



ÖRGÜTSEL SİNİZM, İŞ PERFORMANSINI ETKİLER Mİ? İŞ TATMİNİN ARACILIK ETKİSİ

Cem KÂHYA¹

ÖZET

Bu çalışmanın amacı; örgütsel sinizm, iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkileri ortaya koymak ve iş tatmininin, örgütsel sinizm ve iş performansı arasındaki ilişkide bir aracılık etkisinin olup olmadığını incelemektir. Çalışma ankete dayalı bir alan araştırmasıdır. Çalışmanın örneklemini, Bayburt ve Karadeniz Teknik üniversitelerinde görev yapan toplam 105 akademisyen oluşturmaktadır. Araştırma sonuçları; örgütsel sinizmin, hem iş tatmini hem de iş performansını kısmen ve negatif yönde etkilediği; iş tatmininin ise iş performansını tamamen ve pozitif yönde etkilediği ve bununla birlikte iş tatmininin, örgütsel sinizm ve iş performansı arasındaki ilişkide tam aracılık etkisine sahip olduğunu göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sinizm, İş Tatmini, İş Performansı.

Jel Kodu: D23, J28, L25.

DOES CYNICISM AFFECT JOB PERFORMANCE? THE MEDIATING EFFECT OF JOB SATISFACTION

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the relationships between organizational cynicism, job satisfaction and job performance and whether a mediating effect of job satisfaction on the relationship between the organizational cynicism and the job performance or not. The sample of the study consists of the total 105 academicians working in Bayburt and Karadeniz Technical Universities. The research results show that organizational cynicism partially and negatively affected both job satisfaction and job performance, and job satisfaction totally and positively affected job performance, and however job satisfaction had a full mediating effect on the relationship between organizational cynicism and job performance.

Keywords: Organizational Cynicism, Job Satisfaction, Job Performance.

Jel Code: D23, J28, L25.

¹ Arş. Gör., Bayburt Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ckahya@bayburt.edu.tr.



1. GİRİŞ

Bireylerin, örgütlerin ve toplumların hızla değişen dünya koşullarına uyum sağlayabilmesi için gösterdikleri çabalara yön verecek temel faktörlerden biri insanın kendisidir (Şanlı, 2006: 1). Bu nedenle örgütlerin, belirledikleri hedef ve amaçlarını başarıyla gerçekleştirerek, değişime uyum sağlamaları ve vizyonlarına ulaşmaları yolunda insanın ve insan gücünün önemli etkilerinin bulunduğu söylenebilir.

Örgütsel ortamda işgörenlerin yapmış oldukları iş ya da örgüte karşı göstermiş buldukları tutum ve davranışlarının sonuçları örgütün etkinliği ile yakından ilgili bulunmaktadır (Yüksel, 2005: 291). Örgüt, etkinlik için yeterli yapısal, fiziksel ve ekonomik koşullara sahip olabilir. Buna karşın sistemin işlemeden sorumlu olan insanlara gerekli önem verilmez, gereksinimleri ve beklentileri dikkate alınmaz ise o sistemin verimli çalışması beklenemez (Kalağan, 2009: 3). Böyle bir ortamda da örgütlerin başarılı sonuçlar elde etmeleri oldukça zorlaşabilir. Özellikle küreselleşmenin, tüm dünyayı sardığı ve ülkeler arasındaki sınırların ortadan kalkarak, adeta dünya genelinde bir yerleşmeye doğru gidildiği günümüzde artık örgütler her zamankinden daha zor koşulları barındıran bir rekabet ortamında faaliyetlerini sürdürmektedirler. Yaşanan siyasal, ekonomik ve sosyal gelişmeler, bu süreci daha da zorlu ve sıkıntılı bir süreç haline getirmektedir. Böylesi bir küresel rekabet ortamının hüküm sürdüğü bir ortamda misyonu ve vizyonu ne olursa olsun her örgütü, başarıya götürecektir unsurların başında insan kaynağının geldiği düşünülmektedir. Bu nedenle örgütler, her zamankinden daha fazla insan kaynağına yatırım yapmaktadırlar. Örgütler için önemi bu kadar büyük olan insan unsurunun da elbette ki istek, ihtiyaç ve beklentileri de olacak ve bu sayılanlar, insan unsurunun performansını büyük ölçüde etkileyebilecektir. Dolayısıyla örgütlerin, çalışanlarının ihtiyaç ve beklentilerini karşıladıkları müddetçe başarılı sonuçlara daha yakın oldukları söylenebilir. Ters durumda ise yani örgütler, çalışanlarının ihtiyaç ve beklentilerini yeterince karşılamazlar ve bunu karşılama noktasında herhangi bir çaba göstermezler ise, bu durum, çalışanların mutsuz olmalarına, düşük performans sergilemelerine ve örgütlerine karşı birtakım olumsuz tutum ve davranışlar içerisine girmelerine yol açabilecektir. İşte bu çalışmada incelenen değişkenlerden biri olarak örgütsel sinizm, söz konusu bu olumsuz tutum ve davranışlar arasında yer alan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Kısaca sinizm, çalışanların, örgütlerinin bütünlükten yoksun yani yapmacık olduğuna ve verilen sözleri tutamadığına inanmaları halinde gelişmektedir (Dean vd., 1998). Örgüt içerisinde olumsuz bir hava yaratması muhtemel olan sinizm olgusunun, işgörenlerin iş tatmin ve iş performans düzeylerini de olumsuz yönde etkileyebileceği düşünülebilir. Bu varsayımdan hareketle gerçekleştirilen bu çalışmada; örgütsel sinizm, iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkiler araştırılarak, iş tatmininin, örgütsel sinizm ve iş performansı arasındaki ilişkide bir aracılık etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Bununla birlikte, hem yerli, hem de yabancı yönetim yazınında bu değişkenlerin ele alındığı çalışmalar mevcut olmakla birlikte, yapılan araştırmalar sonucunda, örgütsel sinizm ve iş performansı arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık etkisinin sorgulandığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu açıdan bakıldığında, bu çalışmanın, gerek ilgili yazına yapacağı katkı, gerekse de yöneticilere referans teşkil edebilmesi yönünden önemli bir çalışma olduğu düşünülmektedir.

2. TEORİK ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Sinizm

Bir düşünce tarzı ve bir yaşam biçimi olarak ilk kez Antik Yunan'da ortaya çıkan Sinizm kavramı (Brandes, 1997: 7), bireye, gruplara, ideolojiye, sosyal topluluklara ve kurumlara yönelik güvensizlik ve bunlara karşı bir küçümseme, umutsuzluk ve hayal kırıklığını kapsayan genel veya özel bir tutumu ifade eder (Andersson, 1996: 1397-1398).

Sinizm, bireysel ya da örgütsel özelliklerden kaynaklanmaktadır. Bu doğrultuda karşımıza örgütsel sinizm kavramı çıkmaktadır (Kalağan ve Güzeller, 2010: 84). Dean vd. örgütsel sinizmi kısaca "bireyin istihdam edildiği örgüte karşı olumsuz tutumu" şeklinde tanımlamışlardır (Dean vd., 1998: 5). Bu tutumlar, örgüte yönelik olumsuz duyguları ve eleştirel davranışları içermektedir (Abraham, 2000: 269). Bir diğer tanıma göre ise örgütsel sinizm, "bir bireyin olumsuz inançlarla, duygularla ve ilişkili davranışlarla şekillenen örgütüne ilişkin tutumlarla bağlantılı olup; çevresel etkenlerle değişikliğe açık olan sosyal ve kişisel deneyimlerin geçmişine bir cevap" olarak tanımlanmıştır (James, 2005: 7). Dean vd.'ne (1998) göre örgütsel sinizmin üç boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar şu şekilde sıralanmaktadır:

- Bilişsel Boyut,
- Duyuşsal Boyut ve



➤ Davranışsal Boyut.

Buna göre bilişsel boyutta örgüt içerisinde bütünlük bulunmamaktadır. Bu boyutta, çalışanlara göre örgüt içerisinde adalet, dürüstlük ve samimiyet eksikliği bulunmaktadır ve prensiplerde amaçlara uygunluk söz konusu değildir. Örgüt içerisinde alınan kararlarda kişisel çıkarlar ön plandadır. Duyuşsal boyutta, çalışanlarda örgüte karşı güçlü duygusal tepkiler bulunmaktadır. Bu boyut içerisinde çalışanlar örgüte kızgınlık ve üzüntü duyabilmekte, örgütten nefret edebilmekte ve örgütü düşündüklerinde örgütten utanç duyabilmektedir. Davranışsal boyutta ise çalışanlar örgüte karşı olumsuz ve çoğunlukla küçümseyici bir davranışta bulunabilmektedir. Bu davranışların en yaygını örgüte karşı güçlü eleştirilerde bulunmaktadır. Çalışanlar geleceğe yönelik kötümser düşünceler içerisinde girebilir (Dean vd, 1998: 345-346).

2.2. Örgütsel Sinizm, İş Tatmini ve İş Performansı Arasındaki İlişkiler

Örgütsel sinizmin yanında çalışanların iş tatmini ve iş performansı da, iş ortamında önemli olan diğer faktörlerdir (Karabey ve Karcıoğlu, 2008: 7). Genelde çalışanların işlerine ilişkin duygularının bir reaksiyonu olarak tanımlanan iş tatmini kavramı, ilk kez 1920'lerde ortaya atılmış olup, önemi 1930-40'lı yıllarda anlaşılmıştır. Önemli olmasının bir nedeni, yaşam tatmini ile ilişkili olmasıdır ki bu durum kişinin fiziksel ve ruhsal sağlığını doğrudan etkilediği ileri sürülmektedir. Bir diğer nedeni ise üretkenlikle ilgilidir (Üngören ve Doğan, 2010: 41). Bir örgütte koşulların bozulduğunu gösteren en önemli kanıt iş tatmininin düşük olmasıdır. İş tatminsizliği, daha gizli biçimlerde iş yavaşlatma, düşük verimlilik, disiplin sorunları ve diğer örgütsel sorunların ardında yer alabilir. İş tatminsizliği, örgütün bağımsızlık sistemini zayıflatır, iç ve dış tehditlere karşı örgütün göstermesi gereken tepkiyi zayıflatır ve hatta yok edebilir (Akıncı, 2002: 3).

İş tatminine farklı yaklaşımlar bulunmakla birlikte, tüm bu yaklaşımların ortak noktası, iş tatmini kavramının çok boyutlu olarak ele alınmasıdır (Bell ve Weaver, 1987: 149). Lawler'e (1973) göre iş tatminini, çalışanların işten beklentileri ile işin fiili olarak sundukları arasındaki ilişki belirlemektedir. Yani iş tatmini, kişinin ne hak ettiği düşüncesi ile ne aldığı arasındaki farktan ortaya çıkmaktadır. Bir çalışan hak ettiğine inandığı hususları elde edemezse, iş tatminsizliği söz konusu olmaktadır. İş tatmini, sosyal ve fiziki şartlar göz önünde bulundurularak bireyin işindeki görevine karşı duygusal bir cevabı olarak da tanımlanabilir (Locke, 1969: 317). Diğer bir ifade ile iş tatmini, kişinin işindeki beklentilerinden ne kadar doyum sağladığının bir göstergesidir (İmamoğlu vd., 2004: 169).

Beklentilerin karşılanmaması ile gerilim, hayal kırıklığı ve hoşnutsuzluk yaşanmaktadır (Özdayı, 1991: 222). İş tatmininin, örgütsel sinizm ile ilişkisi de tamda bu noktada ortaya çıkmaktadır. İş tatmini ve örgütsel sinizm ilişkisini inceleyen çeşitli çalışmalarda (Wanous vd., 1994; Reichers vd., 1997; Abraham, 2000; Eaton, 2000; Chrobot-Mason, 2003; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003; Hochwarter vd., 2004) bu iki kavram arasında önemli düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre işgörenin örgütsel sinizm düzeyinin yüksek olması, iş tatminsizliğine neden olmaktadır. Bir başka ifadeyle, işgörenin örgütsel sinizm düzeyinin yüksek olması, iş tatmini düzeyinde azalmaya yol açmaktadır. Bu araştırmalardan yola çıkılarak örgütsel sinizmin, iş tatmini üzerindeki etkisini incelemek amacıyla aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

Hipotez 1: Örgütsel sinizmin, iş tatmini üzerinde anlamlı ve negatif yönde bir etkisi vardır.

Performansın kavramsal tanımı konusunda halen görüş birliği oluşturulamamıştır. Başka bir deyişle, performansın kesin bir tanımının yapılması çok güçtür. Genel olarak performans, amaçlı ve planlanmış bir etkinlik sonucunda elde edilen, nicel ya da nitel olarak belirlenen bir kavram olarak sözlüklerde yerini bulmaktadır. Bir tanıma göre performans, "işletme amaçlarının gerçekleştirilmesi için gösterilen tüm çabaların değerlendirilmesi" olarak tanımlanabilir. Bir başka tanıma göre de performans, "bir işi yapan bir bireyin, bir grubun ya da bir teşebbüsün o işle amaçlanan hedefe yönelik olarak neleri sağlayabileceğinin nicel ve nitel olarak anlatımıdır" şeklinde ifade edilebilir (Çalık, 2003: 8-9).

İş performansı ise, bir çalışanın belirli bir zaman dilimi içerisinde kendisine verilen görevi yerine getirmek suretiyle elde ettiği sonuçlardır (Özgen vd., 2002: 209). Bu sonuçlar olumlu ise personelin üstlendiği görevi başarıyla yerine getirdiği ve yüksek performans sergilediği anlaşılır. Sonuçlar olumsuz ise, çalışanın başarılı olmadığı ve düşük performans sergilediği kabul edilir (Bingöl, 2006: 321).

Literatür incelendiğinde örgütsel sinizm ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalarda yüksek örgütsel sinizm düzeyinin zayıf iş performansına neden olduğu saptanmıştır (Kanter ve Mirvis, 1989; Cordes and Dougherty, 1993; Andersson ve Bateman, 1997). Bu araştırmalardan yola çıkılarak örgütsel sinizmin, iş performansı üzerindeki etkisini incelemek amacıyla aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

Hipotez 2: Örgütsel sinizmin, iş performansı üzerinde anlamlı ve negatif yönde bir etkisi vardır.

Yine iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışmada, iş tatmini ve iş performansı arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (Yammarino ve Dubinsky, 1987; Goodell ve Van Ess Coling, 1994; Gül vd., 2008; Gül ve Oktay, 2009). Yani iş tatmini yüksek ise iş performansı da yüksek; iş tatmini düşük ise iş performansı da düşük olacaktır. Bu araştırmalardan yola çıkılarak iş tatmininin, iş performansı üzerindeki etkisini incelemek amacıyla aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

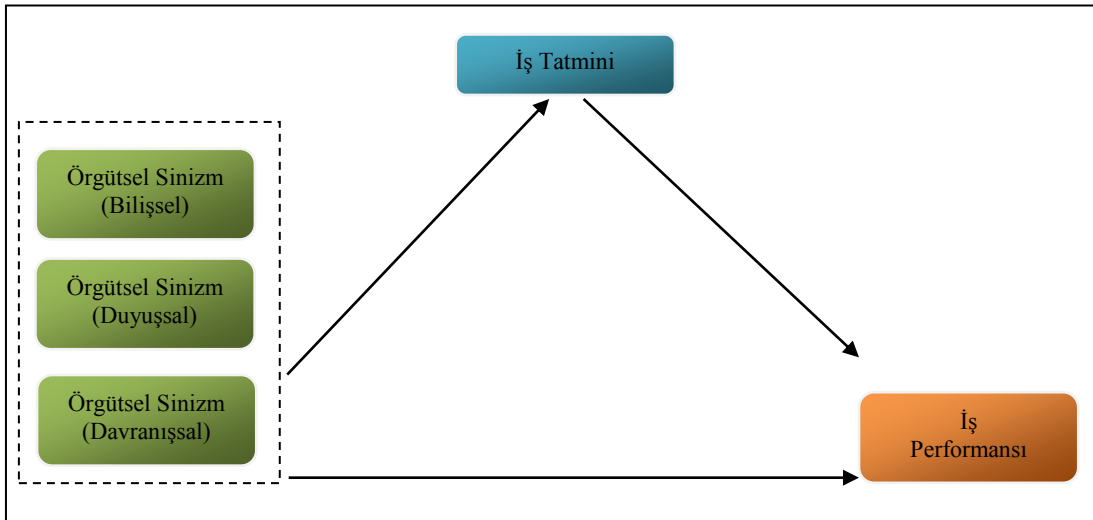
Hipotez 3: İş tatmininin, iş performansı üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi vardır.

Bu üç hipotezin geliştirilmesine dayanak olan araştırmalarda örgütsel sinizm ile iş tatmini ve iş performansı arasında ve iş tatmini ile iş performansı arasında anlamlı ilişkilerin olduğu ortaya konulmuştur. İş tatmininin, hem örgütsel sinizm, hem de iş performansı ile anlamlı ilişkilerinin olduğu göz önünde bulundurulduğunda, iş tatmininin, örgütsel sinizm ile iş performansı arasında ilişkide bir aracılık etkisinin olabileceği düşünülebilir. İşte bu varsayımı test etmek amacıyla araştırmanın son hipotezi de aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

Hipotez 4: Örgütsel sinizm ve iş performansı ilişkisinde iş tatmininin aracılık etkisi vardır.

Yukarıda verilen bilgiler ve hipotezler ışığında araştırmanın modeli ise şu şekilde oluşturulmuştur:

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



3. METODOLOJİ

3.1. Araştırmanın Amacı, Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın temel amacı; örgütsel sinizm, iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkileri ortaya koymak ve iş tatmininin, örgütsel sinizm ve iş performansı arasındaki ilişkide bir aracılık etkisinin olup olmadığını incelemektir. Bu amaç doğrultusunda Bayburt Üniversitesi'nde görev yapan toplam 140 akademik personel ile Karadeniz Teknik Üniversitesi Mühendislik ve Mimarlık Fakültelerinde görev yapan toplam 227



akademik personeli kapsayan bir araştırma evreni belirlenmiştir. Bu evren içerisinde basit tesadüfi örnekleme yöntemine göre %95 güven düzeyinde 188 kişilik bir örneklem seçilmiştir. Bu kapsamda online ortamda hazırlanan anketler, toplam 200 kişiye elektronik posta aracılığıyla gönderilmiştir. Bu online anketlerin cevaplanma sayısı ise 105'tir. Bu durumda anketlerin geri dönüş oranı %53'dür.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişkenler	N	Gruplar	Frekans	Yüzde
<i>Üniversite</i>	105	Bayburt Üniversitesi	57	0,54
		Karadeniz Teknik Üniversitesi	48	0,46
<i>Cinsiyet</i>	105	Bay	72	68,6
		Bayan	33	31,4
<i>Yaş</i>	105	≤ 30	67	63,8
		31-40	27	25,7
		41≤	11	10,5
<i>Ünvan</i>	105	Profesör	1	1,0
		Doçent	8	7,6
		Yrd.Doçent	21	20,0
		Öğr.Gör.	16	15,2
		Arş.Gör.	54	51,4
<i>Görev Süresi</i>	105	Okutman	5	4,8
		≤ 3	76	72,4
		4-10	8	7,6
		11≤	21	20,0

Araştırma örnekleme ile ilgili tanımlayıcı istatistiksel bilgiler tablo 1'de verilmiştir. Araştırma örnekleminin %54'ü (57 kişi) Bayburt Üniversitesi ve geri kalan %46'sı (48 kişi) ise Karadeniz Teknik Üniversitesi'nde görev yapan akademik personelden oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların %68,6'sı (72 kişi) erkek, %31,4'ü (33 kişi) ise bayanlardan oluşmaktadır. Akademik personelin %63,8'i (67 kişi) 30 ve aşağısı yaş grubunda, %25,7'si (27 kişi) 30-40 yaş grubunda ve geri kalan %10,5'i (11 kişi) ise 41 ve yukarısı yaş grubunda yer almaktadır. Araştırmaya katılanların sadece %1'i (1 kişi) profesör iken, geri kalanların %7,6'sı (8 kişi) doçent, %20'si (21 kişi) yardımcı doçent, %15,2'si (16 kişi) öğretim görevlisi, %51,4'ü (54 kişi) araştırma görevlisi ve %4,8'i (5 kişi) ise okutman unvanına sahip akademik personelden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan akademik personelin %72,4'ü (76 kişi) 3 yıl ve daha az, %7,6'sı (8 kişi) 4-10 yıl arası, %20'si (21 kişi) ise 10 yıldan fazladır bu mesleği icra etmektedir.

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın amacı doğrultusunda örneklemden gerekli verileri almak için hazırlanan anket, dört bölüme ayrılmıştır. Birinci bölümde kişisel bilgilere ilişkin 4 madde, ikinci bölümde örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin 13 ifade, iş tatmini ölçeğine ilişkin 5 ifade ve iş performansı ölçeğine ilişkin 4 ifade yer almaktadır. Her üç ölçekte de "(1) Hiç Katılmıyorum", "(5) Tamamen Katılıyorum" şeklinde sıralanan beşli Likert tipi derecelendirme esas alınmıştır. Ölçeklere ilişkin açıklayıcı bilgiler aşağıda verilmiştir:



Örgütsel Sinizm Ölçeği: İşgörenlerin sinizm düzeylerini belirlemek amacıyla Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş olan ölçek içerisinde üç boyutu (inanç, duygu ve davranış) kapsayan 13 madde yer almaktadır. Bu maddelerden “Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, fakat başka bir davranış ödüllendirilir.”, “Çalıştığım kurumumu düşündükçe hiddetlenirim.” ve “Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.” maddeleri örnek olarak verilebilir.

İş Tatmin Ölçeği: İşgörenlerin iş tatmin düzeylerini belirlemek amacıyla Brayfield ve Rothe (1951)'in geliştirdikleri ölçek içerisinde genel iş tatmin düzeyini veren 5 madde bulunmaktadır. Bu maddelerden “İşimi severek yapıyorum.”, “Mutluluğu işimdeyken buluyorum.” ve “İşimi tatsız buluyorum.” maddeleri örnek olarak verilebilir.

İş Performansı Ölçeği: İşgörenlerin iş performanslarını belirlemek amacıyla Kirkman ve Rosen (1999)'un geliştirdikleri ölçeğin, Sigler ve Pearson (2000) tarafından alınan 4 maddesinden oluşmaktadır. Bu maddelerden “Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.”, “İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.” ve “Bir problemle karşı karşıya geldiğimde en hızlı şekilde çözüm üretirim.” maddeleri örnek olarak verilebilir.

3.3. Bulgular

3.3.1. Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmada kullanılan ölçüm araçlarının her birinin geçerlilik ve güvenilirliğinin tespit edilmesinde sırasıyla açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri ile güvenilirlik analizlerinden yararlanılmıştır. Ölçekler için yapılan açıklayıcı faktör analizleri sırasında, faktör yük değeri ,45 ve daha yüksek olanlar analize alınmış, faktör yük değeri ,45'in altında bulunan maddeler analizden çıkartılmıştır (Balcı, 1995: 142-143). Ardından gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizlerinde ise pek çok araştırmacı tarafından tercih edilen Ki-Kare uyum testi (CMIN/DF), İyilik Uyum İndeksi (GFI), Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi (AGFI), Standardize Edilmiş Ortalama Hataların Karekökü (SRMR) (Wheaton vd., 1977; Bentler, 1990; Bentler ve Bonett, 1980; Jöreskog ve Sörbom, 1989) dikkate alınmıştır. Aynı zamanda bunların yanında Medsker, Williams ve Holahan (1994) tarafından önerilen Normlandırılmış Uyum İndeksi (NFI) ve Tucker-Lewis İndeksi (TLI), Bollen (1989) tarafından önerilen Artan Uyum İndeksi (IFI) ile Hu ve Bentler (1998) tarafından önerilen Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI) dikkate alınmıştır. Pek çok araştırmada farklı uyum indeksleri tercih edilmekte ve çoğunda da Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA) indeksi, modelin uyum iyiliğinin belirlenmesinde ölçüt olarak kullanılsa da, bazı araştırmacılar (Fan ve Sivo, 2005; Hu ve Bentler, 1999; Kenny ve McCoach, 2003) çalışmalarında bu uyum indeksinin doğru modelleri reddetme yönünde bazı hatalarının olduğunu, buna karşın SRMR indeksinin daha hassas olduğunu ve dolayısıyla daha iyi sonuçlar verdiğini belirtmişlerdir (Iacobucci, 2010:96). Bu nedenle bu çalışmada modelin uyum iyiliğinin belirlenmesinde Steiger ve Lind (1980) tarafından önerilen RMSEA indeksi ile birlikte SRMR indeksi de tercih edilmiştir. Böylece ölçeklerin özgün yapılarının örtüşüp örtüşmediği kontrol edilmiştir.

İlk aşamada örgütsel sinizm ölçeğinin yapı geçerliliğini ortaya koymak amacıyla açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Verilerin faktör analizine uygunluğu, Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) testi ve Bartlett küresellik testi ile incelenmiştir. KMO değeri ,85'tir. Bartlett küresellik testi sonucu da anlamlıdır ($p<.01$). Elde edilen bu sonuçlar, araştırma örnekleminin yeterli ve ölçeğe ilişkin verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Temel Bileşenler ve Varimax Dik Döndürme Teknikleri belirlenerek uygulanan açıklayıcı faktör analizi sonucunda ölçek maddelerinin, özdeğeri 1'den büyük olan ve toplam varyansın ,69'unu açıklayan üç boyut altında toplandığı görülmüştür. Üç boyut altında toplanan maddelerin faktör yüklerine bakıldığında faktör yükü ,45'in altında bulunan madde 1 ve madde 6 analizden çıkartılmış ve geriye kalan verilerin KMO ve Bartlett küresellik test değerleri yeniden hesaplanmıştır. Analiz sonucunda KMO değeri ,86'dır. Bartlett küresellik testi sonucu da anlamlıdır ($p<.01$). Temel Bileşenler ve Varimax Dik Döndürme Teknikleri belirlenerek uygulanan açıklayıcı faktör analizi sonucunda ölçek maddelerinin, özdeğeri 1'den büyük olan ve toplam varyansın ,77'sini açıklayan üç boyut altında toplandığı görülmüştür. Dört maddeden oluşan duyuşsal boyutta maddelerin faktör yüklerinin ,91 ile ,86 arasında değiştiği ve açıkladığı varyans oranının ,33 olduğu görülmüştür. Dört maddeden oluşan bilişsel boyutta maddelerin faktör yüklerinin ,85 ile ,77 arasında değiştiği ve açıkladığı varyans oranının ,28 olduğu görülmüştür. Üç maddeden oluşan davranışsal boyutta ise maddelerin faktör yüklerinin ,84 ile ,65 arasında değiştiği ve açıkladığı varyans oranının da ,17 olduğu görülmüştür.

Açıklayıcı faktör analizinin ardından doğrulayıcı faktör analizi safhasına geçilmiştir. Gerçekleştirilen analiz sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri şöyledir: CMIN/DF= 1,73; GFI= ,89; AGFI= ,83; NFI= ,91;



IFI= ,96; TLI= ,95; CFI= ,96, RMSEA= ,08 ve SRMR= ,09'dur. Bu uyum iyiliği değerlerine göre modelin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu ve dolayısıyla ölçeğin üç faktörlü yapısının doğrulandığı söylenebilir.

Örgütsel sinizm ölçeğinin güvenilirliğini belirlemek amacıyla yapılan güvenilirlik analizi sonucunda; ölçeğin tümü için Cronbach Alfa katsayısı ,87 olarak bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarının da güvenilirlik katsayıları tespit edilmiş ve katsayılar sırasıyla bilişsel boyut için ,88, duyuşsal boyut için ,95 ve davranışsal boyut için de 0,67 olarak hesap edilmiştir. Bulunan bu değerlere dayanarak ölçeğin yeterli düzeyde güvenilir olduğu söylenebilir.

İkinci aşamada iş tatmin ölçeğinin yapı geçerliliğini ortaya koymak amacıyla açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Verilerin faktör analizine uygunluğu, Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) testi ve Bartlett küresellik testi ile incelenmiştir. KMO değeri ,84'tür. Bartlett küresellik testi sonucu da anlamlıdır ($p < ,01$). Elde edilen bu sonuçlar, araştırma örnekleminin yeterli ve ölçeğe ilişkin verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Temel Bileşenler ve Varimax Dik Döndürme Teknikleri belirlenerek uygulanan açıklayıcı faktör analizi sonucunda ölçek maddelerinin, özdeğeri 1'den büyük olan ve toplam varyansın ,64'ünü açıklayan tek boyut altında toplandığı görülmüştür. Ölçeğe ilişkin maddelerin faktör yükleri ,89 ile ,67 arasında değişmektedir.

Açıklayıcı faktör analizinin ardından doğrulayıcı faktör analizi safhasına geçilmiştir. Gerçekleştirilen analiz sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri şöyledir: CMIN/DF= 1,33; GFI= ,98; AGFI= ,93; NFI= ,97; IFI= ,99; TLI= ,99; CFI= ,99, RMSEA= ,06 ve SRMR= ,03'tür. Bu uyum iyiliği değerlerine göre modelin mükemmel bir uyum sergilediği ve dolayısıyla ölçeğin tek faktörlü yapısının doğrulandığı söylenebilir.

İş tatmin ölçeğinin güvenilirliğini belirlemek amacıyla yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, Cronbach Alfa katsayısı ,85 olarak bulunmuştur. Bu güvenilirlik katsayısı ile iş tatmin ölçeğinin güvenilirliğinin yüksek olduğu söylenebilir.

Üçüncü ve son aşamada ise iş performansı ölçeğinin yapı geçerliliğini ortaya koymak amacıyla açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Verilerin faktör analizine uygunluğu, Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) testi ve Bartlett küresellik testi ile incelenmiştir. KMO değeri ,78'dir. Bartlett küresellik testi sonuçları da anlamlıdır ($p < ,01$). Elde edilen sonuçlar, araştırma örnekleminin yeterli ve ölçeğe ilişkin verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Temel Bileşenler ve Varimax Dik Döndürme Teknikleri belirlenerek uygulanan açıklayıcı faktör analizi sonucunda ölçek maddelerinin, özdeğeri 1'den büyük olan ve toplam varyansın ,67'sini açıklayan tek boyut altında toplandığı görülmüştür. Ölçeğe ilişkin maddelerin faktör yükleri ,86 ile 0,77 arasında değişmektedir.

Açıklayıcı faktör analizinin ardından doğrulayıcı faktör analizi safhasına geçilmiştir. Gerçekleştirilen analiz sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri şöyledir: CMIN/DF= 2,44; GFI= ,98; AGFI= ,89; NFI= ,97; IFI= ,98; TLI= ,94; CFI= ,98, RMSEA= ,11 ve SRMR= ,03'tür. Bu uyum iyiliği değerlerine göre modelin mükemmel bir uyum sergilediği ve dolayısıyla ölçeğin tek faktörlü yapısının doğrulandığı söylenebilir.

İş performansı ölçeğinin güvenilirliğini belirlemek amacıyla yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, Cronbach Alfa katsayısı ,83 olarak bulunmuştur. Bu güvenilirlik katsayısı ile iş performansı ölçeğinin güvenilirliğinin yüksek olduğu söylenebilir.

3.3.2. Örgütsel Sinizm, İş Tatmini ve İş Performansı Düzeylerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların genel örgütsel sinizm, örgütsel sinizm boyutları, iş tatmini ve iş performansı düzeylerine ilişkin veriler, Tablo 2'de sunulmuştur. Buna göre, araştırmaya katılanların genel örgütsel sinizm düzeyleri orta seviyededir (Ort.= 3,30; SS= 1,14). Bu durum, katılımcıların bir kısmının işyerinde daha fazla, bir kısmının da daha az olumsuz tutuma sahip olduğu şeklinde değerlendirilebilir. Alt boyutlar itibarıyla bakıldığında ise katılımcıların en fazla duyuşsal boyutta sinizm yaşadığı görülmektedir (Ort. 3,79; SS= 1,14). Bu durum, katılımcıların çalıştıkları örgütlere karşı yüksek düzeyde olumsuz duygulara sahip oldukları anlamında değerlendirilebilir. Bu boyutun ardından sırasıyla davranışsal sinizm (Ort.= 3,14; SS= 1,07) ve bilişsel sinizm (Ort.= 3,04; SS= 1,07) boyutları gelmektedir. Araştırmaya katılanların iş tatmin düzeyleri değerlendirildiğinde pek de iç açıcı bir tatmin düzeyinin olmadığı söylenebilir. Katılımcıların iş tatmin düzeyleri orta seviyede çıkmıştır (Ort.= 2,90; SS= 1,43). Denilebilir ki, bir kısım çalışanların iş tatmini yüksek iken, azımsanmayacak şekilde çoğu çalışanın da iş tatmini düşük düzeydedir. Son olarak iş performansları yönünden katılımcılar değerlendirildiğinde ise iş performansı düzeyinin de iş tatmin



düzeyinden az olmak üzere yine orta seviyede olduğu görülmektedir (Ort.= 2,29; SS= 0,87). Katılımcıların çoğunun iş tatminlerinin düşük olmasının, bu durumu tetiklediği düşünülebilir.

Tablo 2. Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma
1. <i>Örgütsel Sinizm</i>	3,30	1,14
1. <i>Bilişsel Boyut</i>	3,04	1,07
2. <i>Duyuşsal Boyut</i>	3,79	1,14
3. <i>Davranışsal Boyut</i>	3,14	1,07
5. <i>İş Tatmini</i>	2,90	1,43
6. <i>İş Performansı</i>	2,29	0,87

3.3.3. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında ele alınan değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlılığını belirlemek üzere korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Analiz sonuçlarını içeren veriler tablo 3’de sunulmuştur. Buna göre, örgütsel sinizmi temsil eden değişkenlerin kendi içerisinde birbirleriyle anlamlı ilişkiler sergiledikleri görülmektedir. Tabloya bakılmaya devam edildiğinde araştırmanın diğer değişkenleri olan iş tatmini ve iş performansı ile örgütsel sinizmin duyuşsal boyutundan başka hiçbir alt boyut ile anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. İş Tatmini ve iş performansı arasında ise anlamlı bir ilişkinin olduğu tablo 3’de görülmektedir.

Tablo 3. Korelasyon Değerleri

Değişkenler	1	2	3	4	5
1. <i>Bilişsel Sinizm</i>	1				
2. <i>Duyuşsal Sinizm</i>	,510**	1			
3. <i>Davranışsal Sinizm</i>	,225*	,242*	1		
4. <i>İş Tatmini</i>	-,024	-,304**	,046	1	
5. <i>İş Performansı</i>	,050	-,202*	,005	,476**	1

* $p < ,05$, ** $p < ,01$

3.3.4. Hiyerarşik Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Korelasyon analizi sonucunda araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkiler ortaya konulmuş ve araştırmada ileri sürülen hipotezlerin testi aşamasına geçilmiştir. Söz konusu hipotezlerin test edilmesi için hiyerarşik regresyon analizinden faydalanılmıştır.



Bahar-2013

Spring-2013

Yıl: 2 Sayı: 3 (34-46)

Year: 2 Issue: 3 (34-46)

Hiyerarşik regresyon analizi, Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon analizi temel alınarak uygulanmıştır. Bu yöntemde bağımsız, bağımlı ve aracı değişken olmak üzere üç çeşit değişken türü bulunmaktadır. Ayrıca bu yönteme göre, aracılık etkisinden söz edilebilmesi için aşağıdaki üç koşulun varlığı gerekmektedir:

- 1- Bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde bir etkisi olmalıdır.
- 2- Bağımsız değişken bağımlı değişken üzerinde etkili olmalıdır.
- 3- Aracı değişken ikinci adımdaki regresyon analizine dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki regresyon katsayısı düşerken, aracı değişkenin de bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır. Eğer bu etki tamamen ortadan kalkıyorsa “Tam Aracılık Etkisi”, tamamen ortadan kalkmayıp sadece bir düşüş gerçekleşiyorsa bu durumda da “Kısmi Aracılık Etkisi”nden söz edilir.

Tablo 4’e bakıldığında, hiyerarşik regresyon analizinin birinci aşamasında bağımsız değişken olarak belirlenen örgütsel sinizmi temsil eden değişkenlerin, aracı değişken olan iş tatmini üzerindeki etkileri incelenmiştir. Birinci aşamasının sonucunda, örgütsel sinizmi yansıtan değişkenlerden sadece duyuşsal sinizmin, iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır ($\beta = -.414$; $p < .01$). Dolayısıyla her iki değişken arasında ortaya çıkan anlamlı ilişkinin bir neden sonuç ilişkisi olduğu söylenebilir. Bu sonuç ile hipotez 1 kısmen doğrulanmıştır. Buna göre duyuşsal boyutta yaşanan örgütsel sinizmin, iş tatmini üzerinde anlamlı ve olumsuz yönde bir etkisinin olduğu söylenebilir.

Tablo 4. Hiyerarşik Regresyon Analizi

Değişkenler	İş Tatmini	İş Performansı	İş Performansı
<i>Bilişsel Sinizm</i>	,162	,202	,131
<i>Duyuşsal Sinizm</i>	-,414**	-,314**	-,132
<i>Davranışsal Sinizm</i>	,110	,036	-,012
<i>İş Tatmini</i>			,439**
<i>F</i>	4,898	2,680	7,985
<i>R²</i>	,13	,07	,24
<i>Düzeltilmiş R²</i>	,10	,05	,21
<i>p</i>	,00	,05	,00
<i>Tablodaki değerler standardize edilmiş beta'dır.</i>			
<i>*p<,05, **p<,01</i>			

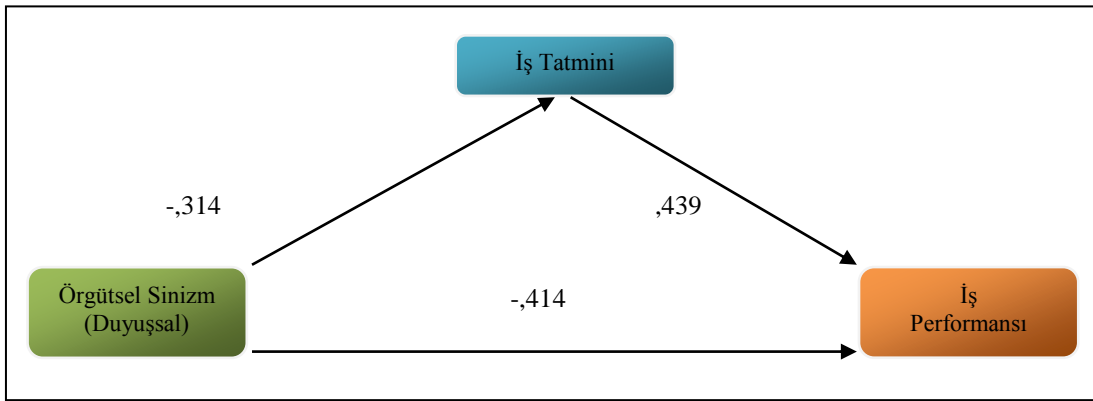
Analizin ikinci aşamasında bağımsız değişkenler olan örgütsel sinizmi yansıtan değişkenlerin, bağımlı değişken olan iş performansı üzerindeki etkilerinin incelendiği çoklu regresyon modeli yer almaktadır. İkinci aşamanın sonucunda, örgütsel sinizmi temsil eden değişkenlerden yine sadece duyuşsal sinizmin, iş performansı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür ($\beta = -.314$; $p < .01$). Bu sonuç ile hipotez 2 de kısmen doğrulanmıştır. Buna göre duyuşsal boyutta yaşanan örgütsel sinizmin, iş performansı üzerinde anlamlı ve olumsuz yönde bir etkisinin olduğu söylenebilir.

Analizin üçüncü ve son aşamasında ise iş tatmini değişkeni de bağımsız değişkenler grubuna dâhil edilmiş ve bu şekilde iş performansı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Analiz sonucunda, örgütsel sinizmi ifade eden değişkenlerin, iş performansı üzerinde herhangi bir etkisine rastlanmamıştır. Bununla birlikte iş tatmini değişkeninin iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür ($\beta = .439$; $p < .01$). Bu durumda hipotez 3 de doğrulanmıştır. Yani iş tatmini, iş performansını anlamlı ve olumlu yönde etkilemektedir. Analiz

sonuçlarının yorumlanmasına devam edilirse, iş tatmini değişkeninin sonradan analize girmesinin, duyuşsal boyutta yaşanan örgütsel sinizmin, iş performansı üzerindeki etkisini tamamen ortadan kaldırdığı görülmüştür ($\beta = -.132$; $p > .05$). Bu sonuç ile araştırmanın son hipotezi olan hipotez 4 de doğrulanmıştır. Bu göre örgütsel sinizm ve iş performansı arasındaki ilişkide iş tatmininin tam aracılık etkisine sahip olduğu söylenebilir.

Yapılan hiyerarşik regresyon analizi ile elde edilen sonuçlardan hareketle araştırmanın modeli revize edilmiş ve aşağıda Şekil 2’de gösterilmiştir.

Şekil 2. Revize Edilen Araştırma Modeli



4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Temel amacı örgütsel sinizm, iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkileri inceleyerek, iş tatmininin, örgütsel sinizm ve iş performansı arasındaki ilişkide bir aracılık etkisinin olup olmadığını belirlemek olan bu çalışmada aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

Katılımcıların örgütsel sinizm, iş tatmini ve iş performansı düzeylerini ortaya koymak amacıyla ortalama ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Katılımcıların genel örgütsel sinizm düzeyinin yüksek seviyede olduğu görülmüştür. Alt boyutlar açısından yapılan değerlendirmede ise katılımcıların duyuşsal ve davranışsal boyutta yüksek, bilişsel boyutta ise orta seviyede sinizm yaşadıkları tespit edilmiştir. Bunların birlikte katılımcıların hem iş tatminlerinin, hem de iş performanslarının orta seviyelerde olduğu da ortaya çıkartılmıştır.

Değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, örgütsel sinizmin kendi alt boyutları arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler belirlenmiştir. Yine örgütsel sinizmin alt boyutlarından sadece duyuşsal boyut ile iş tatmini ve iş performansı arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişkiler belirlenirken, iş tatmini ile iş performansı arasında ise anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki belirlenmiştir. Bu sonuçlar, Kim vd. (2009), Abraham (2000), Rubin vd. (2009), Andersson ve Bateman (1997), Samad (2011) ve Lin (2012)'nin çalışmalarıyla benzerlik göstermektedir.

Araştırmanın son bölümünde gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizi sonucunda ise örgütsel sinizmin, hem iş tatminini hem de iş performansını kısmen ve negatif yönde etkilediği ve iş tatmininin de iş performansını tamamen ve pozitif yönde etkilediği tespit edilmiş ve bu sonuçlarla birlikte iş tatmininin, örgütsel sinizm ile iş performansı arasındaki ilişkide tam aracılık etkisine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Elde edilen bu sonuçlara yönelik olarak genel bir değerlendirme yapılmasının, hem literatüre yapacağı katkı, hem de örgüt yöneticilerine kazandıracığı yeni bakış açıları yönünden yararlı olacağı düşünülmektedir. Örgütler, her zaman amaçlarına etkin ve verimli bir şekilde ulaşmak isterler. Bu süreçte örgütler için en önemli ve değerli unsur ise tabii ki insan unsurudur. Klasik yönetimde insan bir makineden ibaret olarak görülürken, artık günümüzün modern yönetim anlayışında insan, her şeyden daha önemli bir varlık olarak görülmektedir. Bu nedenle örgüt yöneticileri, çalışanların sinik tavırlar sergilemelerine neden olabilecek her türlü eylemden kaçınmalı, onları dinlemeli, anlamalı ve güçlendirmelidirler. Yine örgüt yöneticileri, örgüt içerisinde adil bir sistem kurmalı, çalışanları ile dürüst ve samimi ilişkiler geliştirmelidirler. Bunu başarabilen



Bahar-2013

Spring-2013

Yıl: 2 Sayı: 3 (34-46)

Year: 2 Issue: 3 (34-46)

örgütlerde, çalışanların örgüte karşı kızgınlık, nefret ve üzüntü gibi duygusal tepkiler vermeleri ve bunları davranışlarına yansıtılmalarının önüne geçilebilecektir. Bu durum aynı zamanda çalışanların iş tatminlerini ve buna bağlı olarak iş performanslarını arttıracak ve sonuç olarak örgütün, belirlediği amaçlara daha kolay ulaşmasını sağlayacaktır.

Bu çalışma, iki devlet üniversitesinde görev yapan akademik personeli kapsamakta ve araştırma sonuçları da, sadece bu çalışmaya katılan akademisyenleri kapsamaktadır. Bu nedenle sonuçları genellemek mümkün olmamaktadır. İleriki çalışmalarda, araştırma örnekleminin daha fazla üniversiteyi kapsaması ve hatta devlet ve özel üniversitelerde çalışan akademik personelin karşılaştırmalı analizlerinin yapılarak, elde edilen sonuçlara yönelik olarak yapılacak olan değerlendirmelerin daha yararlı sonuçlar vereceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Abraham, Rebecca (2000), "Organizational Cynicism: Bases and Consequences", *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.

Akıncı, Zeki (2002), "Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama", *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 4, 1-25.

Andersson, Lynne M. ve Thomas S. Bateman (1997), "Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects", *Journal of Organizational Behavior*, 18(5), 449-469.

Andersson, Lynne M. (1996), "Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework", *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.

Balcı, Ali (1995), *Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem Teknik ve İlkeler*, tırma, Üçüncü Baskı, Pegem Yayınları, Ankara.

Baron, Reuben M. ve David A. Kenny (1986), "The Moderator - Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.

Bell, Richard C. ve John R. Weaver (1987), "The Dimensionality and Scaling of Job Satisfaction", *Journal of Occupational Psychology*, 60(2), 145-155.

Bentler, Peter M. ve Douglas G. Bonnet (1980), "Significance Tests and Goodness of Fit in the Analysis of Covariance Structures", *Psychological Bulletin*, 88(3), 588-606.

Bentler, Peter M. (1990), "Comparative Fit Indices in Structural Models", *Psychological Bulletin*, 107(2), 238-246.

Bingöl, Dursun (2006), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Altıncı Baskı, Arıkan Yayıncılık, İstanbul.

Bollen, Kenneth A. (1989), "A New Incremental Fit Index for General Structural Equation Models", *Sociological Methods and Research*, 17(3), 303-316.

Brandes, Pamela M. (1997), "Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents and Consequences", *Dissertation of Doctor of Philosophy*, The University of Cincinnati, Ohio.

Brandes, Pamela; Stephanie L. Castro; Matrecia S. L. James; Arthur D. Martinez; Timothy A. Matherly; Gerald R. Ferris; Wayne A. Hochwarter; (2007), "The Interactive Effects of Job Insecurity and Organizational Cynicism on Work Effort Following a Layoff", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(3), 233-247.

Brandes, Pamela.; Ravi Dharwadkar; James W. Dean; (1999), "Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes", *Eastern Academy of Management Proceedings*, Outstanding Empirical Paper Award, 150-153.

Brayfield, Arthur H. ve Harold F. Rothe; (1951), "An Index of Job Satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311.

Celep, Cevat (2000), *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler*, Anı Yayıncılık, Ankara.

Chrobot-Mason ve L. Donna (2003), "Keeping the Promise: Psychological Contract Violations for Minority Employees", *Journal of Managerial Psychology*, 18(1), 22-45.



Bahar-2013

Spring-2013

Yıl: 2 Sayı: 3 (34-46)

Year: 2 Issue: 3 (34-46)

Cordes, Cynthia L. ve Thomas W. Dougherty (1993), "A Review and An Integration of Research on Job Burnout", *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656.

Çalık, Temel (2003), *Performans Yönetimi: Tanımlar, Kavramlar, İlkeler*, Birinci Baskı, Gündüz Eğitim ve Yayıncılık, Ankara.

Dean, James W.; Pamela Brandes; Ravi Dharwadkar (1998), "Organizational Cynicism", *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.

Eaton, Judy A. (2000), "A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism", *Dissertation of Master of Arts*, York University, Toronto.

Fan, Xitao ve Stephen A. Sivo; (2005), "Sensitivity of Fit Indexes to Misspecified Structural or Measurement Model Components: Rationale of Two-Index Strategy Revisited", *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 12(3), 343-367.

Goodell, Teresa T. ve Harriet Van Ess Coding (1994), "Outcomes of Nurses' Job Satisfaction", *Journal of Nursing Administration*, 24(11), 36-41.

Gül, Hasan ve Ercan Oktay (2009), "Ücret, Kariyer, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler: Karaman Valiliğinde Bir Uygulama", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21, 223-238.

Gül, Hasan; Ercan Oktay; Hakan Gökçe (2008), "İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama", *Akademik Bakış*, 15, 1-11.

Hochwarter, Wayne A.; Matrecia James.; Diane Johnson; Gerald R. Ferris (2004), "The Interactive Effects of Politics Perceptions and Trait Cynicism on Work Outcomes", *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 10(4), 44-57.

Hu, Li-Tze ve Peter M. Bentler (1999) "Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives", *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.

Hu, Li-Tze ve Peter M. Bentler (1998), "Fit Indices in Covariance Structure Modeling: Sensitivity to Underparametrized Model Misspecification", *Psychological Methods*, 3(4), 424-453.

Iacobucci, Dawn (2010), "Structural Equations Modeling: Fit Indices, Sample Size, and Advanced Topics", *Journal of Consumer Psychology*, 20(1), 90-98.

İmamoğlu, Salih Zeki; Halit Keskin; Serhat Erat (2004), "Ücret, Kariyer ve Yaratıcılık ile İş Tatmini arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama", *Yönetim ve Ekonomi*, 12(1), 184-192.

James, Matrecia (2005), "Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems", *Dissertation of Doctor of Philosophy*, The Florida State University, Florida.

Johnson, Jonathan. L. ve Anne 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(5), 627-647.

Jöreskog, Karl ve Dag Sörbom (1989), *Lisrel 7: User's Reference Guide*, Scientific Software International Inc., Mooresville.

Kalağan, Gamze (2009), "Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki", *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Kalağan, Gamze ve Cem Oktay Güzeller (2010), "Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi", *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.

Kanter, Donald L. ve Philip H. Mirvis (1989), *The Cynical Americans. Living and Working in an Age of Discontent and Disillusion*, Jossey-Bass, San Francisco.

Karabey, Canan N. ve Fatih Karcioğlu (2008) "Yöneticilerin İletişim Tarzı ile Çalışanların İş Performansı, İş Tatmini ve Rol Belirsizliği Arasındaki İlişki", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(2), 25-42.



Bahar-2013

Spring-2013

Yıl: 2 Sayı: 3 (34-46)

Year: 2 Issue: 3 (34-46)

Kenny, David A. ve D. Betsy Mccoach (2003), "Effect of the Number of Variables on Measures of Fit in Structural Equation Modeling", *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 10(3), 333-351.

Kim, Tae-Yeol.; Thomas S. Bateman; Brad Gilbreath; Lynne M. Andersson (2009), "Top Management Credibility and Employee Cynicism: A Comprehensive Model", *Human Relations*, 62(10), 1435-1458.

Lin, Li (2012), "The Study of Effects Caused by Job Satisfaction on Performance Evaluation of Professional Coaches in China", *Advanced Materials Research*, 346, 675-681.

Locke, Edwin A. (1969), "What is Job Satisfaction?", *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336.

Medsker, Gina J.; Larry J. Willams; Patricia J. Holahan (1994), "A Review of Current Practises for Evaluating Causal Models in Organizational Behavior and Human Resources Management Research", *Journal of Management*, 20(2), 439-464.

Özdayı, Nurhayat (1991), "Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini Durumlarının Karşılaştırılması", *Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.*

Özgen, Hüseyin; Azim Öztürk; Azmi Yalçın (2002), *İnsan Kaynakları Yönetimi, Nobel Yayıncılık, Adana.*

Reichers, Arnon E.; John P. Wanous; James T. Austin (1997), "Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change", *Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59.

Rubin, Robert S.; Erich C. Dierdorff; William H. Bommer; Timothy T. Baldwin (2009), "Do Leaders Reap What They Sow? Leader And Employee Outcomes of Leader Organizational Cynicism about Change", *The Leadership Quarterly*, 20(5), 680-688.

Samad, Sarminah (2011), "Predictors of Performance Appraisal Among Managers in Malaysian Commercial Banks", *International Conference on Management and Artificial Intelligence*, 6, 164-167.

Sigler, Tracer H. ve Christine M. Pearson (2000), "Creating An Empowering Culture: Examining the Relationship between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment", *Journal of Quality Management*, 5(1), 27-52.

Steiger, James H. ve John J. Lind (1980), "Statistically-based tests for the number of common factors", Paper presented at the Annual Spring Meeting of the Psychometric Society, Iowa City.

Şanlı, Savaş (2006), "Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi", *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.*

Üngören, Engin ve Hulusi Doğan (2010), "Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin Chaid Analiz Yöntemiyle Değerlendirilmesi" *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11(2), 39-52.

Wanous, John P.; Arnon E. Reichers; James T. Austin (1994), "Organizational Cynicism: An Initial Study", *Academy of Management, Best Paper Proceedings*, 269-273.

Wheaton, Blair; Bengt Muthen; Duane F. Alwin; Gene F. Summers (1977), "Assessing Reliability and Stability in Panel Models", In David R. HEISE (Ed.), *Sociological Methodology Jossey-Bass, San Francisco*, 84-136.

Yammarino, Francis J.; Alan J. Dubinsky (1987), "On Job Satisfaction: It's the Relationships That Count", *The Journal of Risk and Insurance*, 54(4), 804-809.

Yüksel, İhsan (2005) "İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 291-306.