri, genellikle patoloji, çaresizlik, başarısızlık, tükenmişlik gibi insan davranışlarının karanlık tarafını araştıran psikoloji bilimi, artık pozitif psikoloji akımı çerçevesinde, modern hayatın bireyler için sağladığı olanaklar ve mutlu yaşama ulaşabilmenin yolları üzerine odaklanmaktadır (Caprara ve Cernove, 2003: 70). Aslında Seligman'a (2002: 3) göre psikoloji; sadece hastalıkları, zayıflıkları ve hasarı inceleyen bir bilim değildir. Psikoloji aynı zamanda güçlü yönleri ve erdemleri de inceleyen bir bilim olmalıdır. Tedavi etmek sadece hatalı olanı düzeltmek değil; aynı zamanda doğru olanı geliştirmektir. Seligman psikolojinin olumsuz olayları onarmakla alakalı olan bakış açısını pozitif özellikler inşa etmeye doğru kaydırması gerekliliğini vurgulamaktadır.

Pozitif psikoloji ortalama bir bireyin nasıl olduğunu, bu bireyde neyin doğru gittiğini ve neyin gelişmekte olduğunu bulma konusunda bir gözden geçirme ve değerlendirme süreci olarak ifade edilmektedir (Luthans vd., 2007a: 541). Bir diğer tanımla, pozitif psikoloji bireylerde neyin yanlış olduğuna değil, neyin doğru olduğu ve bunun nasıl geliştirilebileceği üzerine yoğunlaşmaktadır (Luthans vd., 2007b: 26).

Genel olarak pozitif psikoloji; birey, grup ve kurumların işleyişi ve gelişimine katkıda bulunan süreç ve koşulların incelenmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Gable ve Haidt, 2005: 104). Seligman, psikoloji biliminin bireyin normal olmayan yönleri üzerinde durduğuna; güçlü, olumlu yönlerini anlamaya ve geliştirmeye çalışmadığına vurgu yaparak, psikolojik sonuçların bireyleri nasıl daha normal, daha mutlu, daha başarılı ve daha iyi kişilerle

dönüştürmek için kullanılması gerektiğini ifade ederek “pozitif psikoloji” kavramını ortaya atmıştır (Linley vd., 2006: 4).

Pozitif psikoloji; olumlu duygular, pozitif kişilik özellikleri ve pozitif organizasyon bilimi olarak tanımlanabilmektedir (Seligman ve Chikszentmihalyi, 2000: 5). Pozitif psikolojinin alanı; iyi olma, memnuniyet ve tatmin gibi geçmişle ilgili; umut ve iyimserlik gibi gelecekle ilgili; sağlık ve mutluluk gibi şu anla ilgili anlamlı kişisel duyguları kapsamaktadır. Birey bazında sevgi kapasitesi, yetenek, cesaret, kişilerarası ilişkiler, estetik duygusu, azim, özgünlük, ileri görüşlülük, moral, üstün yetenek ve akıllı olma gibi pozitif karakter özellikleriyle ilgilidir. Grup düzeyinde ise sorumluluk, nezaket, ılımlılık, hoşgörü, etik çalışma, özenli olma gibi vatandaşlık erdemleri ve bireyleri daha iyi vatandaşlığa yönlendiren kurumlarla alakalıdır (Seligman ve Chikszentmihalyi, 2000: 5).

1.2. Pozitif Örgütsel Davranış Kavramı

Örgüt ortamına pozitif psikoloji akımının yansımaları, iki ana yaklaşımlardır. Bunlardan biri Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu (Positive Organizational Scholarship)’dur. Michigan Üniversitesi araştırmacıları tarafından ortaya atılmıştır. Bu yaklaşım, kriz ve olumsuz şartlarda örgütün yaşamını ve etkinliğini sürdürebilmesi için pozitif örgütsel özellikleri ön plana çıkarmaktadır. İkinci yaklaşım ise, Luthans başta olmak üzere Nebraska Üniversitesi Gallup Liderlik Enstitüsü araştırmalarıyla ortaya atılmış olan Pozitif Örgütsel Davranış (Positive Organizational Behavior)’tır. Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu daha çok makro ve örgütsel bir bakış açısı ortaya koyarken, Pozitif Örgütsel Davranış daha mikro ve bireysel açıdan pozitif çalışma psikolojisi araştırmalarından oluşmaktadır (Luthans vd., 2007b: 9-10). Pozitif psikolojinin örgütteki yansımaları makro ya da mikro düzeyde olsa da örgüte ve işgörene önemli katkılar sağlamaktadır.

Luthans’a göre, geleneksel kaynaklar ve çözümler artık yeterli değildir. Örgütsel davranış alanında da, zayıf yönleri belirlemek ve olumsuz durumlara yoğunlaşmak yerine daha proaktif ve pozitif yaklaşımları ön plana çıkaran güçlü yönler üzerinde durmak daha etkin olur. Son dönemlerde örgütsel davranış alanında yapılan pozitif yönelimli araştırmalar da bunu ortaya koymaktadır (Luthans, 2002b: 695; Met, 2010: 889).

Pozitif örgütsel davranış, pozitif psikoloji yaklaşımına bağlı olarak gelişen bir akımdır. İşgörenlerin örgüt içinde mutlu ve huzurlu bir hayat sürdürmeleri amacıyla yola çıkarken, özellikle işgörenlerin örgüt içerisinde olumlu davranışlarının gelişimini hedefleyen bir anlayış içindedir (Özkalp, 2009: 491; Bal, 2009: 546).

Pozitif Örgütsel Davranış, “günümüz iş hayatının gelişimi için ölçülebilir, geliştirilebilir ve etkin bir biçimde yönetilebilir pozitif yönelimli insan kaynaklarına ilişkin güçlü yönler ve psikolojik kapasiteler ile ilgili yapılan çalışma ve uygulamalar” olarak tanımlanmaktadır (Luthans, 2002a: 59). Bu tanıma göre pozitif örgütsel davranış, zayıf yönleri iyileştirmek için kullanılan olumsuz tedavi yöntemlerinin neden olduğu kısır döngüden kurtulmak için güçlü yönlerin ön plana çıkarılarak vurgulanması gerekliliğini

ileri sürmekte, pozitif ve proaktif bir yaklaşımın benimsenmesini savunmaktadır (Luthans, 2002b: 695- 696).

1.3. Pozitif Örgütsel Davranışın Boyutları

Şimdiye kadar bazı olumlu yapıların araştırılmış olmasına rağmen, pozitif örgütsel davranış tanımındaki kriterleri en iyi şekilde sağlayan dört boyut tespit edilmiştir. Bunlar; umut, iyimserlik, dayanıklılık ve özyeterlik kavramlarıdır. Bu boyutlar bir araya getirildiğinde psikolojik sermaye olarak ifade edilmektedir (Avey vd., 2008a: 53).

Umut

Pozitif psikoloji akımında iyimserlik daha fazla dikkat çeken bir kavramken, pozitif örgütsel davranışta umut kavramı daha merkezi bir yer tutmaktadır. Birçok birey için umut (en iyi şeyi beklemek); insanın arkadaşları ve akrabaları tarafından kötü zamanlarında söylenenler ve iyimser nasihatler olarak düşünülmektedir. Klinik psikolojide ise umut, tek boyutlu bir yapı olup bir amaca ulaşmakta bireyin genel bir algısı olarak tanımlanmaktadır (Frank, 2005: 383).

Snyder, umut kavramını iki boyutlu tanımlayarak pozitif örgütsel davranışta kullanmıştır. Snyder ve çalışma arkadaşlarına göre umut; olumlu bir motivasyon durumu olup, bireyin başarı duygusuna ulaşmasında onu amaca yönlendiren enerji ve yol olarak tanımlanmaktadır (Snyder vd., 1991: 287). Kısaca umut etmenin, biri istek gücü diğeri ise onu buna ulaştıracak yol gücü olmak üzere iki boyutu vardır (Luthans vd., 2007b: 66).

İyimserlik

Psikologların birçoğu, iyimserliği bireyin doğasında var olan bireysel bir farklılık olarak görmekte ve iyimserliği, olumlu düşüncenin gücü olarak ifade etmektedirler. Psikoloji bilimi ise iyimserliği, geliştirilen olumlu beklentilerin sonucunda gelişen bir bilişsel karakteristik veya olumlu yüklemeler olarak açıklamaktadır (Coleman, 1995: 89).

İyimserlik, Seligman tarafından yükleme şekliyle açıklanmaktadır. İyimserler, genellikle olumlu yükleme yaparlarken, başlarına gelen olumlu olayları içsel, kalıcı ve genel sebeplerle; olumsuz olayları ise dışsal, değişken ve özel sebeplerle açıklamaktadırlar (Seligman, 1990: 113).

Dayanıklılık/ Direnç

Pozitif örgütsel davranışın bir boyutu olarak dayanıklılık, bireyin olumlu ve olumsuz şartlar ile karşılaştığında gösterdiği pozitiflik veya bunları karşılama gücü olarak tanımlanmaktadır (Luthans, 2002b: 702). Bireyin karşılaştığı bütün zorluklara karşı dayanma gücünü, uyumunu, esnekliğini, değişime olan tepkilerini ve süreklilik arz eden psikolojik baskılar karşısındaki tutumunu içermektedir (Masten, 2001: 235).

Dayanıklılık özelliğine sahip bireylerin işin veya yaşamın stresinden kaynaklanan fiziki veya zihinsel hastalıklardan korunduğuna dikkat çekilmektedir. Dayanıklı kişilik özelliğini belirleyen unsurlar; bireyin

bulunduğu ortamlara alakadar olması, olayların gidişatını kontrol etme arzusu ve mücadele etme hevesine sahip olmasıdır. Örneğin, işsizlik gibi negatif bir durumda dahi, bireyin hemen iş olanaklarını araştırması, işten neden çıkarıldığını anlamaya çalışması ve bu durumu kariyerinin gelişmesinde bir fırsat olarak görmesidir (Güler, 2009: 133).

Özyeterlik

Özyeterlik, Bandura (1986) tarafından örgütsel davranış literatürüne kazandırılmıştır ve Sosyal Öğrenme Teorisinin ana unsurlarından biridir.

Bandura, bireylerin karşılaşması olasılığı bulunan durumlar ile başa çıkabilmek için ihtiyaç duyulan eylemleri ne kadar iyi yapabildiklerine ilişkin yargıları özyeterlik algısı olarak tanımlanmaktadır (Bandura, 1986: 391). Bandura'ya göre özyeterlik, bireyin kendisine verilen işleri organize edebilme ve başarıma becerisiyle alakalı yargıları olarak da ifade edilmektedir (Akkoyunlu vd., 2005: 1).

Başka bir tanıma göre özyeterlik, bireyin kendi kabiliyetlerine olan güveni ve bunları doğru şekilde güdülemesi, bir işi belli bir çerçevede en iyi şekilde yerine getirebilme becerisi olarak tanımlanmaktadır (Stajkovic ve Luthans, 1998: 66). Böylece genel özyeterlik değişik ortamlarda ve durumlarda çabucak değişmeyen, durağan bir kişilik özelliğidir. Ayrıca özyeterlik, bireyin yeteneklerinde ne kadar yetkin olduğu ile ilgili değil, kendi yeteneklerine olan inancı ile alakalıdır (Özkalp, 2009: 493).

1.4. Örgütsel Sinizm

Bireylerin yalnızca kendi çıkarlarını gözettiğine inanan ve buna göre herkesi çıkarıcı kabul eden kimse olarak tanımlanan 'sinik' ve bunu açıklamaya çalışan düşünceye 'sinizm' denilmektedir. Sinizme ilişkin temel inanç; adalet, dürüstlük ve içtenlik ilkelerinin kişisel çıkarlara feda edildiği yönündedir (James, 2005: 1). Sinizm, şüphencilik, kuşkuculuk, güvensizlik, kötümserlik, inançsızlık, olumsuzluk sözcükleriyle yakın anlamlara sahip olmakla beraber, modern yorumunda, bireyin 'kusur bulan, zor beğenir, eleştirir' (Eaton, 2000: 6-7) anlamı daha baskındır. Sinizm, bireyin negatif deneyimlerinin ve duygularının sonucunda ortaya çıkan küçümseyici ve eleştirel bir bakış açısı kazanması durumudur.

Dean, vd. (1998), çok sayıda işgörenin çalıştıkları örgütlerine karşı geliştirdikleri ve git gide artarak görünür hale gelen aşırı negatif tutumlarını kapsamlı bir şekilde sorgulayarak, "örgütsel sinizm" kavramını ortaya atmışlardır. Örgütsel sinizm, bireyin çalıştığı örgüte yönelik olumsuz tutumlarının olmasıdır. Bu tutumlar, örgüte yönelik negatif duyguları ve eleştirel davranışları içine almaktadır (Abraham, 2000: 269).

Örgütsel sinizm, çalışanların örgütlerinin dürüstlükten yoksun olduğuna inanmaları durumunda görülmektedir. Dürüstlüğün olmadığına dair bu algılama daha çok; adalet, ahlak ve dürüstlük ile alakalı temel beklentilerin ihlal edildiği algısından doğabilmektedir. Örgütsel sinizm, geleceğe dönük bir nitelik olarak kavramsallaştırılmaktadır. Ayrıca örgütsel

sinizmin tecrübeler sonucu gelişen bir “öğrenilmiş düşünceyi” temsil ettiği savunulmaktadır (Johnson ve O’leary-Kelly, 2003: 629).

Bir başka tanıma göre ise örgütsel sinizm, bir çalışanın örgütüne karşı geliştirdiği olumsuz tutumlar olarak tanımlanmakta ve örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanç, örgüte yönelik olumsuz duygu ve bu inançlar ve duygularla tutarlı olarak, örgüte yönelik aşağılayıcı ve eleştirel davranma eğilimi olmak üzere üç boyutlu bir tutum olarak tanımlanmaktadır (Dean vd., 1998: 345).

1.5. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Bu çalışmada örgütsel sinizm kavramının ele alınmasında Dean vd. (1998) tarafından; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal şeklinde tanımlanan üç boyut dikkate alınmıştır.

Bilişsel Boyut

Sinizm kavramını psikolojik açıdan inceleyen çalışmalarda, bireylerin başkaları hakkında sahip oldukları inançlar üzerinde durulmuştur. Bireyin bu inançları ise başkalarının; yalancı, güvenilmez, tembel, samimiyetsiz, dengesiz, hilekâr ve bencil olduğu yönündedir (Barefoot vd., 1989: 48; Cook ve Medley, 1954: 414). Sonuç olarak başkalarına güvenilmeyeceği; başkalarının acımasız olduğu ve bireylerin kendileri için bir şey isteme nedenlerini kendilerine saklamaları gerektiği ortaya çıkmıştır (O’Hair ve Cody, 1987: 282). Bütün bu kavramsallaştırmalar, sinizmin en iyi şekilde bilişsel yolla anlaşılacağını savunmaktadır (Brandes, 1997: 27).

Örgütsel sinizmin ilk boyutu; öfke, hor görme ve kınama gibi olumsuz duygularla ortaya çıkan, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inançtır. Eylemlerin ve insan güdülerinin iyiliği ve samimiyetine dair inançsızlığa olan eğilimi nedeniyle sinik; adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi prensiplerin eksikliği yüzünden, örgütünün uygulamalarıyla kendisine “ihamet” ettiğine inanmaktadır (Özgener vd., 2008: 56; Kutanis ve Çetinel, 2010: 188).

Duyuşsal Boyut

Andersson (1996), “çevredeki faktörlere maruz kalarak değişikliğe yatkın olan bir nesneye ya da birçok nesneye karşı küçümseme, hayal kırıklığı ve güvensizlik tutumu” olarak tanımladığı örgütsel sinizm kavramıyla, örgütsel sinizmin duyuşsal boyutundaki öğelere vurgu yapmıştır. Bu öğeleri birleştirerek alan yazına önemli katkılar sağlamış ve örgütsel sinizm kavramını genişletmiştir (James, 2005: 6). Bu bilgilerle bu boyutta; saygısızlık, küçümseme, öfke, kızgınlık, sıkıntı, utanç, nefret, kendini beğenmişlik, ahlaki bozulma, hayal kırıklığı ve güvensizlik duygularının yer aldığı söylenebilir.

Duyuşsal boyut; birey tarafından pozitif ya da negatif olarak nitelendirilen duygusal tecrübelerdir. Duyuşsal boyuta örnek vermek gerekirse; bir işgören, zor bir görevi başardığında gurur duyabilmekte ya da istemediği bir göreve atanarak endişe hissedebilmektedir. İşgörenin karşı

karşıya kaldığı bu duygular, çalışanın işi hakkındaki düşüncelerini şekillendirmektedir (Özkalp ve Kirel, 2005: 73).

Davranışsal Boyut

Davranış boyutunda ise işgörenler örgüte karşı olumsuz ve çoğunlukla küçümseyici bir tavır içindedirler. Bunların en yaygını, işgörenin örgütüne karşı güçlü eleştirilerde bulunmasıdır. Ayrıca işgörenin geleceğe yönelik kötümser düşünceler içerisine girerek örgütüne karşı ağır eleştiriler yöneltmesidir (Dean vd., 1998: 345- 346). Zaman zaman işgörenler örgütle ilgili şikâyetle bulunma, dalga geçme ve eleştirilerde bulunma gibi davranışlar sergileyebilmektedirler. Örgütlerde, sinik davranışlar sözlü olmayan davranışlarla örneğin; işgörenlerin birbirleriyle anlamlı bakışmaları, sırtımları ve küçümser bir şekilde gülümsemeleri gibi de ortaya konulabilmektedir (Brandes ve Das, 2006: 240).

Örgütsel sinizmin son boyutu, işgörenin olumsuz davranışlara yönelme eğilimidir. Bu davranışların çoğu, örgütün samimiyet ve dürüstlükten yoksun olduğuna dair güçlü eleştirileri, karamsar tahminleri, alaycı mizah gibi unsurları ve örgütle ilgili hor görmeleri ve eleştirel ifadeleri de içine almaktadır (Özgener vd., 2008: 56; Kutanis ve Çetinel, 2010:188). İşgörenler sinik davranışları ifade edebilmek için mizahı, özellikle alaycı mizahı kullanmaktan büyük keyif alırlar (Dean vd., 1998: 346). Böylece sinik tutuma sahip işgörenler örgütlerinin amaçlarıyla alay edebilmekte, görev ifadelerini yeniden yazabilmekte ve alaycı yorumlarda bulunabilmektedirler (Brandes, 1997: 34-35).

1.6. Pozitif Örgütsel Davranış ve Örgütsel Sinizm

Pozitif örgütsel davranışın, sinizm üzerinde pozitif duyguların dışında bağımsız ve doğrudan bir etkisinin olduğu görülmektedir. Sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal bileşenleri olan bir tutum olduğu göz önüne alındığında pozitif örgütsel davranış ile sinizm arasında negatif bir ilişki olduğu görülmektedir (Avey vd., 2008a: 62- 65; Avey vd., 2008c: 28). Bu nedenle pozitif örgütsel davranış eğilimi yüksek olan işgörenlerin örgütsel değişimi daha çok desteklemeleri, daha çabuk değişime adapte olabilmeleri ve değişim sürecinde daha esnek olmaları mümkündür (Avey vd., 2008c: 29).

Pozitif örgütsel davranış ile dönüşümcü liderlik üzerine yapılan bir araştırmada pozitif örgütsel davranış ile dönüşümcü liderliğin kontrol değişkenlerinin ötesinde personel güçlendirme, sinizm ve işten ayrılma niyeti için önemli belirleyiciler olduğu saptanmıştır (Avey vd., 2008b: 119). Hem pozitif örgütsel davranış hem de dönüşümcü liderlik çalışan sinizminin önemli belirleyicileridir (Avey vd., 2008b: 121).

Çalışkan ve Erim (2010) tarafından yapılan araştırmada; özyeterlik, umut, iyimserlik ve dayanıklılıktan oluşan pozitif örgütsel davranış boyutlarının, sinizm üzerinde negatif yönlü ancak, oldukça düşük bir açıklayıcı güce sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca regresyon analizine tabi tutulan tüm pozitif örgütsel davranış boyutlarından bir tek iyimserlik

kavramının sinizme negatif yönlü etki yaptığı tespit edilmiştir (Çalışkan ve Erim, 2010: 664).

Yapılan bu çalışmalarda görüldüğü üzere; pozitif örgütsel davranış ve boyutları bazında işgörenlerde oluşan olumlu duygu, düşünce ve davranışların, çalışanların örgütlerinde sinik eğilimlerden uzaklaşmalarına ve hatta örgüte olumlu yönde katkı sağlamalarına neden olduğu sonucuna varılmaktadır.

2. POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞIN ÖRGÜTSEL SİNİZM ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: KAYSERİ İLİNDEKİ İMALAT SANAYİ İŞLETMELERİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çalışma, pozitif örgütsel davranışın, örgütsel sinizm üzerinde her hangi bir etkiye sahip olup olmadığı araştırma sorusundan hareket etmektedir. Bu kapsamda öncelikle araştırmaya katılanların, pozitif örgütsel davranış ve örgütsel sinizm düzeyleri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Buradan hareketle araştırmanın temel amacı, imalat sanayi işletmelerinde çalışanların, pozitif örgütsel davranış düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasında nasıl bir ilişki ve etkileşimin olduğunu ortaya koymak ve pozitif örgütsel davranışın alt boyutlarının, örgütsel sinizm algısının yordayıcısı olup olmadığını belirlemektir. Elde edilecek sonuçların işletmelerin yöneticileri ile paylaşılması sonucunda çalışanların pozitif örgütsel davranışa yönelik tavır sergilemeleri ve örgütlerine daha bağlı çalışanlar haline gelmelerine de katkı sağlanması sonucu, onların sinik davranış sergilemelerinin önüne geçilebilmesi bu çalışmanın dolaylı amaçları arasında sayılabilir.

Ulusal örgütsel davranış alan yazını incelendiğinde pozitif örgütsel davranış ile ilgili çalışmaların sınırlı sayıda olması nedeniyle bu çalışmanın, söz konusu alan yazına katkıda bulunabileceği düşünülmektedir. Ayrıca, pozitif örgütsel davranışın, örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmaların da gerek ulusal gerekse uluslararası alan yazın açısından, az sayıda olduğu göz önünde bulundurulduğunda, imalat sanayinde çalışan işgörenler üzerinde yapılan bu araştırmanın, sonuçları ile birlikte, ilgili alan yazının zenginlik kazanmasına katkı sağlama açısından da önemli olduğu düşünülmektedir.

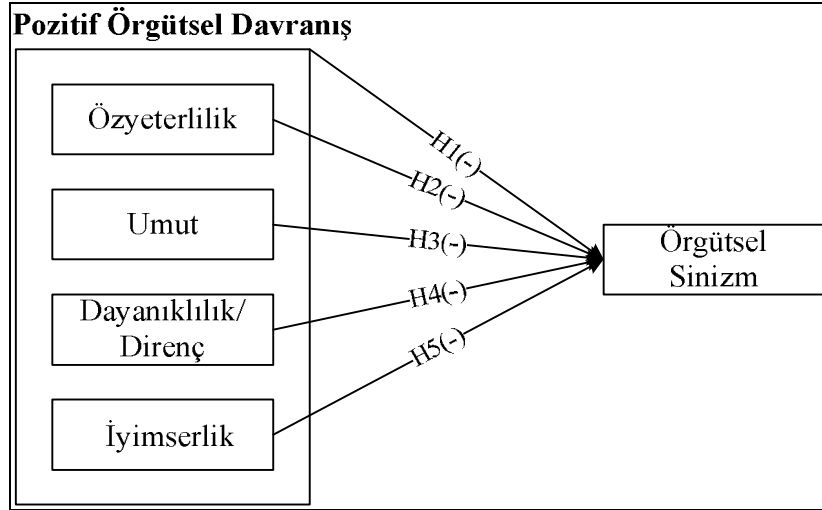
2.2. Araştırmanın Kapsam ve Kısıtları

Araştırma bazı kapsam ve kısıtlılıklara sahiptir. Araştırma konu kapsamı itibari ile örgütsel sinizm üzerinde pozitif örgütsel davranışa ait boyutların etkisini ele alan bir çalışmadır. Çalışmada, pozitif örgütsel davranış ve onun boyutlarının bir bütün olarak örgütsel sinizm üzerindeki etkisi incelenmiş, örgütsel sinizmin boyutları bazındaki etkilerine bakılmamıştır. Bu haliyle araştırma, kavramlar arasındaki ilişkileri ortaya koyacak şekilde geliştirilmiş, hipotezlerin test edilmesi ve ilgili örneklem kitlesine ilişkin betimleme/durum tespitinde bulunmayı amaçladığından,

hipotetik-tanımlayıcı araştırma türü kapsamına girmektedir. Çalışmanın analiz düzeyi Kayseri Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren her bir imalat sanayi işletmesi ve analiz birimi ise bu işletmelerde çalışan toplam 300 çalışandır. Çalışma Kayseri OSB’de Mart-Nisan 2011 döneminde yapıldığından yer ve zaman kısıtı bakımından Kayseri iline ilişkin bulguları ve belirtilen tarihte elde edilen sonuçları yansıtmaktadır. Dolayısıyla elde edilen sonuçlar, geniş kapsamlı genellemelerde bulunmaya olanak vermemektedir. Ayrıca araştırma işletme yönetimlerinin izni ve inisiyatifi ile gerçekleştiğinden yanıtlayıcıların kendileri üzerinde bir araştırma yapıldığını bilmelerinden dolayı howthorne etkisine maruz kalabilmeleri de olasılık dâhilindedir. Fakat bu türden etkileri en aza indirebilmek için, yanıtlayıcılardan, anketleri yanıtlarken isim belirtmemeleri istenmiş ve araştırma sonuçlarının işe ilişkin değerlendirmelerde kesinlikle kullanılmayacağı belirtilmiştir. Bu çalışmada elde edilen veriler, araştırmaya katılanların öznel görüşlerine dayandığı için sonuçların nesnellığı ve genellenebilirliği de bu kısıtlar çerçevesinde değerlendirilmelidir.

2.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Yerli ve uluslararası yazında yapılan bazı araştırmaların sonuçlarına göre, pozitif örgütsel davranış ile sinizm arasında negatif bir ilişki ve etkileşim olduğu görülmektedir (Avey vd., 2008a: 62; Avey vd., 2008b: 119; Avey vd., 2008c: 28; Çalışkan ve Erim, 2010). Bu araştırmaların bulguları ve ilgili alan yazından hareketle aşağıdaki araştırma modeli geliştirilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Araştırmada, örgütsel sinizm üzerinde, pozitif örgütsel davranış ve ona ilişkin boyutların olumsuz bir etkiye sahip olduğu düşüncesinden hareketle aşağıdaki hipotezler kurulmuştur:

Hipotez 1: Pozitif örgütsel davranış örgütsel sinizm üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.

- Hipotez 2: Pozitif örgütsel davranışın boyutlarından özyeterlik, örgütsel sinizm üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.
- Hipotez 3: Pozitif örgütsel davranışın boyutlarından umut, örgütsel sinizm üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.
- Hipotez 4: Pozitif örgütsel davranışın boyutlarından dayanıklılık/direnç, örgütsel sinizm üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.
- Hipotez 5: Pozitif örgütsel davranışın boyutlarından iyimserlik, örgütsel sinizm üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.

2.4. Araştırmanın Metodolojisi

2.4.1. Veri Toplama Süreci ve Pilot Araştırma

Araştırmanın evrenini Kayseri ilindeki imalat sanayi işletmelerinin çalışanları oluşturmaktadır. Ana kütlenin belirlenmesinde Kayseri Sanayi ve Ticaret İl Müdürlüğü'nün internet sayfasında yayınlamış olduğu son genel sanayi ticari durum raporu esas alınmıştır. Buna göre imalat sanayinde faaliyet gösteren işletme sayısı 1166 adet ve istihdam edilen çalışan sayısı 44395 kişidir (Kayseri Ticaret ve Sanayi İl Müdürlüğü, (2009) Son Genel Sanayi Ticari Durum Raporu, <http://www.kayserisanayi.gov.tr/rapor.aspx>, Erişim Tarihi: 02. 05. 2011).

Ana kütle bilindiği için, çalışmada aşağıdaki formül kullanılmıştır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2007: 70; Çingı, 1994: 327):

$$n = \frac{N \cdot t^2 \cdot p \cdot q}{d^2(N - 1) + t^2 \cdot p \cdot q}$$

Söz konusu formülde;

N: Hedef kitledeki birim sayısını,

n: Örneklem hacmini yani örnekleme girecek birey sayısını,

p: İncelenen olayın oluş sıklığını; yani gerçekleşme olasılığını,

q: İncelenen olayın olmayış sıklığını; yani gerçekleşmeme olasılığını,

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde "t" tablosundan bulunan teorik değeri,

d: Olayın oluş sıklığına göre kabul edilen \pm örnekleme hatasını göstermektedir.

Bu araştırmada hedef kitledeki birim sayısı (n) 44395'dir. İncelenen olayın oluş (p) ve olmayış (q) sıklığı 0.50 ve 0.50 olarak alınmıştır. Çalışmada örneklem hatası 0.05 ve güven düzeyi % 95 olarak kabul edilmiştir. % 95 güven aralığında ve 0.05 anlamlılık düzeyinde t değeri, t dağılımı kritik değerleri tablosunda 1.96 olarak tespit edilmiştir. Bulunan değerler formülde yerlerine konulduğunda örneklem hacmi aşağıdaki gibi hesaplanabilir:

$$n = \frac{44395 \times (1,96)^2 \times (0,50) \times (0,50)}{(0,05)^2 \times (44395 - 1) + (1,96)^2 \times (0,50) \times (0,50)} \\ = 381 \text{ birim}$$

Bu sonuç, örnekleme yapılması durumunda anakütle içerisindeki 381 örnek birimine ulaşmanın yeterli olacağını göstermektedir. Bizzat araştırmacı tarafından yapılan basit rastgele örnekleme yöntemine göre 390 adet anket dağıtılmıştır ve bu anketlerden 340 adet anket geri dönmüştür. Bunlardan bilimsel açıdan kullanılabilir toplam 300 adet anket elde edilmiştir. Bu sonuçlara göre anketlerin geri dönüş oranı yaklaşık %77'dir.

Ayrıca ölçeklere ilişkin pilot araştırma yapılmıştır. Bu pilot araştırma Kayseri'deki imalat sanayi işletmelerinde çalışan 30 kişiye uygulanmıştır. Bu sayede anketi oluşturan ölçeklerin içerik geçerliliğinin de test edilmesine olanak sağlanmıştır. Soruların anlaşılabilirliği ve içerik geçerliliği sağlanan anket formları işletmelerdeki yöneticilere yollanmış ve yanıtlanması için gerekli girişimlerde bulunulmuştur.

2.4.2. Veri Toplama Tekniği ve Aracı

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı olarak tek bir anket formu tasarlanmıştır. Bu formdaki ilk 24 ifade Luthans vd. (2007b: 237- 238) tarafından geliştirilen “Psikolojik Sermaye Ölçeği/Pozitif Örgütsel Davranış Ölçeği”dir. Bu ölçek tercüme-geri tercüme yöntemiyle İngilizceden Türkçeye çevrilmiştir. Ankette katılımcıların pozitif örgütsel davranışın belirlenmesine yönelik dört boyut (özyeterlik, ümit, iyimserlik ve dayanıklılık/direnç) ve toplamda 24 maddeden oluşan 5’li likert tipi (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum) ölçek kullanılmıştır. Ayrıca yapılan faktör analizi sonucunda oluşan boyutların alan yazındaki gibi orijinal anket formundakine uygun olarak ayrıldığı tespit edilmiştir. Bu sonuç, ölçeğin yapı geçerliliğine sahip olduğunu göstermektedir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda 13., 20. ve 24. ifadeler çıkarılarak bulunan genel güvenilirlik katsayısı Cronbach’s alpha 0.92’dir. Boyutlar bazında bu değerler ise özyeterlik boyutunun Cronbach’s alpha güvenilirlik katsayısı 0.92, iyimserlik boyutunun 0.72, umut boyutunun 0.85, dayanıklılık/direnç boyutunun ise 0.79 olarak bulunmuştur.

Anket formundaki 13 ifade; Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş olan Türkiye’de ise Kalağan (2009: 204) tarafından Türkçe’ye dilsel eşdeğerliği sağlanarak uyarlanan 5’li likert tipi (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum) “Örgütsel Sizinizm Ölçeği”dir. Ölçek; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach’s alpha güvenilirlik katsayısı 0.915 olarak bulunmuştur. Ayrıca ilgili ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği bakımından Karacaoğlu ve İnce (2012: 85- 89) tarafından yapılan araştırmada, bu çalışmanın verileri kullanılarak güvenilirlik analizi için; madde toplam korelasyonları ve alpha katsayıları, geçerlik için ise açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizli sonuçlarına bakılmış ve ilgili ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.4.3. Verilerin Analizi ve Bulgular

Çalışmada öncelikle çalışanların demografik özellikleri, imalat sanayi çalışanlarının pozitif örgütsel davranış eğilimleri ve örgütsel sizinizm

eğilimleri ile ilgili tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Daha sonra ise araştırmanın hipotezlerinin test edilmesi için elde edilen veriler; korelasyon analizi, basit doğrusal regresyon ve çoklu regresyon analizleri yardımıyla analiz edilmiştir.

Tablo 1: Araştırmaya Katılan İşletme Çalışanlarının Demografik Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Demografik Özellikler	F	(%)
Cinsiyet		
1.Kadın	55	18.3
2.Erkek	245	81.7
Medeni Durum		
1.Evli	188	62.7
2.Bekar	112	37.3
Yaş		
18-30 yaş arası	143	47.7
31-40 yaş arası	129	43.0
41-50 yaş arası	25	8.3
51-60 yaş arası	3	1.0
61 yaş ve üzeri	0	0.0
Eğitim Düzeyi		
İlköğretim	53	17.7
Lise ve Dengi Okul	131	43.7
MeslekYüksekokulu	29	9.6
Fakülte	78	26.0
Yüksek Lisans ve Doktora	9	3.0
İş Deneyimi		
1 yıldan daha az	34	11.3
1-5 yıl arası	114	38.0
6-10 yıl arası	92	30.7
11-15 yıl arası	48	16.0
16-20 yıl arası	8	2.7
20 yıldan daha fazla	4	1.3
İşletmede Çalışma Süresi		
1 yıldan daha az	66	22.0
1-5 yıl arası	123	41.0
6-10 yıl arası	79	26.3
10 yıldan daha fazla	31	10.3
İşletmedeki Pozisyonu		
Üst Kademe Yönetici	3	1.0
Orta Kademe Yöneticisi	13	4.4
Alt KademeYönetici	25	8.3
Memur	87	29.0
İşçi	150	50
Diğer (uzman, uzman yardımcısı)	22	7.3
İşletmenin Faaliyet Alanı		
Tekstil	124	41.3
Çelik kapı	60	20.0
Metal	41	13.7
Gıda	70	23.3
Mobilya	5	1.7

Tablo 1 incelendiğinde; çalışanların % 18.3' ünün kadın , % 81.7'sinin erkek, % 62.7'sinin evli ve % 37.3'ünün bekâr olduğu görülmektedir. Ayrıca, araştırmaya katılan çalışanların % 47.7'si 18- 30 yaş arası, % 43.00'ü 31- 40 yaş arası grupta iken 41 yaş ve üzeri sadece % 9.30'dur.

Çalışanlar eğitim durumu açısından değerlendirildiğinde; % 17,7'sinin ilköğretim, % 43,7'sinin lise ve dengi okul, % 9,6'sının meslek yüksekokulu, % 26'sının fakülte ve % 3'ünün yüksek lisans ve doktora düzeyinde bir eğitime sahip oldukları görülmektedir. Veriler ayrıca, söz konusu çalışanların büyük bir kısmının (% 68.7) iş deneyiminin 1- 10 yıl arasında olduğunu, sadece % 11.3'ünün bir yıldan az iş deneyimine sahip olduğunu göstermektedir.

Çalışanların işletmelerdeki pozisyonlarına bakıldığında beyaz yakalı çalışanların % 42,8, mavi yakalı çalışanların ise % 50 olduğu görülmektedir. Ayrıca pozisyonlarını diğer olarak işaretleyenlerin hemen hemen hepsi uzman veya uzman yardımcısı olduklarını belirtmişlerdir. Yani beyaz yakalılar da yaklaşık olarak % 50 oranındadır. Çalışanların işletmelerinin faaliyet alanlarına bakıldığında % 41,3'ü tekstil sektöründe, % 23,3'ü gıda sektöründe, % 20'si çelik kapı sektöründe, % 13,7'si metal sektöründe ve % 1,7'si mobilya sektöründe çalışmaktadır.

Araştırmada pozitif örgütsel davranış ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla değişkenler arasındaki Pearson korelasyon katsayısı hesaplanarak sonuç Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: Pozitif Örgütsel Davranış İle Örgütsel Sinizm İlişkisi

Değişkenler	N	Pearson Korelasyon
Pozitif Örgütsel Davranış	300	-0,374**
Örgütsel Sinizm	300	Sig. (2-tailed)

Modele dahil edilen değişkenler arasındaki ilişkileri analiz etmek için Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Tablo 2'deki analiz sonuçlarına göre pozitif örgütsel davranış ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=-0,374$; $p<0.01$). Yani çalışanın pozitif örgütsel davranış düzeyini arttıran durumlarda örgütsel sinizm azalmaktadır.

Tablo 3: Araştırma Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyonlar

Değişkenler	\bar{X}	α	1	2	3	4	5	6
1. Özyeterlik	3,86	0,92	-	-	-	-	-	-
2. Umut	3,94	0,85	0,68	-	-	-	-	-
3. Dayanıklılık	3,78	0,79	0,37	0,49	-	-	-	-
4. İyimserlik	3,74	0,72	0,46	0,48	0,45	-	-	-
5. Pozt. Örg. Dav.	3,84	0,92	0,85	0,86	0,69	0,71	-	-
6. Örg. Sinizm	2,45	0,91	-0,32	-0,29	-0,20	-0,38	-0,37	-

** Korelasyon, $p<0.01$ seviyesinde anlamlı (Çift yönlü)

Tablo 3'teki korelasyon analizi sonucunda pozitif örgütsel davranışın boyutlarından özyeterlik ($r=-0,327$; $p < 0.01$) ve iyimserlik ($r = -0,384$; $p < 0.01$) ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu bulunmuştur. Yani çalışanın belirli bir görevi yerine getirebilecek yeteneğe sahip olduğuna dair inancının, güveninin ve iyimserliğinin yüksek olması örgütsel sinizm düzeyini düşürmektedir. Ayrıca umudun ($r = -0,291$; $p < 0.01$) ve dayanıklılığın ($r = -0,202$; $p < 0.01$) örgütsel sinizm ile negatif yönlü zayıf bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir.

İşgörenlerin genel pozitif örgütsel davranışlarını, özyeterliklerini, umutlarını, dayanıklılıklarını ve iyimserliklerini arttırmak, onların sinik davranış sergileme ihtimallerini düşürmektedir. Dolayısıyla da işletmeler pozitif örgütsel davranışları geliştirme stratejilerini uyguladıklarında sinizmi azaltabileceklerdir.

Ayrıca imalat sanayi çalışanları açısından pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini analiz etmek için basit doğrusal regresyon ve çoklu regresyon analizleri yapılmıştır.

Tablo 4: Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerine İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Stn. Edilmemiş β	Std. Sapma	β	Si g.	R^2	Düz. R^2	D-W	Toleranc e	VIF
Model 1 $F_{(1-296)} = 48,094$				0,0	,14	,13	1,83		
Sabit	4,259	,264							
Pozitif Örgütsel Davranış	-,470	,068	-,374	,00				1,00	1,00

$p < 0.01$

Bağımlı Değişken: Örgütsel Sinizm

Tablo 4'te pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerindeki etkilerine ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Tablo 4'te görüldüğü gibi sadece pozitif örgütsel davranışın bağımsız değişken olduğu ve örgütsel sinizmin bağımlı değişken olduğu Model 1 istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2 = 0.140$; $F = 48.094$; $p < 0.01$). Bu modele göre pozitif örgütsel davranış bağımlı değişken olan örgütsel sinizmdeki değişimin % 14'ünü açıklamaktadır. Model 1'de pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir ($\beta = -0,374$; $p < 0.01$). Dolayısıyla "Pozitif örgütsel davranış örgütsel sinizm üzerinde negatif bir etkiye sahiptir." şeklindeki H1 hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo 5: Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Stn. Edilmemiş β	Stn. Sapma	β	Sig.	R^2	Düz. R^2	D-W	Toleranc e	VIF
Model 2 $F_{(4-292)} = 17,940$,00	,19	,18	1,86		
Sabit	4,29	,272							
1. Özyeterlik	-,150	,062	-,17	,01				,51	1,9
2. Umut	-,029	,085	-,026	,73				,45	2,1
3. Dayanıklılık/ Direnc	,034	,070	,031	,62				,69	1,4
4. İyimserlik	-,34	,065	-,33	,00				,67	1,4

p.<0.01

Bağımlı Değişken: Örgütsel Sinizm

Tablo 5’te pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerindeki etkilerine ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Model 2’de ise pozitif örgütsel davranışın dört boyutu (özyeterlik, umut, dayanıklılık/direnç, iyimserlik) bağımsız değişken ve örgütsel sinizm ise bağımlı değişken olup istatistiksel olarak 0.01 anlamlılık düzeyinde anlamlıdır ($R^2= 0.197$; $F= 17.940$; $p < 0.01$). Bu modelde pozitif örgütsel davranışın boyutları, bağımlı değişken olan örgütsel sinizmdeki değişimin % 19,7’sini açıklamaktadır. Araştırmaya konu olan imalat sanayi çalışanlarının pozitif örgütsel davranışın boyutlarından özyeterlik ($\beta= -0,176$; $p < 0.05$) ve iyimserlik ($\beta= -0,332$; $p < 0.01$) örgütsel sinizmi negatif yönde etkilemektedir. Dolayısıyla “Pozitif örgütsel davranışın boyutlarından özyeterlik, örgütsel sinizm üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.” biçimindeki H2 ve “Pozitif örgütsel davranışın boyutlarından iyimserlik, örgütsel sinizm üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.” şeklindeki H5 hipotezleri kabul edilmektedir. Buna karşın pozitif örgütsel davranış boyutlarından dayanıklılık/direnç örgütsel sinizmi pozitif yönde, umut boyutu ise örgütsel sinizmi negatif yönde etkilemektedir. Ancak bu etkiler istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Bu yüzden, “Pozitif örgütsel davranışın boyutlarından umut, örgütsel sinizm üzerinde negatif bir etkiye sahiptir” biçiminde belirlenen H3 ve “Pozitif örgütsel davranışın boyutlarından dayanıklılık/direnç, örgütsel sinizm üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.” şeklinde kurulan H4 hipotezleri reddedilmektedir.

Değişkenler arasındaki olası çoklu doğrusal bağıntı sorununu incelemek için her bir regresyon denklemi açısından Varyans Büyütme Faktörü (Variance Inflation Factors- VIFs) değerleri hesaplaması

yapılmıştır. İki model açısından maksimum VIF değeri 2,180'dir. Bu değer en üst sınır olarak kabul edilen 10'un oldukça aşağısındadır (Albayrak, 2005: 111). En düşük tolerans değeri 0.459'dur. Bu değer en alt sınır değeri olan 0.10'dan daha yüksektir (Hair vd., 2006). Yine modellerdeki değişkenler arasında otokorelasyon olup olmadığına Durbin-Watson katsayısı ile bakılmıştır. Otokorelasyon hata terimlerinin birbirleriyle ilişkili olma durumudur. Söz konusu test değerinin 1.5 ile 2.5 aralığında olması istenmektedir. Analiz sonuçlarına göre her iki model için söz konusu değerler 1.839 ve 1.860'tur. Yani söz konusu katsayılar göre değişkenler arasında otokorelasyon olmadığı ve bulguların regresyon analizi açısından bir sorun oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Pozitif örgütsel davranışların örgütte çalışanlar üzerinde; performans, işe devamlılık, bağlılık, iş tatmini ve tükenmişlik gibi konularda oldukça fazla etkisi bulunmaktadır. Bu yüzden örgütlerde pozitif örgütsel davranışların anlaşılması ve geliştirilmesi özellikle olumsuz ve istenilmeyen davranışların örgütten uzaklaştırılarak, örgütün ve çalışanın performans ve verimliliğinin artırılması bakımından önem arz etmektedir. Bu çalışmada pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini incelemek için Kayseri imalat sanayi çalışanlarına yönelik bir araştırma yapılmıştır.

Araştırma bulgularına göre pozitif örgütsel davranış ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, pozitif örgütsel davranış ile örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişki olduğu yönündeki araştırma sonuçlarını desteklemektedir (Avey vd., 2008a: 62- 65; Avey vd., 2008c: 28). Bu nedenle pozitif örgütsel davranışı yüksek olan işgörenlerin performanslarının, iş tatminlerinin, işe bağlılıklarının daha yüksek olması, örgütsel değişimi daha çok desteklemeleri ve adapte olabilmeleri mümkündür (Avey vd., 2008c: 29). Benzer şekilde pozitif örgütsel davranışın boyutlarından özyeterlik ve iyimserlik ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki; umut ve dayanıklılık ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ve zayıf düzeyde bir ilişki olduğu bulunmuştur. Yani pozitif örgütsel davranış boyutları arttıkça işgörenlerin sinik davranışlarında azalma olmaktadır.

Regresyon analizi sonuçlarına göre ise, pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışkan ve Erim (2010)'in çalışmalarında ise pozitif örgütsel davranış boyutlarının (özyeterlik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık) sinizm üzerinde negatif yönlü ancak oldukça düşük bir açıklayıcı güce sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca tüm pozitif örgütsel davranış boyutları üzerinde bir tek iyimserlik kavramının sinizme negatif yönlü etki yaptığı sonucuna ulaşılmıştır (Çalışkan ve Erim, 2010: 664). Araştırmaya konu olan imalat sanayi çalışanlarının pozitif örgütsel davranışın boyutlarından özyeterlik ve iyimserlik örgütsel sinizmi negatif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

Dolayısıyla iyimserliğin örgütsel sinizmi azaltıcı etkisi Çalışkan ve Erim tarafından yapılan çalışmanın bulgularıyla da paralellik göstermektedir.

Bu araştırmanın bulguları dikkate alınarak Kayseri imalat sanayi işletmelerine şu önerilerde bulunulabilir:

- İmalat sanayi işletmelerine, insan kaynakları potansiyellerinin farkına varabilmek için özel çaba sarf etmelerinin gerekliliği hatırlatılabilir.
- İmalat sanayi işletmeleri, klasik bakış açılarından sıyrılıp kendilerine yönelik gelişen sinizmi önlemek için çalışanların pozitif örgütsel davranışlarını geliştirecek olan stratejileri benimseyerek işletmelerine daha çok katkıda bulunmaları sağlanabilir.
- İmalat sanayi işletmeleri işgörenlerin işe alımlarında eğitim ve geliştirilmeleri sürecinde işgören adaylarının özyeterlik, iyimserlik, dayanıklılık ve umut düzeylerinin insan kaynakları yetkilileri tarafından dikkatle değerlendirilmesi uygulamada önemli yararlar sağlayabilir.

Pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizme etkilerinin araştırıldığı bu çalışmada bazı kısıtlar da bulunmaktadır. Birincisi; araştırmada örgütsel sinizm kavramının bir bütün olarak incelenmiş olması yani boyutları bazında ele alınmamış olmasıdır. İkincisi; görelilik olarak sınırlı bir örneklem grubuyla çalışılmış olması nedeniyle yapılan araştırmanın sonuçlarının imalat sanayi çalışanları açısından kapsamlı bir genelleme yapmaya olanak sağlamamasıdır. Üçüncüsü; araştırmada sinizm gibi negatif bir tutumun incelenmesi nedeniyle çalışanlar tarafından korku ve endişeyle cevaplamalarda bilinçli olarak olumsuzluklardan kaçınılmış olunabilir. Dördüncüsü ise örgütsel davranış alan yazınına yeni girmiş olan pozitif örgütsel davranışla ilgili sınırlı sayıda çalışma olması nedeniyle ölçeğinin çok fazla uygulanma şansı bulmaması sayılabilir. Dolayısıyla, bu ölçeğin farklı sektörlerde uygulanması sonucu, geçerlik ve güvenilirliğinin test edilmesi ve daha sağlıklı sonuçlara ulaşılması mümkün olabilir.

Pozitif örgütsel davranışın yeni yeni incelendiği düşünüldüğünde, özellikle bu alandaki bilgi birikiminin çok eksik olması nedeniyle gelecekte çalışma yapacak olan araştırmacılara pozitif örgütsel davranışın ve boyutlarının farklı sektörlerde; tükenmişlik, işe adanmışlık ve örgütsel bağlılık gibi kavramlar üzerindeki etkilerinin araştırılması önerilebilir. Kavramlar arası ilişkinin daha büyük örneklem kitleleri ve farklı metodolojik yaklaşımlarla ele alınması ile de alan yazına çok değerli katkılar sağlanması mümkündür.

KAYNAKÇA

1. ABDULLAH, M. C., (2009), Leadership and Psycap: A Study Of The Relationship Between Positive Leadership Behaviors And Followers' Positive Psychological Capital, A Dissertation Presented in Partial Fulfillment Of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy, Capella University, October.
2. ABRAHAM, R.; (2000), "Organizational Cynicism: Bassand Consequences", Genetic, Social and General Psychology Monographs, Vol: 126 (3), pp. 269- 292.
3. AKKOYUNLU, B., F. Orhan, ve A. Umay, (2005), "Bilgisayar Öğretmenliği Özyeterlilik Ölçeği Geliştirme Çalışması", Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 9, s. 1-8.
4. ALBAYRAK, A. S.; (2005), "Çoklu Doğrusal Bağlantı Halinde Enküçük Kareler Tekniğinin Alternatifi Yanlı Tahmin Teknikleri ve Bir Uygulama", Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 1 (1), s. 105-126.
5. AVEY, J. B., T. S. Wernsing ve F. Luthans, (2008a), "Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevent Attitudes and Behaviors", Journal of Applied Behavioral Science, Vol: 44 (1), pp. 48-70.
6. AVEY, J. B., L.W. Hughes, S. M. Norman ve F. Luthans, (2008b), "Using Positivity, Transformational Leadership and Empowerment to Combat Employee Negativity", Leadership and Organization Development Journal, Vol: 29 (2), pp. 110-126.
7. AVEY, J. B., F. Luthans ve C. M. Youssef, (2008c), The Additive Value of Positive States in Predicting Work Attitudes and Behaviors, Handbook, University of Nebraska, Leadership Institute Faculty Publications, Lincoln, pp. 1- 45.
8. BAL, E. A., (2009), "Bir Pozitif Psikoloji Kavramı Olarak İşe Gönülden Adanma (Work Engagment) ve İnsan Kaynakları Açısından Önemi", 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, ss. 546-552.
9. BANDURA, A., (1986), Social Foundatitions of Thought and Action: A Social Cognitive Theory, Prentice Hall, N. Jersey.
10. BAREFOOT, J. C., K. A. Dodge, B. L. Peterson, W. G. Dahlstrom ve R. B. Williams, (1989), "The Cook-Medley Hostility Scale: Item Content and Ability to Predict Survival", Psychosomatic Medicine, 51, pp. 46-57.
11. BRANDES, P. ve D. Das, (2006), Locating Behaviour Cynicism at Work: Construct Issues and Performance Implications, Employee Health. In Pamela L. Perrewe, Daniel C. Ganster (Ed.) Coping and Methodologies Research in Occupational Stress and Well Being (pp. 233-266), JAI Press, Vol: 5, New York.

12. BRANDES, P., (1997), Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences, Unpublished Doctoral Dissertation, Division of Research and Advanced Studies of the University of Cincinnati, USA..
13. CAPRARA, G. V. ve D. Cervone, (2003), A Conception of Personality for a Psychology of Human Strengths: Personality as an Agentic, Self-Regulating System. In L. G. Aspinwall and U. M. Staudinger (Edt), A Psychology of Human Strengths: Fundamental Questions and Future Directions for a Positive Psychology (pp. 61-74), DC: American Psychological Association, Washington.
14. COLEMAN, D., (1995), Emotional Intelligence, Bantam Books, New York.
15. COOK, W. W. ve D. M. Medley , (1954), “Proposed Hostility and Pharisaic-Virtue Scale for The MMPI”, Journal of Applied Psychology, Vol: 38 (6), pp. 414- 418.
16. ÇALIŞKAN, S. C. ve A. Erim, (2010), “Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri (POD) İle Yeni Araştırma Modelleri Kurma Arayışları: POD’nin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik Ve Sinizm Üzerindeki Etkileri”, 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, ss. 658-670.
17. ÇINGİ, H., (1994), Örneklem Kuramı, Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi Yayınları, Dizi: 20, Ankara.
18. DEAN, J. W., P. Brandes ve R. Dharwadkar, (1998), “Organizational Cynicism”, Academy of Management Review, Vol: 23 (2), pp. 341-352.
19. EATON, J. A., (2000), A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism, Unpublished Doctoral Dissertation, Graduate Program in Psychology, York University, Toronto.
20. FRANK, J. E., (2005), “The Role of Hope in Psychotherapy”, International Journal of Psychiatry, 95, pp. 383-395.
21. GABLE, S. L. ve J. Haidt, (2005), “What (and why) is positive psychology?”, Review of General Psychology, 9, pp. 103–110.
22. GÜLER, B. K., (2008), Pozitif Psikoloji Bakış Açısından Çalışma Mutluluğu. Tarık Solmuş (Ed.), İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar içinde (s. 195-232), Epsilon Yayınları, 1. Baskı, İstanbul.
23. GÜLER, B. K., (2009), Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Yönetimi. Aşkın Keser, Gözde Yılmaz, Senay Yürür (Ed.) Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar içinde (s. 119-146), Umuttepe Yayınları, 1. Baskı, Kocaeli.
24. HAIR, J. F. Jr., W. C. Black ve B. J. Babin, (2006), Multivariate Data Analysis, Pearson Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey.
25. JAMES, M. S. L., (2005), Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative

Effects on School Systems, Unpublished Doctoral Dissertation, The Florida State University, USA..

26. JOHNSON, J. L. ve A. M. O’Leary-Kelly, (2003), “The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations are Created Equal”, *Journal of Organizational Behavior*, 24, pp. 627–647.
27. KALAĞAN, G., (2009), Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı Yüksek Lisans Tezi, Antalya,.
28. KARACAOĞLU, K.ve F. İnce, (2012), “Brandes, Dharwadkar ve Dean’in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği”, *Business and Economics Research Journal*, Vol: 3 (3), pp. 77–92.
29. KAYSERİ TİCARET VE SANAYİ İL MÜDÜRLÜĞÜ, (2009) Son Genel Sanayi Ticari Durum Raporu, <http://www.kayserisanayi.gov.tr/rapor.aspx>, Erişim Tarihi: 02. 05. 2011.
30. KUTANİS, R. Ö. ve E. Çetinel, (2010), “Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler mi?”, *Kütahya Dumlupınar Üniversitesi SBE. Dergisi*, Cilt: 12 (2), s. 186-195.
31. LINLEY, P. A., S. Joseph, S. Harrington ve M. A. Wood, (2006), “Positive Psychology: Past, Present, and (Possible) Future”, *The Journal of Positive Psychology*, Vol: 1 (1), pp. 3–16.
32. LUTHANS F., B. J. Avolio, J. B. Avey ve S. M. Norma, (2007a), “Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction”, *Personnel Psychology*, 60, pp. 541–572.
33. LUTHANS, F., (2002a), “Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths”, *Academy of Management Executive*, Vol: 16 (1), pp. 57-72.
34. LUTHANS, F., (2002b), “The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior”, *Journal of Organizational Behavior*, 23, pp. 695-706.
35. LUTHANS, F., C. M. Youssef ve B. J. Avolio, (2007b), *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*, Oxford University Press, New York.
36. MASTEN, A. S., (2001), “Ordinary Magic: Resilience Processes in Development”, *American Psychologist*, 56, pp. 227-239.
37. MET, Ö. L., (2010), “Pozitif Psikolojinin Örgütsel Davranışın Gelişmesi Üzerinde Etkileri ve ‘Psikolojik Sermaye’ Kavramı, 18. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, ss. 889- 895.
38. NUNNALLY, J. C., (1978), *Psychometric Theory*, 2nd edn. McGraw-Hill, New York.

39. O'HAIR, D. ve M. J. Cody, (1987), "Machiavellian Beliefs and Social Influence", *Western Journal of Speech Communication*, 51, pp. 279-303.
40. ÖZGENER, Ş., A. Öğüt ve M., Kaplan, (2008), İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni bir Paradigma: Örgütsel Sinizm. Mahmut Özdevecioğlu ve Himmet Karadal (Ed.) Örgütsel Davranışta Seçme Konular içinde (s. 53-72), G. Ü. V. İlke Yayınevi, Ankara.
41. ÖZKALP, E., (2009), "Örgütsel Davranışta Yeni Bir Boyut: Pozitif (Olumlu) Örgütsel Davranış Yaklaşımı ve Konuları, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, ss. 491- 498.
42. ÖZKALP, E. ve Ç. Kirel, (2005), Örgütsel Davranış, Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayın No: 149, Eskişehir.
43. SELIGMAN, M. E. P., (1990), *Learned Optimism*, Pocket Books, New York.
44. SELIGMAN, M. E. P. ve M. Csikszentmihalyi, (2000), "Positive psychology: An introduction", *American Psychologist*, Vol: 55 (1), pp. 5-14.
45. SNYDER, C. R., L. Urwing ve R. J. Anderson, (1991), *Hope and Health: Measuring the Will and the Ways*, In C. R. Snyder ve D. R. Forsyth (Ed). *Handbook of Social and Clinical Psychology*, Pergamon, New York.
46. STAJKOVIC, A. D. ve F. Luthans, (1998), "Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Going Beyond Traditional Motivational and Behavioral Approach", *Organizational Dynamics*, Spring 66.
47. YAZICIOĞLU, Y. ve S. Erdoğan; (2007), *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Genişletilmiş 2. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara.