



İŞGÖRENLERİN SINIZM SEVİYESİ İLE MOTİVASYONU ARASINDAKİ İLİŞKİ

THE RELATIONSHIP BETWEEN SYNICISM LEVEL AND MOTIVATION OF EMPLOYEE

Öğr. Gör. Dr. Erhan USLU

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, dr.erhanuslu@gmail.com, orcid.org/0000-0002-4449-5282

Makale Gönderim-Kabul Tarihi (28.02.2023-25.04.2023)

Öz

Bu araştırmada, iş görenlerin sinizm, mizaçsal sinizm, örgütsel sinizm ve motivasyon seviyeleri arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Araştırmanın birinci amacı: farklı ekonomik ve sosyal yapılara (farklı demografik özelliklere) sahip olan iş görenlerin sinizm, mizaçsal sinizm, örgütsel sinizm ve motivasyon açılarından benzerlik ve farklılıklarını tespit etmektir. İkinci amaç: iş görenlerin sinizm düzeyleri ile işyerinde çalışma motivasyonları arasındaki ilişkileri ortaya koymaktır. Araştırmanın üçüncü amacı: bireylerin psikoekonomik durumları ile sinizm düzeyleri arasındaki ilişkileri test etmektir. Bu deneysel çalışmada tarama yöntemi kullanılmıştır. Analiz bulgularına göre; iş görenlerin örgütsel sinizm düzeyleri yaş gruplarına göre, motivasyon düzeyleri ise deneyim ve haftalık çalışma süresine göre farklılık göstermektedir. Ayrıca, iş görenlerin örgütsel sinizm düzeyi ile motivasyon düzeyi arasında korelasyon bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Sinizm, örgütsel sinizm, psikoekonomi, motivasyon.

Abstract

In this research it is planned to determine the relations between cynicism, personal cynicism, organizational cynicism and motivation levels of employee. The main purpose of this research is to determine the differences and similarities of employee who have different economical and social structures (different demographic features) in terms of cynicism, personal cynicism, organizational cynicism and motivation. The second purpose is: to reveal the relationship between cynicism level and work motivation of employee. The third purpose is to determine the relations between cynicism levels and psychoeconomic status of individuals. The method of this experimental research is statistical scanning method. According to findings of analyses, organizational cynicism levels differ due to age, motivation levels differ due to experience and working time per week. Also, correlation found between organizational cynicism and motivation.

Keywords: Cynicism, organizational cynicism, psychoeconomy, motivation.



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 9 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2023 ISSN -2149-6161

GİRİŞ

Sinizm kavramı zaman içerisinde tanımsal bir değişime uğramıştır. Dean, Brandes ve Dharwadkar(1998)'ın sinizm hakkında yaptıkları kavramsal çalışmada ifade ettiklerine göre, sinizm kavramının kökeni antik Yunan dönemine kadar uzanan bir felsefeye dayanmaktadır. Bu felsefenin okulunun, Atina yakınlarındaki Cynosarges adlı kasabada bulunduğu ve Sinizm adının da buradan geldiğine inanılmaktadır. Sinizm felsefesini, Sokrates'in öğrencisi olan Antisthenes başlatmıştır. Sinizm felsefesine göre gelenekler, adetler ve kurallar insan doğasına uygun değildir; daha iyi ve bağımsız bir yaşam için kurallardan ve adetlerden mümkün olduğunca uzak durulmalıdır. Sinizm, toplum standartlarını reddeden, salaş giyinen basit hayatı içeren bir yaşam biçimidir. Zamanla sinizm kavramının anlamı değişime uğramış ve 1998 yılında Oxford İngilizce Sözlük(The Oxford English Dictionary) "sinik"(cynic) sözcüğünü insan dürtülerinin ve davranışlarının samimi olduğuna inanmayan mizaça sahip kimse" olarak tanımlamıştır(Dean vd., 1998, s. 342). Bu tanım hayatın geneline dair bir sinizm tanımıdır. Yapılan çalışmaların bir kısmı spesifik alanlara odaklanmış ve sinizmi iş ile bağlantılı olarak tanımlamışlardır. Bu odaklar işgören sinizmi ve örgütsel değişim sinizmidir. Örgütsel değişim sinizmi; Wanous, Reichers ve Austin(1994) tarafından "örgütsel değişimleri gerçekleştirmekle görevli kişilerin yetersizliği nedeniyle, planlanan değişimlerin başarılamayacağına yönelik kötümserlik" olarak tanımlanmıştır. Ümit besleyip sonuç alamayan bireyler hayal kırıklığı yaşar ya da görevlileri suçlu görürler. Benzer hayal kırıklığını ya da ihanet duygusunu tekrar yaşamak istemeyen birey olumlu beklentilerden vazgeçip görevlilerin başarısız olacağını beklemeye başlar. Dolayısıyla sinizm, bireylerin negatif duygulardan kaçınmak üzere, başarısız değişim çabalarına karşı öğrendiği bir tepkidir(Wanous vd., 1994, s. 269). Stanley, Meyer ve Topolnytsky (2005) yaptıkları araştırmanın bulgularına dayanarak, sinizm kavramının şüphecilikten ayrı bir kavram olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Bu tanımlara göre sinizmin temelinde, bireylerin sonradan üzülmemek için kötümser tavır sergilemesi ve artık olumlu beklenti içine girmemesi bulunur. Bu tavır bireyin zihninde zamanla oluşan bir tepkidir. Sinizm: bireylerin, yaşadıkları hayal kırıklıklarının sonucunda, tekrar üzülmemek için bir tepki olarak geliştirdikleri güvensizlik, kötümserlik ve umutsuzluk tepkisidir. Örgütsel değişim sinizmi: görevlilerin liyakatsizliği ya da ihaneti sebebiyle, geleceğe yönelik planlanan ve söylenen iyileştirmelerin gerçekleşeceğine inanmamak biçiminde tanımlanabilir. İşgören sinizmi: işgörenlerin kendi psikolojik durumu ile işyerindeki olumsuz örgütsel unsurların bileşiminden kaynaklanan güvensizlik ve umutsuzluk halidir. Politik sinizm: politikacıların liyakatsizliği ya da dürüst olmamasından dolayı vaatlerinin gerçekleşeceğine vatandaşların inanmaması ve güvensizlik hissetmesidir.

Sinizm, bireylerin tutum ve davranışları üzerinde belirleyici rol oynayan önemli bir kavramdır. Toplumdaki sinik bireylerin oranı, o toplumun hem sosyal hem de ekonomik yapısıyla yakından bağlantılıdır. Bireylerde sinizm tutumunun ortaya çıkması üzerinde kişilik faktörlerinin ve çevresel faktörlerin etkisi bulunur. Yapılan pek çok çalışmada, sinizm tutumuna neden olan dış çevre faktörleri ve kişilik faktörleri bulunmuştur. Bu faktörler: bireyin duyguları ve psikolojik durumu gibi kişilik unsurları; ve içinde bulunduğu toplumun ya da kurumun yapısına odaklanır. Pek çok araştırma, sinizmin öğrenilen bir sonuç olduğunu desteklemiştir. Sinizmin nedenleri ve sonuçları aşağıdaki tablo1 ve tablo2'de özetlenmektedir.

Bu çalışmada, sinizmin iş motivasyonu üzerindeki olumsuz etkisi test edilmiştir.

Tablo 1.Sinizme Neden Olan Faktörler

Kişisel Kaynaklı	Negatif-Pozitif Duygu Durumu(Wanous vd.,1994; Cole, Bruch ve Vogel, 2006; Scott ve Zweig, 2008; Eaton, 2000) Psikolojik Durum(Cole vd., 2006)
Çevresel Kaynaklı	Üst yönetime güvensizlik(Brandes, 1997; Kim, Bateman, Gilbreath ve Andersson, 2009) Üst yönetimin liyakatsiz olduğuna inanmak(Kim vd., 2009) Liderlik tarzı(Bernerth, Armenakis, Field ve Walker, 2007; Rubin, Dierdorff, Bommer ve Baldwin, 2009) Örgütsel adaletsizlik(Brandes, 1997; James, 2005; Bernerth vd., 2007; FitzGerald, 2002) Örgüt tarafından desteklenmemek(Brandes, 1997; James, 2005; Cole vd., 2006; Eaton, 2000)

Tablo 2.Sinizmin Sonuçları

SONUÇLAR	Düşük iş tatmini(Wanous vd., 1994; Scott ve Zweig, 2008; Eaton, 2000) Düşük performans(Kim vd., 2009) Düşük örgütsel bağlılık(Wanous vd., 1994; Brandes, 1997; Kim vd., 2009; Eaton, 2000) Düşük motivasyon (mevcut araştırmada test edilmiştir.)
----------	--

YÖNTEM

Veri Toplama Metodu ve Örneklem

Araştırmada kullanılan verilerin tümü birincil veridir. Bu çalışma için Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler İnsan Araştırmaları Etik Kurulunun 26.08.2022 tarihli ve 2022-13 sayılı toplantısının 12 nolu kararı ile etik kurul onayı alınmıştır. Bu araştırmanın verileri anket yöntemi ile Ankara ve Eskişehir illerinde kamu ve özel sektörde çalışan 18-65 yaş arası toplam 118 katılımcıdan tesadüfi seçim yöntemi ile toplanmıştır. 0,10 örnekleme hatasına göre 25.000 ve üzeri evren büyüklüğü için örnek sayısının en az 96 olması gerekmektedir(Yazıcıoğlu ve Erdoğan 2004). Katılımcılara soru kağıtları verilmiş ve cevaplandırmaları istenmiştir.

Veri Toplama Araçları

Kullanılan soru kağıdı sinizm, örgütsel sinizm, mizaçsal sinizm, motivasyon, hayat memnuniyeti ve psikoekonomik durum ölçmek üzere sorular içermektedir. Sinizm tutumlarını ölçmek için, Mirvis ve Kanter(1991)'in de kullandığı, Brandes (1997) tarafından DeVellis'den alınıp doktora çalışmasında kullanılan ölçek; örgütsel sinizm tutumlarını ölçmek için Wrightsman (1992)'ın örgütsel sinizm ölçeği; mizaçsal sinizm tutumlarını ölçmek için ise Stanley, Meyer ve Topolnytsky (2005) tarafından geliştirilen ölçek uyarlanmıştır. Hayat memnuniyetini ölçmek için Diener tarafından geliştirilen, Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) ve Pavot ve Diener(1993) tarafından da kullanılan Hayat Memnuniyeti Ölçeğinin Türkçe'si kullanılmıştır. Psikoekonomik durum verileri, düzenlenen soru cetveliyle elde edilmiştir. Bu soru cetveli düzenlenirken Hills ve Argle (2002) tarafından geliştirilen Oxford Mutluluk Anketinden ve Ryff tarafından geliştirilen, Springer ve Hauser (2006) tarafından da kullanılan Psikolojik Refah Ölçeğinden esinlenilmiştir. Motivasyon ölçümü Mottaz'ın geliştirdiği motivasyon ölçeğiyle yapılmıştır.

BULGULAR

Araştırma kapsamında elde edilen veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir. Verilerin normal dağılıma sahip oldukları çarpıklık(skewness) ve basıklık(kurtosis) hesaplaması ile bulunmuştur. Güvenilirlik testleri Cronbach alfa değerleri hesaplanarak yapılmıştır. İki grup ortalamalarının

karşılaştırılması t-testleri ile, ikiden fazla grubun ortalamalarının karşılaştırılması ise tek yönlü anova analizi ile yapılmıştır. Korelasyonlar Pearson korelasyon analizi kullanılarak hesaplanmıştır.

Normallik Analizleri

Bu araştırmada parametrik testler uygulanmıştır. Verilerin normal dağılım sergilemeleri, parametrik testlerin kullanılabilmesi açısından önem taşımaktadır. Verilerin normal dağılım sergilediğini ifade eden çarpıklık ve basıklık katsayılarını içeren normallik testi sonuçları aşağıdaki Tablo 3’de görülmektedir.

Tablo 3. Normallik Testleri

	N	Mean	Çarpıklık(Skewness)	Basıklık(Kurtosis)
Motivasyon Düzeyi	118	3,3410	,141	-,051
Sinizm Düzeyi	118	4,7631	-,344	-,135
Mizaçsal Sinizm Düzeyi	118	4,1000	,076	-,176
Örgütsel Sinizm Düzeyi	118	3,3160	,382	-,347
Psiko Ekonomik Durum	118	2,5303	,395	,285
Hayat Memnuniyeti Düzeyi	118	2,7674	-,133	-,219

Güvenilirlik Analizleri

Kullanılan soru kağıdında yer alan ifade ve ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizleri Cronbach alfa testi ile yapılmıştır. Tablo 4’de görüldüğü gibi, tüm güvenilirlik sonuçları yüksek düzeydedir.

Tablo 4. Güvenilirlik Analizleri

	Cronbach Alpha	N
Sinizm	,789	10
Mizaçsal Sinizm	,801	5
Örgütsel Sinizm	,932	14
Motivasyon	,878	24
Psikoekonomik Durum	,773	20
Hayat Memnuniyeti	,785	5

Grup Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin Analizler

Cinsiyet ve medeni durum açılarından grup ortalamalarının karşılaştırılmaları t-testleri ile yapılmış; işyeri grupları, yaş, öğrenim, tecrübe ve haftalık çalışma saati açılarından grup ortalamalarının karşılaştırılmaları ise tek yönlü anova kullanılarak yapılmıştır.

Sinizm, mizaçsal sinizm, örgütsel sinizm, motivasyon, psikoekonomik durum ve hayat memnuniyeti açısından cinsiyete göre ve medeni duruma göre herhangi bir anlamlı fark tespit edilmemiştir. Yani katılımcıların erkek ya da kadın oluşu, evli ya da bekar oluşu hiçbir ölçüm sonucu üzerinde etkili değildir. Aşağıdaki Tablo 5 ve Tablo 6’da buna ilişkin sonuçlar görülmektedir. T-testi sonuçlarında tüm sig. değerlerinin 0,05’ten büyük olduğu, yani grupların eşit

varyanslara sahip olduğu görülmektedir. Sig(2-tailed) değerlerine bakıldığında tüm değerlerin 0,05'den büyük olduğu, yani gruplar arasında anlamlı bir farkın bulunmadığı görülmektedir.

Tablo 5. Ölçümlerin Cinsiyete Göre Karşılaştırıldığı Bağımsız Örneklem Testi

	Varyans eşitliği varsa	Varyans eşitliği(Sig)	Ortalama eşitliği için t-testi	
			Sig (2-tailed)	Ortalama farkı
Motivasyon Düzeyi	Varyans eşitliği varsa	,525	,647	-,04815
	Varyans eşitliği yoksa		,651	-,04815
Sinizm Düzeyi	Varyans eşitliği varsa	,631	,184	,25456
	Varyans eşitliği yoksa		,184	,25456
Mizaçsal Sinizm Düzeyi	Varyans eşitliği varsa	,897	,436	,19570
	Varyans eşitliği yoksa		,442	,19570
Örgütsel Sinizm Düzeyi	Varyans eşitliği varsa	,233	,093	,46090
	Varyans eşitliği yoksa		,111	,46090
Psiko Ekonomik Durum Algısı	Varyans eşitliği varsa	,436	,053	-,20983
	Varyans eşitliği yoksa		,063	-,20983
Hayat Memnuniyeti Düzeyi	Varyans eşitliği varsa	,118	,091	-,27414
	Varyans eşitliği yoksa		,111	-,27414

Tablo 6. Ölçümlerin Medeni Duruma Göre Karşılaştırıldığı Bağımsız Örneklem Testi

	Varyans eşitliği varsa	Varyans eşitliği(Sig)	Ortalama eşitliği için t-testi	
			Sig (2-tailed)	Ortalama farkı
Motivasyon Düzeyi	Varyans eşitliği varsa	,856	,454	-,07869
	Varyans eşitliği yoksa		,458	-,07869
Sinizm Düzeyi	Varyans eşitliği varsa	,264	,801	-,04839
	Varyans eşitliği yoksa		,798	-,04839
Mizaçsal Sinizm Düzeyi	Varyans eşitliği varsa	,423	,386	-,21744
	Varyans eşitliği yoksa		,400	-,21744
Örgütsel Sinizm Düzeyi	Varyans eşitliği varsa	,883	,056	,52218
	Varyans eşitliği yoksa		,058	,52218
Psiko Ekonomik Durum Algısı	Varyans eşitliği varsa	,816	,840	-,02212
	Varyans eşitliği yoksa		,842	-,02212
Hayat Memnuniyeti Düzeyi	Varyans eşitliği varsa	,098	,630	,07844
	Varyans eşitliği yoksa		,651	,07844

İşyeri gruplarının ortalamalarının karşılaştırıldığı anova testinde sinizm, mizaçsal sinizm, motivasyon, psikoekonomik durum ve hayat memnuniyeti bakımlarından gruplar arasında fark tespit edilmezken, örgütsel sinizm düzeyleri bakımından gruplar arasında anlamlı fark tespit edilmiştir (sig.=0,006). Bu farkın, veri toplanan 2. ve 3. işyeri arasındaki farktan kaynaklandığı aşağıdaki Tablo 7'de verilen post-hoc analizinde görülmektedir(sig.=0,012). İşyeri gruplarının örgütsel sinizm düzeyi ortalamalarının verildiği Tablo 8'de, 1.4.5.ve 6. grupların ortalamalarının genel ortalamaya yakın olduğu görülürken, 2. grup ortalamasının genel ortalamaya göre anlamlı biçimde yüksek, 3. grup ortalamasının ise genel ortalamaya göre anlamlı biçimde düşük olduğu

görülmektedir. 1. ve 4. grupta özel sektör çalışanları, 2. grupta kamuda sözleşmeli çalışanlar, 3. grupta sendika çalışanları, 5. ve 6. grupta ise kamu çalışanları yer almaktadır. Tablo 7'deki sonuçlar, 2. ve 3. grup ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunduğunu, Tablo 8 ise 2. gruptaki iş görenlerin örgütsel sinizm ortalamasının 3. gruptakilerden yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 7. İşyeri Gruplarının Örgütsel Sinizm Düzeyi Ortalamalarının Karşılaştırıldığı Post-Hoc

	Örnek grubu(I)	Örnek grubu(J)	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	Sig.	95% Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Tukey HSD	1.grup	2.grup	-1,18834	,49808	,170	-2,6326	,2559
		3.grup	,31825	,39691	,967	-,8327	1,4692
		4.grup	-,32413	,48764	,985	-1,7381	1,0899
		5.grup	-,74155	,45011	,569	-2,0467	,5636
		6.grup	-,73056	,45011	,585	-2,0357	,5746
		2.grup	1,18834	,49808	,170	-,2559	2,6326
	2.grup	3.grup	1,50659*	,44447	,012	,2178	2,7954
		4.grup	,86421	,52708	,574	-,6641	2,3926
		5.grup	,44679	,49255	,944	-,9815	1,8750
		6.grup	,45778	,49255	,938	-,9705	1,8860
		3.grup	-,31825	,39691	,967	-1,4692	,8327
		4.grup	-1,50659*	,44447	,012	-2,7954	-,2178
	3.grup	5.grup	-,64239	,43274	,675	-1,8972	,6124
		6.grup	-1,05980	,38995	,080	-2,1905	,0709
		4.grup	-1,04881	,38995	,085	-2,1796	,0819
		1.grup	,32413	,48764	,985	-1,0899	1,7381
		2.grup	-,86421	,52708	,574	-2,3926	,6641
		3.grup	,64239	,43274	,675	-,6124	1,8972
	4.grup	5.grup	-,41742	,48200	,954	-1,8150	,9802
		6.grup	-,40643	,48200	,959	-1,8041	,9912
		1.grup	,74155	,45011	,569	-,5636	2,0467
		2.grup	-,44679	,49255	,944	-1,8750	,9815
		3.grup	1,05980	,38995	,080	-,0709	2,1905
		4.grup	,41742	,48200	,954	-,9802	1,8150
5.grup	6.grup	,01099	,44398	1,000	-1,2764	1,2984	
	1.grup	,73056	,45011	,585	-,5746	2,0357	
	2.grup	-,45778	,49255	,938	-1,8860	,9705	
	3.grup	1,04881	,38995	,085	-,0819	2,1796	
	4.grup	,40643	,48200	,959	-,9912	1,8041	
	5.grup	-,01099	,44398	1,000	-1,2984	1,2764	

*. Ortalamalar arasında 0.05 düzeyinde anlamlı fark bulunmaktadır.

Tablo 8. İş Yeri Gruplarına Göre Örgütsel Sinizm Düzeyi Ortalamaları

	N	Ortalama	Minimum	Maksimum
1.grup	18	3,0040	1,00	6,71
2.grup	13	4,1923	1,86	6,57
3.grup	35	2,6857	1,00	6,57
4.grup	14	3,3281	1,64	5,00
5.grup	19	3,7455	1,00	6,14
6.grup	19	3,7345	1,14	6,07
Toplam	118	3,3160	1,00	6,71

Yaş gruplarının ortalamalarının karşılaştırıldığı anova testinde sinizm, mizaçsal sinizm, motivasyon, psikoekonomik durum ve hayat memnuniyeti bakımlarından herhangi anlamlı bir fark tespit edilmemiş, örgütsel sinizm düzeyleri bakımından anlamlı fark tespit edilmiştir (sig.=0,047). Tablo 9’da, 18-25 arası katılımcılarla 46-55 yaş arası katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı fark bulunduğu görülmektedir (sig=0,047). 18-25 yaşları arasındaki iş görenlerin sinizm düzeyleri, 46-55 yaşları arasındaki iş görenlere göre daha düşük çıkmıştır (Tablo 10).

Tablo 9. Yaş Gruplarının Örgütsel Sinizm Düzeyi Ortalamalarının Karşılaştırıldığı Post-Hoc

	Yas (I)	Yas (J)	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	Sig.	95% Güven Aralığı Alt Sınır	Üst Sınır	
Tukey HSD	18-25	26-35	-,31718	,46990	,961	-1,6199	,9855	
		36-45	-,50733	,42636	,757	-1,6893	,6747	
		46-55	-1,24801*	,44631	,047	-2,4853	-,0107	
		56-65	-,61877	,53177	,772	-2,0930	,8555	
		26-35	18-25	,31718	,46990	,961	-,9855	1,6199
	26-35	36-45	-,19014	,37418	,986	-1,2275	,8472	
		46-55	-,93083	,39677	,138	-2,0308	,1691	
		56-65	-,30158	,49092	,973	-1,6626	1,0594	
		36-45	18-25	,50733	,42636	,757	-,6747	1,6893
		26-35	,19014	,37418	,986	-,8472	1,2275	
	36-45	46-55	-,74068	,34410	,206	-1,6946	,2133	
		56-65	-,11144	,44943	,999	-1,3574	1,1345	
		46-55	18-25	1,24801*	,44631	,047	,0107	2,4853
		26-35	,93083	,39677	,138	-,1691	2,0308	
		36-45	,74068	,34410	,206	-,2133	1,6946	
	46-55	56-65	,62924	,46840	,665	-,6693	1,9278	
		18-25	,61877	,53177	,772	-,8555	2,0930	
		26-35	,30158	,49092	,973	-1,0594	1,6626	
		36-45	,11144	,44943	,999	-1,1345	1,3574	
		56-65	18-25	-,62924	,46840	,665	-1,9278	,6693

*. Ortalamalar arasında 0.05 düzeyinde anlamlı fark bulunmaktadır.

Tablo 10. Yaş Gruplarına Göre Örgütsel Sinizm Düzeyi Ortalamaları

	N	Ortalama	Minimum	Maksimum
18-25	15	2,7143	1,00	6,14
26-35	22	3,0315	1,00	6,57
36-45	39	3,2216	1,14	6,57
46-55	29	3,9623	1,00	6,71
56-65	13	3,3331	1,64	4,93
Toplam	118	3,3160	1,00	6,71

Tecrübe gruplarının karşılaştırıldığı anova testinde motivasyon bakımından grup ortalamaları arasında anlamlı fark tespit edilirken (sig=0,005), sinizm, mizaçsal sinizm, örgütsel sinizm, psikoekonomik durum ve hayat memnuniyeti bakımlarından herhangi bir fark tespit edilmemiştir. 1-3 yıl arası kıdeme sahip iş görenlerin motivasyon ortalaması ile, 3-10 yıl arası (sig=0,008) ve 10-20 yıl arası (0,004) kıdeme sahip iş görenlerin motivasyon ortalaması arasında anlamlı fark tespit edilmiştir (Tablo 11). Tablo 12’de 1-3 yıl arası kıdeme sahip iş görenlerin motivasyon düzeylerinin, 3 yıldan fazla 20 yıldan az kıdeme sahip iş görenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 11. Tecrübe Gruplarının Motivasyon Düzeyi Ortalamalarının Karşılaştırıldığı Post-Hoc

Tecrübe (I)	Tecrübe (J)	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	Sig.	95% Güven Aralığı Alt Sınır	Üst Sınır
1 YILDAN AZ	1-3 YIL ARASI	-,67216	,26602	,092	-1,4096	,0653
	3-10 YIL ARASI	-,01982	,24028	1,000	-,6859	,6463
	10-20 YIL ARASI	-,01149	,23210	1,000	-,6549	,6320
	20+ YIL	-,19595	,22811	,911	-,8283	,4364
1-3 YIL ARASI	1 YILDAN AZ	,67216	,26602	,092	-,0653	1,4096
	3-10 YIL ARASI	,65234*	,19215	,008	,1196	1,1850
	10-20 YIL ARASI	,66067*	,18181	,004	,1566	1,1647
	20+ YIL	,47621	,17669	,061	-,0136	,9660
3-10 YIL ARASI	1 YILDAN AZ	,01982	,24028	1,000	-,6463	,6859
	1-3 YIL ARASI	-,65234*	,19215	,008	-1,1850	-,1196
	10-20 YIL ARASI	,00833	,14151	1,000	-,3840	,4006
	20+ YIL	-,17613	,13487	,688	-,5500	,1978
10-20 YIL ARASI	1 YILDAN AZ	,01149	,23210	1,000	-,6320	,6549
	1-3 YIL ARASI	-,66067*	,18181	,004	-1,1647	-,1566
	3-10 YIL ARASI	-,00833	,14151	1,000	-,4006	,3840
	20+ YIL	-,18446	,11968	,538	-,5163	,1473
20+ YIL	1 YILDAN AZ	,19595	,22811	,911	-,4364	,8283
	1-3 YIL ARASI	-,47621	,17669	,061	-,9660	,0136
	3-10 YIL ARASI	,17613	,13487	,688	-,1978	,5500
	10-20 YIL ARASI	,18446	,11968	,538	-,1473	,5163

*. Ortalamalar arasında 0.05 düzeyinde anlamlı fark bulunmaktadır.

Tablo 12. Tecrübe Gruplarına Göre Motivasyon Düzeyi Ortalamaları

	N	Ortalama	Minimum	Maksimum
1 YILDAN AZ	6	3,1981	2,52	3,63
1-3 YIL ARASI	11	3,8702	3,33	4,75
3-10 YIL ARASI	23	3,2179	2,42	4,00
10-20 YIL ARASI	34	3,2096	1,92	4,63
20+ YIL	44	3,3940	2,21	4,67
Toplam	118	3,3410	1,92	4,75

Haftalık çalışma saati gruplarının karşılaştırıldığı anova analizine göre, çalışma süresi bakımından sinizm, mizaçsal sinizm, örgütsel sinizm, psikoekonomik durum ve hayat memnuniyeti ortalamaları arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiş, grupların motivasyon ortalamaları arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir (sig=0,014). Tablo 13'te, haftada 30 saatten az çalışanlar ile haftada 40 saatten fazla çalışanların motivasyon düzeyleri arasında anlamlı fark bulunduğu görülmektedir (sig=0,012). Tablo 14'de, haftada 30 saatten az çalışanların motivasyon düzeylerinin haftada 40 saatten fazla çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 13. Çalışma Saati Gruplarının Motivasyon Düzeyi Ortalamalarının Karşılaştırıldığı Post-Hoc

Haftalık çalışma süresi(I)	Haftalık çalışma süresi(J)	Ortalama Farkı(I-J)	Std. Hata	Sig.	95% Güven Aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
30 SAATTEN AZ	30-40 SAAT ARASI	,62228	,37764	,230	-,2744	1,5190
	40 SAATTEN FAZLA	,79316*	,27184	,012	,1477	1,4386
30-40 SAAT ARASI	30 SAATTEN AZ	-,62228	,37764	,230	-1,5190	,2744
	40 SAATTEN FAZLA	,17088	,27184	,805	-,4746	,8164
40 SAATTEN FAZLA	30 SAATTEN AZ	-,79316*	,27184	,012	-1,4386	-,1477
	30-40 SAAT ARASI	-,17088	,27184	,805	-,8164	,4746

*. Ortalamalar arasında 0.05 düzeyinde anlamlı fark bulunmaktadır.

Tablo 14. Haftalık Çalışma Saati Gruplarına Göre Motivasyon Düzeyi Ortalamaları

	N	Ortalama	Minimum	Maksimum
30 SAATTEN AZ	4	4,1014	3,74	4,75
30-40 SAAT ARASI	4	3,4792	3,21	4,08
40 SAATTEN FAZLA	110	3,3083	1,92	4,67
Toplam	118	3,3410	1,92	4,75

Öğrenim durumu bakımından gruplar arasında herhangi bir fark tespit edilmemiştir. Yani, katılımcıların sinizm düzeyleri, mizaçsal sinizm düzeyleri, örgütsel sinizm düzeyleri, motivasyon düzeyleri, psikoekonomik durumları ve hayat memnuniyeti düzeyleri öğrenim durumuna göre değişiklik göstermemiştir.

Tüm anova analizleri kapsamında varyans eşitlikleri test edilmiş ve tüm testlerde grup varyansları arasında eşitlik (sig.>0,05) belirlenmiştir.

Korelasyon Analizleri

Yapılan korelasyon testlerinde, örgütsel sinizm ile motivasyon arasında 0.01 anlamlılık düzeyinde negatif yönlü bir ilişki (r=-0,566; sig=0.01) bulunmuştur. Motivasyon ile sinizm (r=-0,011) ve mizaçsal sinizm (r=-0,155) arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Psikoekonomik durum ile sinizm (r=0,001), mizaçsal sinizm (r=0,166) ve örgütsel sinizm (r=-0,011) arasında ise herhangi anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Tablo 15. Korelasyon Analizleri

		Motivasyon Düzeyi	Sinizm Düzeyi	Mizaçsal Sinizm Düzeyi	Örgütsel Sinizm Düzeyi
Motivasyon Düzeyi	Pearson Korelasyon	1	-,011	-,155	-,566**
	Sig. (2-tailed)		,907	,095	,000
	N	118	118	118	118

** . Korelasyon anlamlılık düzeyi 0.01 (2-tailed).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın sonuçlarından birisi, sendikada çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri ile kamuda sözleşmeli çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri arasında tespit edilen farktır. Sendikada çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri ortalamaya göre düşük çıkarken, kamuda sözleşmeli çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri ortalamaya göre yüksek çıkmıştır. Örgütsel sinizmin temelini, çalışanların iş yerlerine olan güven ve beklentilerin karşılanma düzeyi gibi iş yerlerinden olan memnuniyet oluşturmaktadır. Sendikaların, çalışan haklarını savunmak amacıyla faaliyette bulunan kuruluşlar olması özelliğiyle uyumlu olarak, sendikada çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri daha düşük çıkmıştır. Öte yanda, kamuda sözleşmeli çalışanların iş garantisinin kısıtlı olması düşünüldüğünde, onlarda görülen yüksek örgütsel sinizm seviyesi şaşırtıcı değildir. Araştırmanın diğer bir sonucu, örgütsel sinizm düzeyinin yaş ile doğru orantılı olduğudur. Çalışanların yaşları arttıkça örgütsel sinizm seviyeleri de artmaktadır. Araştırmadan elde edilen başka bir sonuç ise, deneyim arttıkça motivasyonun düşmesidir. 3 yıllık çalışmadan sonra iş motivasyonunda düşüş olmaktadır. Bu araştırmada 1-3 yıl tecrübeye sahip çalışanların motivasyon seviyesi, 3 yıldan fazla 20 yıldan az tecrübeye sahip çalışanların motivasyon seviyesinden daha yüksek çıkmıştır. 20 yıldan fazla tecrübeye sahip çalışanların motivasyon ortalamasında biraz artış görüle bile, bu artış anlamlı çıkmamıştır. Sonuçta, deneyim arttıkça iş motivasyonunda düşüş olmaktadır. Bu sonuç, daha önceden yapmış olduğumuz çalışmada(Uslu, 2019) elde edilen sonuçlarla uyumludur. Doğrudan pazarlama çalışanları arasında yapılan söz konusu araştırmada, iş yerindeki kıdem arttıkça motivasyon seviyesinde düşüş tespit edilmişti. Araştırmanın bir başka sonucuna göre, haftalık çalışma süresi arttıkça motivasyon düşmektedir. Yakın zamanda, haftalık çalışma süresini ve iş günlerinin sayısını düşürmeye yönelik uygulamalar başlamıştır. Araştırmadan elde edilen sonuç, bu yeni uygulamaları desteklemektedir.

Araştırma kapsamında yapılan korelasyon analizlerine göre, örgütsel sinizm seviyesi ile motivasyon seviyesi arasında negatif yönlü ilişki bulunmaktadır. Örgütsel sinizm seviyesi yükseldikçe iş motivasyonu azalmaktadır. İş yerine olan güvensizlik ve işyeri ile ilgili olumsuz duygular hissedilmesi, çalışanların motivasyonunu negatif yönde etkilemektedir. Sinizmin sonuçlarından birisinin düşük motivasyon olduğu test edilip doğrulanmıştır.

YAZAR BEYANI

Bu makale tek yazar tarafından yazılmıştır ve herhangi bir çıkar çatışması bildirilmemiştir.

Bu çalışma için Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler İnsan Araştırmaları Etik Kurulunun 26.08.2022 tarihli ve 2022-13 sayılı toplantısının 12 nolu kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Walker, H. J. (2007). Justice, cynicism, and commitment: A study of important organizational change variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303-326.
- Brandes, P. M. (1997). Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences. Doctoral dissertation, University of Cincinnati.
- Cole, M. S., Bruch, H., & Vogel, B. (2006). Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardiness on employee cynicism. *Journal of Organizational Behavior, The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(4), 463-484.



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 9 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2023 ISSN -2149-6161

- Dean Jr, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management review*, 23(2), 341-352.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75.
- Eaton, J. A. (2000). A social motivation approach to organizational cynicism. York University.
- FitzGerald, M. R. (2002). Organizational cynicism: Its relationship to perceived organizational injustice and explanatory style. Doctoral dissertation, University of Cincinnati.
- Hills, P., & Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and individual differences*, 33(7), 1073-1082.
- James, M.S. (2005). Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems. Doctoral dissertation of The Florida State University.
- Kim, T. Y., Bateman, T. S., Gilbreath, B., & Andersson, L. M. (2009). Top management credibility and employee cynicism: A comprehensive model. *Human Relations*, 62(10), 1435-1458.
- Mirvis, P. H., & Kanter, D. L. (1991). Beyond demography: A psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management*, 30(1), 45-68.
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. In *Assessing well-being* (pp. 101-117). Springer, Dordrecht.
- Rubin, R. S., Dierdorff, E. C., Bommer, W. H., & Baldwin, T. T. (2009). Do leaders reap what they sow? Leader and employee outcomes of leader organizational cynicism about change. *The Leadership Quarterly*, 20(5), 680-688.
- Scott, K.A. & Zweig, D. (2008). Dispositional predictors of organizational cynicism, Halifax, Nova Scotia.
- Springer, K. W., & Hauser, R. M. (2006). An assessment of the construct validity of Ryff's scales of psychological well-being: Method, mode, and measurement effects. *Social science research*, 35(4), 1080-1102.
- Stanley, D. J., Meyer, J. P., & Topolnytsky, L. (2005). Employee cynicism and resistance to organizational change. *Journal of business and psychology*, 19(4), 429-459.
- Uslu, E. (2019). Doğrudan Pazarlama Çalışanlarında Duygusal Zeka, Performans Algısı, Motivasyon İlişkisi: Ankara İli Çağrı Merkezi Çalışanları Örneği. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (1994). Organizational Cynicism: An Initial Study. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 1994, No. 1, pp. 269-273). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Wrightsman L. S. (1992), *Assumptions about Human Nature Implications for Researchers and Practitioners*. Sage Publications, Inc., Newbury Park.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S., (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Detay Yayıncılık, Ankara.