



T.C.
KIRŞEHİR AHİ EVRAN ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
TARIM EKONOMİSİ ANABİLİM DALI

**KAMU KURUMU PERSONELLERİNİN ÖRGÜTSEL
SİNİZM VE ÖRGÜTSEL GÜVEN İLİŞKİSİ
ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ
(ATATÜRK ORMAN ÇİFTLİĞİ ÖRNEĞİ)**

MUSTAFA TEZCAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

KIRŞEHİR / 2022



T.C.
KIRŞEHİR AHİ EVRAN ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
TARIM EKONOMİSİ ANABİLİM DALI

**KAMU KURUMU PERSONELLERİNİN ÖRGÜTSEL
SİNİZM VE ÖRGÜTSEL GÜVEN İLİŞKİSİ
ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ
(ATATÜRK ORMAN ÇİFTLİĞİ ÖRNEĞİ)**

MUSTAFA TEZCAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Doç. Dr. Hasan Gökhan DOĞAN

KIRŞEHİR / 2022

TEZ BİLDİRİMİ

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını bildiririm.

Mustafa TEZCAN



20.04.2016 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin 9/2 ve 22/2 maddeleri gereğince; Bu Lisansüstü teze, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi’nin aboneli olduğu intihal yazılım programı kullanılarak Fen Bilimleri Enstitüsü’nün belirlemiş olduğu ölçütlere uygun rapor alınmıştır.



ÖNSÖZ

Yaptığım tez çalışmasının planlanması ve yürütülmesi sürecinde bilgisi ile beni yönlendiren, tez konumun seçilmesinde, her türlü kaynak temininde, anket hazırlık aşamalarımnda, istatistiksel analizlerin yapılması ve değerlendirilmesi aşamalarında hiçbir türlü desteğini benden esirgemeyip en büyük yardımı sağlayan danışman hocam Doç. Dr. Hasan Gökhan DOĞAN'a teşekkürlerimi içtenlikle sunarım.

Ayrıca bu meşakkatli süreçte bana sonuna kadar güvenip zor zamanlarımı hep anlayışla karşılayan, tez sürecimde rahat bir çalışma ortamı yaratıp manevi desteğini benden hiçbir zaman esirgemeyen sevgili eşime de teşekkürlerimi sunuyorum.

Mayıs, 2022

Mustafa TEZCAN

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

ÖNSÖZ	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLO LİSTESİ.....	vii
SİMGE VE KISALTMA LİSTESİ.....	x
ÖZET.....	xi
ABSTRACT	xiii
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Örgütsel Güven.....	1
1.1.1. Güven Kavramı	1
1.1.2. Güvenin Önkoşulları.....	2
1.1.2.1. Savunmasızlık.....	2
1.1.2.2. Belirsizlik.....	2
1.1.2.3. Risk.....	3
1.1.3. Güven Kavramının Sınıflandırılması.....	3
1.1.3.1. Bilişsel Temelli Güven.....	4
1.1.3.2. Duyuşsal Temelli Güven.....	4
1.1.3.3. Hesaba Dayalı Güven.....	4
1.1.3.4. Bilgiye Dayalı Güven.....	5
1.1.3.5. Özdeşleşmeye Dayalı Güven.....	6
1.1.4. Örgütsel Güven Kavramı.....	6
1.1.5. Örgütsel Güven Boyutları.....	7
1.1.5.1. Örgütün Kendisine Duyulan Güven.....	7
1.1.5.2. Yöneticiye Duyulan Güven.....	8
1.1.5.3. Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven.....	8
1.1.6. Örgütsel Güven Modelleri.....	8
1.1.6.1. Shockley-Zabalak Ellis ve Winograd Güven Modeli.....	9
1.1.6.2. Bromiley ve Cummings Güven Modeli.....	9
1.1.7. Örgütsel Güveni Etkileyen Faktörler.....	10
1.1.8. Örgütsel Güvenin Sonuçları.....	10

1.1.9. Güven ve Kültür İlişkisi.....	10
1.2. Örgütsel Sinizm.....	11
1.2.1. Sinizm Kavramı ve Kökeni.....	11
1.2.2. Örgütsel Sinizm Kavramı	12
1.2.3. Örgütsel Sinizmin Boyutları.....	13
1.2.3.1. Bilişsel Boyut.....	14
1.2.3.2. Duyuşsal Boyut.....	15
1.2.3.3. Davranışsal Boyut.....	15
1.2.4. Sinizm Çeşitleri	16
1.2.4.1. Kişilik Sinizmi.....	16
1.2.4.2. Toplumsal/Kuramsal Sinizm.....	17
1.2.4.3. Çalışan Sinizmi.....	18
1.2.4.4. Mesleki Sinizm.....	19
1.2.4.5. Örgütsel Değişim Sinizmi.....	20
2. LİTERATÜR ÖZETİ.....	22
3. MATERYAL VE YÖNTEM.....	28
4. ARAŞTIRMA BULGULARI.....	30
4.1. Araştırmaya Katılan Çalışanların Kişisel Bilgilerine İlişkin Bulgular.....	30
4.2. Araştırmaya Katılan Çalışanların Aylık Gelir Durumu ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki.....	35
4.3. Araştırmaya Katılan Çalışanların Aylık Gelir Durumu ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişki.....	48
4.4. Atatürk Orman Çiftliğinde Çalışan Personelin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven Durumlarına Analitik Yaklaşım.....	69
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	83
KAYNAKLAR.....	85
EKLER.....	89
Ek 1. Anket Formu.....	89
ÖZGEÇMİŞ	92

TABLO LİSTESİ

	Sayfa No
Tablo 4.1. Çalışanların Cinsiyet Dağılımı.....	30
Tablo 4.2. Çalışanların Kurum İçinde Görev Yaptıkları Yerlere Göre Dağılımı.....	30
Tablo 4.3. Çalışanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı.....	31
Tablo 4.4. Çalışanların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı.....	31
Tablo 4.5. Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı.....	32
Tablo 4.6. Çalışanların Çalıştıkları Sürelere Göre Dağılımı.....	32
Tablo 4.7. Çalışanların Kadro Durumuna Göre Dağılımı.....	33
Tablo 4.8. Çalışanların Aylık Gelir Durumuna Göre Dağılımı.....	33
Tablo 4.9. Çalışanların Ek Gelir Durumuna Göre Dağılımı.....	34
Tablo 4.10. Çalışanların Eş Çalışma Durumuna Göre Dağılımı.....	34
Tablo 4.11. Çalışanların Aile Büyüklüğüne Göre Dağılımı.....	34
Tablo 4.12. Gelir Grupları ile Çalıştığım Kurumda, Söylenenler ile Yapılanların Farklı Olduğuna İnanıyorum Yargısı Arasındaki İlişki.....	35
Tablo 4.13. Gelir Grupları İle Çalıştığım Kurumun Politikaları, Amaçları ve Uygulamaları Arasında Çok Az Ortak Yön Vardır Yargısı Arasındaki İlişki.....	36
Tablo 4.14. Gelir Grupları ile Çalıştığım Kurumda, Söylenen Bir Uygulamanın, Gerçekleşip Gerçekleşmeyeceği Konusunda Kuşku Duyarım Yargısı Arasındaki İlişki....	37
Tablo 4.15. Gelir Grupları ile Çalıştığım Kurumda, Çalışanlardan Bir Şey Yapması Beklenir Ancak Başka Bir Davranış Ödüllendirilir Yargısı Arasındaki İlişki.....	38
Tablo 4.16. Gelir Grupları ile Çalıştığım Kurumda, Yapılacağı Söylenen Şeyler ile Gerçekleşenler Arasında Çok Az Benzerlik Görüyorum Yargısı Arasındaki İlişki.....	39
Tablo 4.17. Gelir Grupları ile Çalıştığım Kurumu Düşündükçe Sinirlenirim Yargısı Arasındaki İlişki	40
Tablo 4.18. Gelir Grupları ile Çalıştığım Kurumu Düşündükçe Hiddetlenirim Yargısı Arasındaki İlişki	41
Tablo 4.19. Gelir Grupları ile Çalıştığım Kurumu Düşündükçe Gerilim Yaşarım Yargısı Arasındaki İlişki	42
Tablo 4.20. Gelir Grupları ile Çalıştığım Kurumu Düşündükçe İçimi Bir Endişe Duygusu Kaplar Yargısı Arasındaki İlişki	43
Tablo 4.21. Gelir Grupları ile Çalıştığım Kurum Dışındaki Arkadaşlarıma, İşte Olup Bitenler Konusunda Yakınırım Yargısı Arasındaki İlişki.....	44

Tablo 4.22. Gelir Grupları ile Çalıştığım Kurumdan ve Çalışanlardan Bahsedildiğinde, 45 Birlikte Çalıştığım Kişilerle Anlamli Bir Şekilde Bakışınız Yargısı Arasındaki İlişki
Tablo 4.23. Gelir Grupları ile Başkalarıyla, Çalıştığım Kurumdaki İşlerin Nasıl 46 Yürütüldüğü Hakkında Konuşurum Yargısı Arasındaki İlişki
Tablo 4.24. Gelir Grupları ile Başkalarıyla, Çalıştığım Kurumdaki Uygulamaları ve 47 Politikaları Eleştiririm Yargısı Arasındaki İlişki
Tablo 4.25. Gelir Grupları ile Yöneticilerimin İşleriyle İlgili Konularda Yeterli 48 Düzeyde Bilgili ve Becerikli Olduklarına Güveniyorum Yargısı Arasındaki İlişki
Tablo 4.26. Gelir Grupları ile Yöneticilerimin İşleriyle İlgili Doğru Kararlar 49 Alacaklarına Güveniyorum Yargısı Arasındaki İlişki
Tablo 4.27. Gelir Grupları ile Yöneticilerimin İşleriyle İlgili Görevlerini Tam 50 Yapacaklarına Güveniyorum Yargısı Arasındaki İlişki
Tablo 4.28. Gelir Grupları ile Yöneticilerimin Verdiği Sözleri Tutacaklarına 51 Güveniyorum Yargısı Arasındaki İlişki
Tablo 4.29. Gelir Grupları ile Yöneticilerimin Söyledikleri ve Yaptıkları Birbiriyle 52 Tutarlıdır Yargısı Arasındaki İlişki
Tablo 4.30. Gelir Grupları ile Yöneticilerimiz Yardıma İhtiyacımız Olduğunda 53 Destekleyici ve Yardımseverdirler Yargısı Arasındaki İlişki
Tablo 4.31. Gelir Grupları ile Yöneticilerimin Herhangi Bir Konuda Bana 54 Söylediklerinin Doğruluğuna Güveniyorum Yargısı Arasındaki İlişki
Tablo 4.32. Gelir Grupları ile Yöneticilerime İşimle İlgili Herhangi Bir Şeyi Kolayca 55 Söyleyebiliyorum Yargısı Arasındaki İlişki
Tablo 4.33. Gelir Grupları ile Yöneticilerimin İşlerini Başka Sorunlara Yol Açmadan 56 Yapabileceklerine Güveniyorum Yargısı Arasındaki İlişki
Tablo 4.34. Gelir Grupları ile Yöneticilerim Çalışanlarla İlgili Karar ve Prosedürlerde 57 Bizim de Fikrimizi Alıyor Yargısı Arasındaki İlişki
Tablo 4.35. Gelir Grupları ile Çalıştığım Yerde Herhangi Bir Zorlukla Karşılaşırsam, 58 Çalışma Arkadaşlarımdan Bana Yardım Edeceklerine Güvenirim Yargısı Arasındaki İlişki
Tablo 4.36. Gelir Grupları ile Birlikte Çalıştığım Arkadaşlarımdan Çoğuna, İşlerini En 59 İyi Derecede Yapacakları Konusunda Güvenirim Yargısı Arasındaki İlişki
Tablo 4.37. Gelir Grupları ile Birlikte Çalıştığım Arkadaşlar, Yöneticiler Ortalıkta 60 Olmasa Bile İşlerini Yapıyorlar Yargısı Arasındaki İlişki
Tablo 4.38. Gelir Grupları ile Dikkat İsteyen İşlerde Çalışma Arkadaşlarıma, İşimi 61 Zorlaştırmayacakları Konusunda Güvenirim Yargısı Arasındaki İlişki

SİMGE VE KISALTMA LİSTESİ

Simgeler	Açıklama
f	: Frekans
%	: Yüzde
χ^2	: Ki-kare değeri

Kısaltmalar	Açıklama
KMO	: Kaiser-Mayer-Olkin
ÖSÖ	: Örgütsel Sinizim Ölçeği
ÖGÖ	: Örgütsel Güven Ölçeği
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
ANOVA	: Analysis of Variance



ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

KAMU KURUMU PERSONELLERİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÖRGÜTSEL GÜVEN İLİŞKİSİ ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ (ATATÜRK ORMAN ÇİFTLİĞİ ÖRNEĞİ)

MUSTAFA TEZCAN

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi
Fen Bilimleri Enstitüsü
Tarım Ekonomisi Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Hasan Gökhan DOĞAN

Günümüzde örgütsel güven ve sinizm, etkisini ve örgütsel kazançları gitgide artıran kayda değer bir faktör olarak örgütsel düzenlerde göz önünde bulundurulmaktadır. İçerisinde bulunulan örgütlerin ileriye dönük belirlenen planlarının ve hedeflerinin gerçekleşebilmesi, piyasasında rekabet üstünlüğünü sağlayabilmesi ancak çalışanların örgütlerine duydukları güven, inanç ve bağlılık duygularıyla gerçekleşebilir.

Bu araştırmada, örgütsel sinizm ve örgütsel güven arasındaki ilişkiler Atatürk Orman Çiftliği çalışanları özelinde irdelenmiştir. Örgütsel sinizm ve örgütsel güven arasındaki ilişki irdelenirken, keşfedici faktör analizi, t testi ve ANOVA testlerinden yararlanılmıştır. Çalışmanın örneklemini gönüllü katılım yöntemi esas alınarak belirlenmiş ve 2021 yılında Ankara ilinde faaliyet gösteren Atatürk Orman Çiftliği'ne bağlı Bitkisel Üretim Müdürlüğü'nde, Süt Fabrikası'nda ve Meyve Suyu ve Bal Fabrikası'nda görev yapan 190 üretim işletmesi çalışanı oluşturmuştur. Çalışmada gerekli bilgilerin toplanması amacıyla veri

toplama aracı olarak, “Örgütsel Sinizm Ölçeği”, “Örgütsel Güven Ölçeği” ve sosyo-demografik özellikleri içeren bilgi formu kullanılmıştır.

Örgütsel sinizm ve örgütsel güven ölçeklerinin güvenilirlik analizleri yapılmış olup ölçeklerin bu araştırma için güvenilir oldukları belirlenmiştir. Sonrasında her iki ölçek yardımıyla toplanan verilerle yapılan keşfedici faktör analizi sonuçlarına göre örgütsel sinizm ölçeği ve örgütsel güven ölçeği üçer boyut altında toplanmıştır. Örgütsel sinizm ve örgütsel güven arasındaki ilişki incelendiğinde ise, örgütsel sinizme ait birinci boyut örgütsel güven bakımından $p<0,10$ düzeyinde, ikinci boyut $p<0,05$ düzeyinde ve üçüncü boyut $p<0,05$ düzeyinde istatistiki olarak farklılık göstermektedir. Sonuç olarak, örgütsel sinizm ile örgütsel güven arasında Atatürk Orman Çiftliği çalışanları özelinde herhangi bir ilişki gözlenmemiştir. Yapılan ANOVA testi sonucundaki istatistiksel farklılıklar bu sonucu doğrulamaktadır. Ancak, yine de çalışanların örgüte, yöneticilere ve çalışma arkadaşlarına olan güveni onların umutsuzluklarının, olumsuz düşüncelerinin ve hatta aidiyetle ilgili konularının merkezinde olarak düşünülebilir.

Mayıs 2022, 92 Sayfa

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sinizm, Örgütsel Güven, Atatürk Orman Çiftliği, Türkiye.

ABSTRACT

MASTER OF SCIENCE THESIS

EVALUATION OF PUBLIC INSTITUTION PERSONNEL WITHIN THE SCOPE OF ORGANIZATIONAL CYNICISM AND ORGANIZATIONAL TRUST RELATIONSHIP (CASE OF ATATÜRK ORMAN ÇİFTLİĞİ)

MUSTAFA TEZCAN

**Kırşehir Ahi Evran University
Institute of Science and Technology
Tarım Ekonomisi Anabilim Dalı**

Supervisor: Doç. Dr. Hasan Gökhan DOĞAN

Trust and cynicism in the present organizational orders are taken into consideration as a remarkable factor with increasing effect and organizational gains. The prospective plans and objectives of organizations and achieving a competitive advantage in markets can only be realized by the trust, belief and loyalty feelings of the employees to their organizations.

The present study examines the relation between organizational cynicism and organizational trust with specific focus on the employees of the Atatürk Forest Farm. Exploratory factor analysis, t test and ANOVA tests were used in investigating the relation between organizational cynicism and organizational trust. The sample of the study was determined on the basis of the voluntary participation method and consisted of the employees of 190 production businesses working at the Plant Production Directorate, Milk Factory, and Fruit Juice and Honey Factory of the Atatürk Forest Farm operating in Ankara in 2021. An information sheet including “Organizational Cynicism Scale” and “Organizational Trust Scale”

as well as the socio-demographical properties was used in the study as the data collection tool in order to collect the necessary information.

Reliability analysis of the organizational cynicism and organizational trust scales was done and the scales were found to be reliable for this study. After that, according to the results of the exploratory factor analysis conducted with the data collected by the both scales, the organizational cynicism scale and the organizational trust scale were divided into three dimensions each. When we look at the relation between organizational cynicism and organizational trust, the first, second and third dimensions of the organizational cynicism has a statistical difference of $p<0,10$, $p<0,05$ and $p<0,05$ respectively from the organizational trust. As a result, no relation was found between organizational cynicism and organizational trust with specific regard to the employees of the Atatürk Forest Farm. The statistical differences as a result of the ANOVA test confirm this finding. However, the trust of the employees in their organization, managers and colleagues can be considered to be in the centre of their hopelessness, negative thoughts and even their sense of belonging.

May 2022, 92 Pages

Keywords: Organizational Cynicism, Organizational Trust, Atatürk Forest Farm, Turkey.

1. GİRİŞ

Örgütler geçmişten bugüne toplumda çözülmesi gereken problemlerinde öncül bir yapı olmuştur. Gelişimlerini hızla arttıran üretim teknolojileri, kalifiye insan gücü ihtiyacındaki artış, piyasada ki rekabet koşullarının artması gibi nedenler insan faktörünün hali hazırda bulunan değerini daha da arttırmaktadır. Günümüzde organizasyonlar oldukça çeşitli, sosyal, ekonomik faaliyetler gerçekleştiren ve günümüzün karmaşık sorunları karşısında çözüm üretebilmede hayati öneme sahiptir. Örgütleri inceleyen ilk araştırmalar insan faktörünü göz önünde bulundurmamıştır. İlerleyen dönemlerde insan faktörü birçok araştırmacı tarafından araştırılmaya değer bir konu olarak görülmüş ve böylece ilk araştırmalar ortaya konulmuştur. Son yarım yüzyılda önemi anlaşılan konulardan bir tanesi de örgütsel sinizm ve güven kavramlarıdır.

1.1. Örgütsel Güven

1.1.1. Güven Kavramı

Güven ilişkilerin oluşabilmesi ve sağlıklı bir iletişimin sağlanıp sürdürülebilmesi için çok önemli bir faktör olup farklı disiplinler açısından bakış açısı kazanılması olarak tanımlanmaktadır (Uzbilek, 2006: 4). İletişim sağlanan disiplinler arasında sosyoloji, psikoloji, politika, sosyal antropoloji, tarih ve yönetim bilimleri gibi farklı alanlar bulunmaktadır. Kişinin kendi dışında gerçekleşecek hareket ve davranışlarının beklentilerini karşılayabilecek ve beklentilerine uygun olarak gerçekleşmesine güven denmektedir (Mayer vd., 1995: 712).

Taylor'a göre (1989) güven kavramı, insanlar tarafından çok düşünülmeden anlaşıldığı varsayılan ancak tanımı kolay olmayan bir kavramdır. Güven kavramının tanımlanması dışında, gösterilip kanıtlanması da bir hayli zor ve aşamaları olan bir süreçtir. Güven tek bir bireyle sınırlı olmayan bir kavramdır. (Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008: 212). Ayrıca kişiler arası ilişkiler, toplum davranışı, yönetsel etkinlikler, ekonomik değişimler, sosyal ve politik istikrar ve farklı kültürleri anlama gibi dar ve geniş düzeydeki birçok süreçsel durumu açıklamada güvenin kilit bir kavram olduğu ifade edilmektedir (Erdem ve İşbaşı, 2000: 633-645).

İnsanın yaşamsal fonksiyonlarını sağlıklı sürdürebilmesi için ihtiyaç duyduğu güvenmek

ve güvenilmek önemli bir yere sahiptir. Maslow, motivasyon için, insan ihtiyaçlarının belirlenmesi, bunların bir sıraya koyulması ve kişinin hangi ihtiyaç seviyesinde olduğunun belirlenmesinin önemini vurguladığı “İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı’nda güvenlik ihtiyaçlarını, temel fizyolojik ihtiyaçlardan hemen sonraki sıraya yerleştirmiştir. Kişinin birincil ihtiyaçları yani fizyolojik ihtiyaçlarından sonra güvenlik ihtiyaçlarının önemini vurgulamıştır (Topaloğlu, 2010: 42).

1.1.2. Güvenin Önkoşulları

Bu alanda yapılan çalışmalar ve incelemeler neticesinde savunmasızlık, belirsizlik ve risk güven önkoşulları olarak gösterilmektedir. Güvenin önkoşulları konusu altında bu alt başlıklar açıklanacaktır.

1.1.2.1. Savunmasızlık

Savunmasız olmak, kişinin kaybetme tehlikesiyle karşılaşmak zorunda kalması sonucu bu durumu ortadan kaldırmak için risk alması sonucuna gittiği evredir. Mishra (1996) savunmasızlığın güven ile paralel ilişkili olduğunu savunmuş, savunmasızlığın olmaması durumunda güvenin de olmayacağını belirtmiştir. Kişilerin savunmasızlığına konu olan değerlerden bazıları kişilerin sağlıkları, güvenlikleri, politik durumları, itibarları, ilişki içinde buldukları kişilerle paylaşımları olarak sıralanabilir. Bu değerler, güven odaklı paylaşılan şeyler (kişisel bilgiler) olabildiği gibi karşı tarafın kendisine güvenen kişiyi korumaya yönelik belli durumlarda ortaya çıkan davranışlar da olabilmektedir (Mayer vd., 1995: 712; Meyerson vd., 1996: 170).

Yapılan araştırmalarla savunmasızlık konusu, iki grupta araştırılmıştır. Bir tarafta olan araştırmacılar güven kavramını saldırıya karşı istemli olarak müdafaa göstermemek biçiminde açıklanarak kişilerin rızaları dahilinde tehlikeye maruz kalmayı göze aldıklarını belirtmişlerdir. Diğer tarafta olan araştırmacılar ise güven kavramını karşı fikirde olan grubun yol açacağı kayıp veya olumsuz sonuç ihtimalini düşünerek ortaya konulmuş olan ölçülü ve akla uygun kararlar biçiminde tarif edilmiştir. Sonuç itibarıyla, gücü bilemeyen hasarlara karşı korumasız olmak veya kendini korumaya almadan yükümlülüğü olmayan işleri üstlenen kişi olmak, güven hakkındaki düşüncenin bir sonucudur (İşbaşı, 2000: 64).

1.1.2.2. Belirsizlik

Güveni oluşturan ön koşullardan birisi de belirsizliktir. Güven kavramı ihtimaller dahilinde

olduğundan kesinlik belirtmemektedir. Olasılığın yüksek olduğu ihtimallerde bile beklentinin gerçekleşme ihtimalinin yanında beklentinin gerçekleşmemesi ile birlikte hayal kırıklığı ihtimali her daim bulunur. Şahsen birey yeterli bilgi sahibi olduğu kişilere güvenip oluşabilecek olumlu veya olumsuz durumları kontrolü altında tutabilecek inisiyatife sahipse oluşan güven sıradandır denilebilir. Sonuç olarak güven kavramı belirsizliğin olduğu ortamlarda görülmektedir (Bhattacharya vd., 1998: 461; Baba, 1999: 333).

Sosyal yaşantıda da belirsizliklerin olması kaçınılamayacak bir gerçeklik olarak karşımıza çıkar. Kişilerin olumlu bakış açılarına sahip olmaları, bilinmeyen durumlar karşısında bile güven duygularını kaybetmemeleri ve pozitif tutumlarından kaynaklıdır. Belirsizlikle, güvene gereksinim durumları birbirleriyle bağlantılı konulardır. Bu nedenle belirsizlikteki artış güvene duyulan gereksinimi de artıracaktır. Güvenin gelişimi belirsizliğin azaltılması olarak görülmekte ve insanın farklı davranışları sonucunda belirsizlik kabul gördüğünde güven kavramı farkındalaşabilir hale gelebilmektedir (Özbek, 2004: 2).

1.1.2.3. Risk

Taraflar, iş ilişkilerinde bireysel ve örgütsel hedeflerine ulaşabilmek amacıyla birbirlerine ilişkilidirler. Bu bağlantılı ilişkiler riski beraberinde getirmektedir. Güven ilişkilerini oluşturan taraflar, tahmin edebilecekleri riskleri ve olumsuz sonuçları kabullenirler (Wicks vd., 1999: 100-102; Huemer, 2004: 190).

Güvenin ortaya çıkabilmesi için karşı tehdit unsurunun olması konu üzerinde araştırma yapanlar tarafından önemli bir nokta olarak görülmesine karşın güven ve risk kavramları arasındaki bağlantıda ortak görüş etrafında toplanılamadığı anlaşılmaktadır. Bu alanda birtakım araştırma yapanlar güvenin yalnız risk ihtimali bulunan durumlarda var olabileceğini savunurken, diğer birtakım araştırmacılar ise risk kavramının güvenin anlamını kavrama da yararlanılacak bir etmen olarak kabul etmişlerdir (Mayer vd., 1995: 711).

Sheppard ve Sherman (1998: 433) güveni, bireyler arasında kurulan karşılıklı temasta doğal olarak bulunan ve birbirinin istemine, gücüne, kavranmasına veya yardımına bağlı olarak doğan tehlikelere maruz kalma sonucu ilerleyip, olgunlaşacağını belirtmektedir.

1.1.3. Güven Kavramının Sınıflandırılması

Güven, insanın çevre ile ilişkisinde kurduğu ve çok sık olarak ilgilenilen bir kavramdır.

Güvenin bir yer ve zamana standartlaştırılması imkanı bulunmamakta değişik yer ve zamanlarda çevre ile kurulan güven algısı farklılıkları oluşabilmektedir. Güven kavramından her bireyin beklentisi de farklı olabilmektedir. Çok farklı değişkene sahip olabilen bir konu olan güven kavramının belli kriterler eşliğinde değerlendirilebilmesi için çeşitli bölümlere ayrılmış, ilerleme ve gelişim aşamaları belirlenmiş ve bu ölçütler eşliğinde gelişimin değerlendirilmesi yapılmaya çalışılmaktadır.

1.1.3.1. Bilişsel Temelli Güven

İnsanlar ne zaman, hangi şartlarda, nedenlerle ve nerelerde güven oluşturabilecek kararlarını hangi sebeple yapacakları konusundaki arayışlarına “iyi sebepler” fikriyle anlamlandırır. Bu aralarında birlik olan veya belli bir düzen veya zaman içinde tekrarlanan, ilerleyen, gelişen olay ve hareketler dizisi sonunda gereksinim duydukları bilgi ve gerçekçi bir neden ile güven mekanizması desteklenir. Aralarında birlik olan veya belli bir düzen veya zaman içinde tekrarlanan, ilerleyen ve gelişen hareketler sonucunda öğrenme, araştırma veya gözlem yoluyla elde edilen bilgi gereksinimi sonucunda akılcı bir çıkarımla oluşmuş güven duygusu ortaya çıkar. Bilişsel temelli güvende, güven duygusunun ortaya çıkması için eksiksiz bilgi ile bilgi sahibi olmama sınırları içerisinde kalma şartına bakılır. Eksiksiz bilgi sahibi olmak kesin güven hissedilebilmesini sağlayamayacağı gibi bilgi sahibi olmamasında güven ortamı üzerinde akılcı bir etki bırakamayacağı ortaya konulmuştur. Eksiksiz bilgi sahibi olmak bireyde güven duygusu ihtiyacını ortadan kaldırırken, bilgi sahibi olmadan güven duygusunun sağlayabilmek için gerekli akla uygun kararların verilmesi mümkün değildir. Uygun bilgi ile bir olayı veya durumu gerektiren mantıklı sebepler kişide güven duygusunun teşekkül etmesinin temelini oluşturmaktadır (McAllister, 1995: 25-26; Lewis ve Weigert, 1985: 970).

1.1.3.2. Duyuşsal Temelli Güven

Güven kavramı ve önemi üzerinde yapılan yeterli gözlemler sonucunda kabul edilen kanı bilişsel temelli güvenin kabul edilebilir bir etkisi olduğudur. Kişilerin ortak dünyasını oluşturan kültürel ortaklık, duyuşsal tepkiler ve kişiler arasında sosyolojik ilişkiler, güvenin bir kavram olarak sadece düşünme boyutuyla değil hissiyat ile hareketle algılanabilen bir kavram olduğunu ortaya koymaktadır (Kramer, 1999: 572).

1.1.3.3. Hesaba Dayalı Güven

Hesaba dayalı güven, güven duygusu sonucunu kişide, fayda-zarar, getiri ve götürü

taraflarını, güven duygusunun sonuç olarak kişiye maliyetini öne alan bir bakış açısı olduğundan duygusal ve hissi taraf arka plandan kalmaktadır (Halis vd., 2007: 190). Gerçekçi olan ve tercih edilmesi gereken, kişiler arası iletişimi sonucunda birbirleri arasında oluşacak güven duygusunun getireceği katkının bu güven duygusunun oluşmaması halindeki götürüsünden daha yüksek olması ihtimali varsa bu durumda güven duygusunun oluşması rasyonellik kazanır (Nooteboom, 2003: 21).

Shapiro, Sheppard ve Cheraskin'in güven kategorisinde bu güven durumunu tehditkar güven oluşumu olarak tanımlamaktadır. Lewicki ve Bunker gibi konu üzerinde görüş sahibi çalışmacılar bu durumu hesap yapılan güven olarak tanımlamıştır. Kişilerin korkutulma, sindirilme gibi davranışlarla karşılaşacaklarını düşünerek söyledikleri sözlerin gereğini yerine getirmeleri aslında kişilerin öz bilinçleriyle bu eylemi gerçekleştirmiş olarak ve sorumluluk sahibi olma yetisinin göstergesi olarak görülemeyeceği gibi uygun olmayan davranışlarda bulunma sonucu uygulanan yaptırımların, bir şeyi başarma duygusundan daha baskın hissedilmesinden kaynaklandığını savunur.

Lewicki ve Bunker'a göre hesaba dayalı güvende yapılan iş neticesinde fayda faktörünün elde edilmesi nedeniyle tehdit temelli güvene karşın hesaba dayalı güven kavramı tercih edilerek kullanılır (Lewicki and Bunker, 1996: 119).

1.1.3.4. Bilgiye Dayalı Güven

Shapiro ve arkadaşlarının yaptığı çalışmalar sonucuna göre güvenin gelişen, ilerleyen aynı zamanda dönüşüm yaşayabilen ve bu olayların sonucunda görülen bir kavram olduğu belirtilmiştir. Güven kavramının varılması istenen amaca doğru geçilmesi gereken dönemlerin oluşma evreleri hesaba dayalı güven, bilgiye dayalı güven ve özdeşleşmeye dayalı güven olarak sıralanmaktadır. Aşamalar birbirleri ile etkileşim halinde olup kavramın şekillenmesinde her aşama sonrasındaki aşamayı desteklemektedir. Bilgiye dayalı güvende önceki aşama olan hesaba dayalı güvende araştırması ve planlaması yapılan fayda elde etme faktörlerini bilgi ile destekleme fikrini desteklemektedir. Farklı bir söylemle bilgiye dayalı güven aşaması diğer aşamaları gerekli düzeyde bilme ve tavırları net şekilde tahmin edebilme anlayışını biçimlendirir. Bilgiye dayalı güven aşaması herhangi bir tehdit, kuşku, endişe duygularıyla değil ilişkide olan kişilerin haklarında net ve inandırıcı bilgiye sahip olmalarıyla oluşmaktadır (Lewicki ve Bunker, 1996: 120).

Bilgiye dayalı güvenin oluşmasındaki ana neden edinilen bilginin yakın zamanda ve

şartlarda edinilmesinden ziyade uzun süreli tanışılığın getirdiği bilgiler olmasıdır. Daha önceden görüşülen, bilinen, tanışılıp konuşulmuş kişi hakkında edinilen bilgiler karşı tarafın niyetini ve samimiyetini kavramada bilgi bankası gibi çok önemli bir görev görmektedir. Hakkında fikir oluşturulacak kişinin davranışlarını tahmin etmede o kişinin geçmişinden gelen bilgileri gözlemlemek, gelecek davranışları hakkında örnek teşkil edebilmesi açısından çok yararlı bilgiler sunmaktadır (Kramer, 1999: 575).

Bilgiye dayalı güvenin kısa zamanda oluşması beklenmemelidir. Devamlı olarak güven oluşacak kişinin duygu, düşünce ve bilgilerinin akla gelen her yolla izlenip değerlendirilmesi bu süreci daha başarılı kılar.

1.1.3.5. Özdeşleşmeye Dayalı Güven

Kişinin iletişime geçeceği tarafın hareket, düşünce ve tercihlerini, akla, sezgiye ve bazı verilere dayanarak gelecek olan şeyi veya olayı kestirmesi özdeşleşmeye dayalı güvenin geliştiğini gösterir. Özdeşleşmeye dayalı güven, kurumlardaki kişilerin birbirlerini daha iyi anlamasına, empati yeteneklerini geliştirmelerine, başka insanlardaki kimlik özelliklerini hakkında daha sağlıklı tahminlerde bulunabilmeleri imkanını artırdığı aynı zamanda kendisiyle aynı ortamda yaşamamış, büyümemiş, yetişmemiş ve aynı düşünsel ve fikrinsel ortamlarda büyümemiş insanlar gibi düşünüp onlarla aynı duyguları paylaşabilme yönlerinin gelişimini desteklemektedir (Lewicki ve Bunker, 1996: 121).

Hesaba ve bilgiye dayalı güvene yönelik yapılan eylemler sonucunda özdeşleşmeye dayalı güven meydana gelmektedir. Özdeşleşmeye dayalı güven, tarafların birbirlerinin isteklerini anladıkları ve bu istekleri kendilerinin de özümseyip onayladığı, ortak çıkarlar adına hareket etmeye teşebbüs ettikleri üst düzey bir güven ilişkisidir (Tüzün, 2007: 103).

1.1.4. Örgütsel Güven Kavramı

Güven kavramı duyan ve duyulan arasında aynı hassasiyetle paylaşılan bir duygudur. Bu nedenle bir tarafın duygusunun diğer taraftan üstün görülemeyeceği bir kavramdır. Bu hususla birey-örgüt veya örgüt-birey ilişkilerinde, iki tarafında birbirine karşı güven algıları iki yönlü de çok önemlidir. Örgütlerde hedefleri gerçekleştirip nihai sona yana başarıya ulaşmanın ayrıca bu başarıyı da devam ettirebilmenin en önemli koşullarından biri de her daim örgütsel birlikteliğin, kenetlenmenin ve sahiplenmenin üst düzeyde tutularak örgütün içinde bulunabileceği zor zamanların bu birliktelikle aşılması ve örgütün devamlılığının sağlanması sağlıklı işleyecek, risk tehditini süspanse edici bir örgüt

mekanizmasının kurulması açısından önem arz etmektedir (Yücel ve Samancı, 2009: 117-118). Çalışanların güvene karşı bakış açıları çoğunlukla örgüt ortamında veya kişisel deneyimlerle edinilmektedir. Güven kavramını farklı algılanması çoğunlukla kişisel tercih olarak kabul görse de kültürel ve coğrafik dinamikler güven algısının şekillenmesinde önemli bir etken olarak bilinmektedir. Sonuç olarak güven kavramına yüklenen anlamın sadece kişinin kararı olmadığı, sosyal algılayış, kültürel eğilim ve anlayışında bu duygunun oluşumunu etkileyen unsurlar olduğu ortaya çıkmaktadır (Huff ve Kelley, 2003: 82).

1.1.5. Örgütsel Güven Boyutları

Bu araştırma kapsamında yazılmış olan yazıların ve yapıtların tümünde yapılan incelemeler sonucu olan örgütsel güven düzeylerini üç şekilde görmekteyiz. Bunlar;

- Örgüte güven,
- Yönetime güven,
- İş arkadaşlarına güvendir.

Çalışanların örgütlerinde kendilerini güvende hissetmeleri örgüt kavramının asli unsuru olan yöneticiler ve iş arkadaşları tarafından sağlanmaktadır. Bu duygunun tesis edilmesi sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturulabilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Örgüte ve örgütteki güven ilerlemenin ve örgütün dönüşebilmesinin mihenk taşı niteliğindedir (Saruhan, 2013: 16).

1.1.5.1. Örgütün Kendisine Duyulan Güven

Örgütün kendisine duyulan güven örgütün birçok aşamasında odak noktası olan çalışanları bu sefer odak noktasından çıkarıp yerine işyerini veya örgütü koyar. Yaptığı araştırmalarda örgüt ve işverenler arasında birçok parametreyi değerlendiren Wilmont (1986) çalışanlara kurumları hakkında neler düşündüklerini sormuştur. Varılan sonuç paylaşılan ortak duygular ve çalışanların kendilerini işyerinin kurumsal geleceğinde bir paydaş olarak görmesi olmuştur. Bu araştırmalar ve sonuçlar dahilinde Gambetta (1988)'nin da belirttiği gibi şayet iş görenler, çalıştıkları işyerlerinde kendi yararlarının gözetildiğini, örgütün bir parçası olarak değer gördüklerini, çalışma ihtiyaçlarının kurumları tarafından fark edilip harekete geçildiğini görmeleri halinde kurallar belirlenip kararlar alınacağı inancını taşırsa örgütlerine güven duygusu besleyebilirler (Günaydın, 2001: 27; Tekingündüz, 2012: 55).

1.1.5.2. Yöneticiye Duyulan Güven

Güven kavramının sağlıklı bir şekilde oluşturulabilmesi için gerekli altyapıların sağlanması gerekir ve bu kavram örgütlerde kendiliğinden oluşabilecek bir durum değildir. Güven olgusunun çalışma ortamında oluşturulabilmesi için personellerin çalışma ortamındaki değer yönetimi ve yönetimin bakış açısındaki planlamaların yapılması gerekir. Örgütlerde bu sorumluluk yöneticininidir. Çalışanlarıyla şeffaf ve doğruluk üzerine ilişkiler kuran yöneticiler sözleriyle ve davranışlarıyla bu güven ortamını sağlayan en önemli ortaklardır. (Tüzün, 2006: 37).

Whitener'in literatüre kazandırdığı ve yönetme gücü elinde bulunan kişiler veya idarecilerin ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş organizasyonlarda güven teşkil etmek amacıyla uygulanması zorunlu olan hareketler "yönetmelik güvenilir davranış modelini tanımlar. Güvenin yönetmelik paydaşları, model olarak yönetme erkini elinde bulunduran tarafın davranış şekillerini beş gruba ayırmıştır. Bu davranışlar tutarlılık, hareketlerde tümlük, kontrol yetkisinin paylaşım ve dağıtımını, iletişim ve ilgilenmektir. Sadece sayılan davranış ilkeleri çalışanların kurumsal güven profillerini oluşturmada yeterli değildir ancak çalıştıkları kurumların çalışanları önemseyici politikası çalışan ve kurum arasındaki güven altyapısının oluşmasında olumlu bir etki yapmaktadır (Whitener vd., 1998: 516).

1.1.5.3. Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven

Çalışma arkadaşlarına karşı duyulan güven, "çalışma ortamında birlikte bulunan arkadaşların adil, dürüst, itimat gösterilen ve ahlaki kurallara uygun hareket tarzı göstereceğine inanma olarak açıklanmaktadır. Çalışma arkadaşlarının bu davranış ilkelerini benimsediğine inanan birey, arkadaşlarının her daim yanında olduğuna, zor durumlarda yardım ve dayanışma için çevresinden destek alabileceğine, küçümsenme, aşağılanma, dışlanma, tavır gösterilme, baskı görme gibi olumsuz duygularla karşılaşmayacağına güçlü bir şekilde inanmaktadır. Örgütlerde birliktelik, paylaşma ortamı ve duyulan insani ihtiyaçlar neticesinde çalışanlar arasında kurulan arkadaşlık bağı kişilerin birbiri için olumlu davranışlarda bulunmasıyla çok güçlü bir duygu olan güvenin oluşmasını sağlayabilir (İslamoğlu vd., 2007: 37).

1.1.6. Örgütsel Güven Modelleri

Örgütsel güven modelleri başlığı altında bu konuda araştırmalar sonucu oluşturulan farklı

modellerden bahsedilecektir.

1.1.6.1. Shockley-Zalabak Ellis ve Winograd Güven Modeli

Shockley-Zalabak Ellis ve Winograd, Mishra'nın ortaya koyduğu güven modeli boyutuna yeterli olma durumu, gerçeği olduğu gibi yansıtma durumu, ilgili olma durumu ve güvenilir olma olarak bilinen güven modeli boyutlarına ilaveten Duygu, düşünce veya bilgilerin akla gelebilecek her türlü yolla başkalarına aktarılması, bildirişim, haberleşme ve bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için kurumsal olarak yapılan çalışmaları ele alıp özelliklerini, ayrıntılarını inceden inceye, özenle anlamaya, öğrenmeye çalışarak tetkik etmişler bu sayede bir başka boyut olan özdeşleşme boyutunu literatüre kazandırmışlardır.

Özdeşleşme kavramı, ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilattaki bireylerin ortaklık, bütünleşme ve karşılıklı kurulan ilgi ile kökleşmiş inanışlara aykırı olarak ileri sürülen düşüncelerin ne şekilde harmanlanıp gerçekleşmesini sağladığı ile alakalıdır. Şayet ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik yine çalışılmakta olan kuruluşa ait alt bölümlerle genel nitelikler bakımında aynı olursa yapılan inceleme ve araştırma sonucu güçlü düzeyde faaliyet ve güven seviyesi ortaya çıkmaktadır. Tersine, şayet bir kuruluşa ait üye, kurumundan belli nedenlerden dolayı uzaklaşmışsa, örgütle ilgili fikirleri güven odaklı olmayacak ve örgüte duyduğu inancı düşük düzeyde olacaktır. Özetlemek gerekirse özdeşleşme boyutu, ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin aynı amaç, maksat, azim, düşünme ve hedefte bir araya gelip gelemediğini belirlemeyi amaçlar (Shockley-Zalabak vd., 2000: 40-41).

1.1.6.2. Bromiley ve Cummings Güven Modeli

Bromiley ve Cummings'in örgütsel ve bireysel güven ayrımı için açıkladıkları güven modelinde de görülebilmektedir. Bromiley ile Cummings'e göre kişinin güven algısı, bireyin çevresinden genel olarak görmeyi beklediği davranış biçimlerinin toplamıdır. Örgütsel güven, kişisel güven normlarını aşarak örgütsel bazda davranış şekillerine, iletişim biçimlerine odaklanarak örgüt ve birey arasındaki istekler çerçevesinde şekillenir. Bu model üzerinde yapılan araştırmalarda örgütsel güven kavramının bir boyutta değil farklı birçok boyutta algılanması ve değerlendirilmesi gerektiği üzerinde durulur.

1.1.7. Örgütsel Güveni Etkileyen Faktörler

Bu zamana kadarki yapılan çalışmaları incelediğimizde örgütsel güvenin örgütler ve çalışanlar ile bir bütünü oluşturduğunu ve örgütün sağlıklı ilerleyişinde mihenk taşı görevi gördüğü karşımıza çıkmaktadır. Örgütle çalışan arasında güven kavramı incelendiğinde önümüze, insan odaklı temel ve doğru iletişim tekniklerinin; dayanışma, öngörülebilirlik, ahlaki değerleri savunma, adil paylaşım, çalışanlara kişilik normlarına saygılı yaklaşım, örgütsel gelişim gibi davranış şekilleri çıkmaktadır (Başaran ve Akbaş, 2012: 22).

Örgütlerde uygulanmakta olan kişiler arası iletişim politikaları çalışanlarda dahil yönetici pozisyonunda bulunanların örgüte duydukları güvene etki etmektedir. Bundan dolayı işe alma sürecinden itibaren personelin yükselme, iş tatmini, gerekli özeni gösterme, kurallara uyma, iş değerlendirmesi gibi karşılaşılabilecek çalışma hayatının doğasında olan insan kaynakları politikalarının eşitlikçi, adaletli ve her paydaşın ortak beklentilerine karşılık verebilmesi yönünden gereklidir (Whitener, 1997: 399; Korsgaard vd., 2002: 313; Erdem, 2003: 177-178).

1.1.8. Örgütsel Güvenin Sonuçları

Örgütsel güven çalışma ortamlarında yönetici ve personel arasında kurulacak ilişki ve iletişimi temelinden etkileyebilecek unsurlardan biridir. Örgütsel güvenin çalışma ortamı, sosyal ortam vb. ilişkilerde var olması kişiler arası ve kurumsal olarak pozitif etkisi yapılan çalışmalarla gözlemlenmiş olmakla birlikte örgütsel güvenin olmaması halinde negatif ayrışma gözükmemektedir (Tan 2004). Güven ortamının olması kişilerin çıkarlarından öte düşünerek takım çalışması duygusuyla hareket edilmesi sağlanır. Güvenli olmayan örgütlerin içerisinde huzurlu, inovatif ve hareket alanı geniş bir çalışma gerçekleştirilemez. Güven ortamında olmadığını hisseden kişiler önceliklerini kontrol alanlarını genişletmeye verdikleri için stres altına girerler. Stres olunan örgütlerde çalışanlar işlerine vermeleri gereken enerjilerini ve dikkatlerini veremezler ancak bu şartlar güven ortamında oluşabilir (2004'ten aktaran Demirci, 2010: 50; Gezegen, 2010: 72).

1.1.9. Güven ve Kültür İlişkisi

Güven ve bir alt çalışma konusu olan örgütsel güven kavramları üzerinde literatürde yapılmış birçok çalışma bulunmasına rağmen, örgütsel güven kavramıyla kültür ilişkisi arasındaki ilişki yeterli araştırma ve inceleme yapılmamıştır. Çalışmalarda veri toplanması, yapılacak tanımlamalardaki zorluklar, ölçülmedeki uğraşlar nedeniyle zor bir alan olan

örgütsel güven kavramının algılanması milli kültürel değerlere de bağlı olarak değişmektedir (Öğütveren, 2007: 40). Kültürel farklılıkları olan kişilerin oluşturduğu topluluklara etkileri kişilerin kültür değerleriyle paralelde olmaktadır. Bu nedenle örgütsel güven kavramını kültür kavramı ile birlikte incelemek daha doğru sonuçları elde etmememizi sağlayacaktır.

Belirli zamanlarda yapılan Dünya Değerler Araştırması'nın 2011 yılında yapılan çalışma sonuçlarına göre; Türkiye toplumdaki insanlar arasındaki güvenin dünya bazında yapılan çalışmalara oranla çok düşük olduğu bir grafik sergilemektedir. Türkiye'de yaşayan bireyler kendi yakın çevrelerini oluşturan aile, arkadaş ve birinci dereceden tanıdıkları güvenli alan olarak nitelendirdikleri kişiler dışında toplumun diğer fertlerine güven duymadıklarını belirtmişlerdir. 1990 yılında yapılan toplumsal güven konulu çalışmada kişilerde topluma güvenme oranı %8-%10 bandında iken, 2011 yılında yapılan araştırmada bu oran %15 olarak belirlenmiştir. Bu artış Türkiye'de toplumsal güvenin artışı gösterse de dünyadaki diğer ülke sonuçlarına göre (Örneğin İskandinav ülkelerinde %65-75 arasında) geride kaldığı açık ara görülmektedir (Wvs Database, 2011)

1.2. ÖRGÜTSEL SİNİZM

1.2.1. Sinizm Kavramı ve Kökeni

Sinizm kavramı yazılmış olan kaynaklarda, yazı ve eserlerde bu güne kadar görülmemiş ve düşünülmemiş soyut ve genel bir tasarımmışçasına düşünülmüyor olsa bile ortaya çıktığı, dayandığı temel, biçim ve sebep anlaşıldığı takdirde o güne kadar söylenmemiş, görülmemiş ve bilinmeyen bir kavram olmadığı anlaşılmaktadır. Sinizmin kaynağı ve gelişimi için gereken ilk düşünce temeli Antik Yunan'da farklı fikir stillerinin oluşması ile yaşamın, varlığın ve bilginin araştırılmasıdır. Sinizm sözcüğü kökten bilimsel yöntemlerle tetkik edildiğinde başlangıçta 'Zynismus' sonraları 'Kynismus' sözcüğünden ortaya çıktığı bilinmektedir. Bu bilginin ve bilgi alanının temelini oluşturan ilkeler bütününe göre belli bir anlayışa, düşünceye dayalı ilkelere uygun olarak toplum içinde kişilerin uymak zorunda oldukları davranış biçimleri ve kurallarının uygun bulunmayıp, insan faaliyetleri dışında kendi kendini sürekli olarak yeniden yaratan ve değiştiren güç olarak doğanın kanunlarına bağlı olarak yaşantı devam etmektedir. Tarihte bilinen ilk sinik Antik Yunan'da yaşamış Sokrates'ten dersler alıp düşünce yapısını geliştiren felsefeci Antisthenes'tir. Ancak bu zamana kadar yaşamış en ünlü sinik bu M.Ö. 404-323 yıllarında yaşamış Diogenestir

(Dean vd., 1998: 342; Fındık ve Eryeşil, 2012: 1250).

Bu görüşte aşagılılamak, önemsememek, küçük görme, kırgınlık, sinir, mahcup olmak, huzursuzluk ve rahatsızlık gibi kuvvetli olumsuz duygular oluşmaktadır. Böyle bir bakış açısı ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu toplulukta insana değer veren bir görüşün sahip çıkılıp kabullenilmesine mani olur. Üstelik kimi zaman işyerlerinin çalışanlarına uyguladıkları aynı zamanda tüm çevrenin faydalanabileceği işler ve projeler gerçekleştirmelerine karşın, sinik çalışanların işyerlerine karşı içtenlik ve yakınlık hissedememesi sonucu yapılan iyi hareketlere de tenkitte bulunurlar (Yörük 2013).

1.2.2. Örgütsel Sinizm Kavramı

Dünyada yaşanan değişimler sonucunda örgüt teşkilatının içinde bulunduğu zamana ayak uyduramaması, yanlış politikalar yürütmesi, yanlış ve başarısız uygulamalar neticesinde ortaya çıkan örgütsel sorunlar, örgütlerde oluşan ve çalışanları memnun edemeyen bir ortam, çalışanların örgütlerinde kendilerini ait hissederek, verimli ve motivasyonu yüksek şekilde çalışmasını engelleyerek kaliteli bir çalışma ortamı yerine, genel bir huzursuzluk, bencillik, görev bilincinin hissedilemediği bir ortam yaratır. Bir nevi yönetilememe sorunu olan bu huzursuz ortam sinizm olgusu olarak bilinmektedir (Gül ve Ağıröz, 2011: 28). Örgütlerin ana amaçları başarıya ulaşmaktır ve bunu etkileyen her şey araştırma konusu olmuş ve çözülmeye çalışılmıştır. Bu konular içerisinde örgüt üzerinde yol açtığı çıkar kaybı ve hasarlardan dolayı sinizm kavramı 1980’li ve 1990’lı yıllarda özellikle üzerinde durulan bir araştırma konusu olmuştur. Sinizm kavramını örgütler açısından inceleyen ilk çalışma Amerika’daki çalışanlar üzerinde yapılan araştırmayla Kanter ve Mirvis (1989) tarafından yazılan “The Cynical Americans”dır. Sinizm konusunda çalışanlar üzerinde yapılan bu ilk araştırmada örgütsel sinizm hisseden çalışan oranı %43 olduğu görülmüştür (James, 2005: 24; Bommer vd., 2005: 736).

Ülkemizde örgütsel sinizmin çalışma konusu olarak incelenmesi ve üzerinde durulması 2000’lerden sonra gerçekleşmiştir. Örgütsel sinizm araştırmada ilk olarak ölçek uyarlama çalışması (Erdost vd., 2007; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Güzeller ve Kağan, 2008) ardından bu nesne ve düşüncenin oluşturduğu soyut veya genel tasarımı, araştırmacının ilgilendiği konuya ilişkin bilgileri kuramsal bir zeminde yorumlayarak bilimsel bir yayın havuzu oluşturması süreciyle Türkçe olarak enformasyonu (Özgener vd., 2008; Kutanis ve Dikili, 2010) gerçekleştirilen çalışmalardan bazılarıdır. Altınöz ve arkadaşları (2011) örgütsel

bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi, Balay ve çalışma arkadaşları (2013) örgüt kültürü ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi, Durak ve Akbaş (2014) ise konu hakkında düşünülerek ve tartışılarak verilen kesin yargılara iştirak ve örgütsel sinizm konularının birbiri arasındaki bağlantısını araştırmıştır.

Örgütlerde sinik tutumların belirmesinde ve artmasında genel olarak dört faktörün çok önemli etkisi vardır. Bunlar;

Gerçekçi olmayan beklentiler: Gerçeği gören veya ona göre davranan veya gerçeğe uygun olarak yapılan realistik beklentiler içerisinde bulunmama durumudur. Bu beklentiler karşılanmadığı takdirde kişinin kendini engellenmiş, başaramamış ve beceriksiz hissetmektedir. Bu durum bireyin öz inancını sarstığı gibi çevresi ile olan güven duygularının da ciddi oranda olumsuz yönde etkilenmesine sebep olabilir.

Hayal kırıklığı deneyimi: Karşılaşılan durum ile beklenti arasındaki farkın insanda yarattığı his sonucu kazanılır.

Aşağılanmak: Örgütte kişiliğine ve yaptığı işe karşı yapılan hor görme davranışı sonrası kişinin kendisini de değersiz görme eğilimi içine girmesidir.

Şüphencilik: Şüphencilik aynı sinizme benzemekte ve kuşkucu yaklaşımla eşdeğer bir kavram olmasına rağmen arada ince bir fark vardır. Sinik bireylerin kuşkuları karşı bireyin düşünce, hal, tutum ve davranışlarına yönelik olduğu için bir nebze mantıklı bir alt yapı oluşturulabilirse de şüpheli bireylerin kuşkuları kurum veya örgütün saklı yönlerinin olduğuna ayrıca bilinçli ve bilinçsiz olarak davranışı doğuran, sürekliliği sağlayan ve ona yön veren herhangi bir güce yönelik olduğu görülmektedir.

1.2.3. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Çalışmalarda örgütsel sinizm boyutları ile ilgili kapsamlı kavram tanımlamaları bulunmamaktadır. Ancak çoğu örgütsel yapılarda mevcut bulunan ve örgütü yakından ilgilendiren sinizm olgusu, örgütün etki alanı gibi örgütsel başarının önemli yapı taşlarından örgütsel verimlilik gibi farklı disiplinlerdeki alanlara da etkisi bulunduğu söylenebilir. Örgütsel sinizm ile alakalı yapılan ilk çalışmalarda sinizm kavramı farklı insanlara karşı hissedilen güvensizlik, kıskançlık ve yetinememe duyguları olarak tanımlanmış, günümüzdeki çalışmalarda yaşanan dönem şartlarının kişilerde ve kurumlarda oluşturduğu aşırı beklentilerin ve bu beklentilerin sonuçlarının etkisi olarak

tanımlamada kullanılmaktadır. Örgütsel sinizm gerçek, hakikat, eşitlik ve inanılan duygu ve düşüncelerin menfaat uğruna vazgeçilmesi dahil çalışanların örgüte olumsuz bakış açısıyla algılamalarına sebep olacak fikirsel ortamı sağlar. Boyutsal olarak örgütsel sinizm “bilişsel”, “duyuşsal”, “davranışsal” olarak 3 boyutta açıklanabilir (Atay 2014).

1.2.3.1. Bilişsel Boyut

Örgütlerin birlikten ve doğruluktan yana eksik olduğu fikrini savunmaktadır. Bilişsel boyut; dışlama, küçümseme ve ayıplama gibi reddedici hislere kaynaklık etmektedir. Örgütsek sinikler, çalışma ortamlarındaki ilişkilerde eşitlik, tarafsızlık, doğruluk ve içtenlik gibi kavramların çok defa dikkate alınmadığı, kişilerin tutumlarının, birbiriyle bağdaşmayan ve aldatıcı, genellikle davranışların ve hareketlerin sebebini oluşturan farklı hissiyatın ve düşüncenin bulunduğunu düşünürler. Be nedenle, örgütlerdeki sinik kişiler içtenlik ve yakınlıktan daha çok kandırılmaya maruz kalacaklarını düşüncesine sahip olurlar (Akpolat 2014).

Bilişsel boyut, örgütsel sinizmin bir boyutu olarak, örgütün doğruluk kavramı ekseninde hareket etmediğinden ve doğruluk kavramının eksik olduğu inancında olup, kızgınlık, küçümsemek ve ayıplama duyguları bilişsel boyutu destekleyen davranış biçimleridir. Bilişsel boyutta örgütün doğrulukla hareket etmediği düşüncesine değinilmektedir. Örgüt içi ilişkilerde kişiler fayda merkezli hareket ederler. Bu davranış sebebi kişilerin yakınlık, doğruluk, etik değerleri benimseme, adalet, eşitlik ve erdem gibi değerleri göz ardı ederek; merhametsiz, insafsız, ölçüsüz ve ahlak değer yargıları içinde olmayan davranışları rahatlıkla tercih edebilmelerine imkan sağlamaktadır (Kalağan 2009).

Bilişsel boyut ile örgütsel sinizm ilişkisi anlaşılmaya çalışıldığında yapılan çalışmalarda önemli göstergelerden biri olan sinik çalışanların tavır ve davranışlarının aşağıdaki çıkarımlara sahip olduğu gözlemlenmiştir (Çiftçi 2013).

- Örgütlerde faaliyetler örgütsel kurallardan farklıdır.
- Örgütlerce hazırlanan tebliğler çalışanlarca dikkate alınmaz.
- Örgütlerdeki çalışan tutum ve davranışları aldatıcı ve değişken niteliktedir.
- Örgütlerdeki kişiler aldatmaya yönelik, dolandırıcı ve kandırıcı davranışlar gösterebilir.

1.2.3.2. Duyuşsal Boyut

Duyuşsal sinizm, örgütsel sinizmin bir diğerk boyutu olarak etki altında kalabilen, çevresiyle olan etkileşimde aşağılama, değerini fark edememek, gerçekte olan ile düşünceleri arasındaki farktan kaynaklanan üzüntü ve kırgınlık hali, güven problemi gibi sorunlu durumlar ortaya çıkar. Duyuşsal boyutta, kırgınlık, küçük görme, güvensizlik duyma, karşıdakini aşağılamak, saygısızlık, şüphe duyma gibi olgular kendini göstermektedir (Atay 2014).

Duyuşsal boyut, davranış nesnesi olarak adlandırılan nesneye duyulan hisleri kapsamaktadır. İş görenlerin kurum, kuruluş, örgüt veya çalıştıkları yerlere karşı kognitif boyutta hissettikleri duygu, düşünce ve yaygın tanımlamaların neticesinde o kurum, kuruluş, örgüt veya çalışılan yere karşı hissedilen duygu ve düşünceler duyuşsal boyutun kapsam alanını oluşturmaktadır. Kurumların iç dinamiklerine ve işleyiş mekanizmasına karşın güven temelinde sağlanabilmiş güçlü imaj ve düşünce, oluşacak kuvvetli bağların tesisinde ana rolü oynamaktadır. Hissedilen duygular arasında kızgınlık, utangaçlık, hoşlanmamak, usanç, sıkıntı olmak gibi çalışanı hem mental olarak hem de örgütteki başarısıyla beraber örgütün başarısını da etkileyen verimliliğini azaltıcı etkiler aslında çalışanın nasıl bir temel duygu içerisinde olduğunu göstermektedir (Atmaca 2014).

Örgütsel sinizmin duygusal boyutu, öfke, aşağılama, utanma ve huzursuzluk gibi güçlü içsel duyguları içermektedir. Duyuşsal boyutta temel alınacak temel dokuz duyu çok büyük önem arz etmektedir. Duyuşsal boyutu haz-sevinç, itina göstermek-arzu duymak, acı-keder, şaşkınlık-umulmamak, iğrenme-sevmemek, dargınlık-hiddet, endişe-kaygı, değer vermeme-tepeden bakmak, hicap-küçük düşürmek olarak sıralayabileceğimiz yumuşak ve sert ifadeler şeklinde ayırabileceğimiz dokuz temel hisse göre değerlendirebiliriz. Bu dokuz duyuşsal boyutu Izard (1977) belirlemiş ve örgütsel sinizm içerisinde duygusal boyuta önemli bir tanımlama ile katkı yapmıştır. Sinizm kavramı kendini oluşturan ve çalışanların örgütlerine karşı hırs, iğrenme, hakir görme, küçük düşürme gibi olumsuz düşüncelerle şekillendiği için olumsuz duyguları sembolik gösterimi ve tanımlayıcıdır. Sonuç olarak sinizm kavramı olumsuz bir hissiyat uyandırır (Bulut 2019).

1.2.3.3. Davranışsal Boyut

Davranışsal boyut, örgütsel sinizmin bir başka boyutu olarak yararlı olmayan ve aşağılayıcı davranış yönelimlerini tanımlamakta kullanılır. İş görenlerin sinik davranışlarını belirtmek

amacıyla bilhassa gülünç ve küçümseyici mizahı kullanır. Örgütün ilerisi için karamsar öngörülerde bulunma yönelimi de mümkündür. Üstelik sinik bireyler, alenen veya saklayarak da olsa örgütün aleyhinde söylemlerde bulunabildiği gibi örgütün menfi tavır ve hissiyatlarını doğrudan kırıncı bir üslupla ifade ettikleri gibi “manalı bakışlar”, “küçük görücü davranışlar” veya “sinsi sırtmalar” şeklinde hareket dilleriyle sözsüz bir şekilde de aktarabilirler. Örgütün yönetim kademesinde bulunanlarla birlikte örgütün ana kadrosu, kişisel çıkar odaklı düşündükleri ve davranış tarzlarını bu odakta belirlemeleri nedeniyle her örgütte ve çalışan topluluğunda olumlu davranışlar olarak nitelendirilen doğru olma, kandırmama, yanıltmama, içten pazarlıklı olmamak gibi iyi temsilli kavramları benimsememeleri nedeniyle örgütler içerisinde saklı tutulan dürtüsel ve kandırma gibi hisler açığa çıkar (Erbil 2013).

Örgütsel sinizmin davranışsal boyutu zararlı tavır ve tutumlara yönelimi söz konusudur. Davranışların olumsuz bir perspektifte oluşmasının asıl nedeni örgüte karşı duyulamayan güven, içtenlik, samimiyet, inanç gibi birleştirici unsurların eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Bu davranış şekli başka bir yönden sert tenkitleri, kötümser düşünce ve değerlendirmeleri, kuşkucu yaklaşımları, alaycı ironi vb. davranışlar dahil örgütü küçük görme ve kişisel eleştiri hakkını kullanma gibi farklı alanlarda kendini belli etmektedir (Çanak 2014).

Davranışsal boyutu temsil eden davranışlar, içinde buldukları örgüte yönelik sahiplenmeme, yararlı olma çabası içerisinde bulunmama gibi davranışsal etkileri temsil eder. Bu boyutta iş gören, hissiyatlarını doğrudan kırıncı bir üslupla ifade şeklini de kapsamaktadır. Örgütlerde, sinik kişi davranışları “odaklı bakışlar”, “küçümseyici davranışlar” veya “alaycı sırtmalar” şeklinde hareket dilleriyle sözsüz bir şekilde de aktarabilirler (Kalağan 2009).

1.2.4. Sinizm Çeşitleri

Sinizm çeşitleri beş farklı şekilde karşımıza çıkmaktadır. Bunlar kişilik sinizmi, toplumsal sinizm, çalışan sinizmi, mesleki sinizm ve örgütsel değişim sinizmidir. Sinizm çeşitleri beş farklı konu başlığı olarak açıklanmaktadır.

1.2.4.1. Kişilik Sinizmi

Kişilik sinizmi, kişinin doğasında bulunan sinizmin, çevresine karşı olumsuz hareket olarak yansımaları olarak kendini belli eder. Kişilik sinizmi kavramı kişide davranış olarak

asosyal yaşantı, empati yoksunu, kendini üst görme ve benci bir kişilik olarak, aslında kronikleşmiş güven duygusunun farklı şekillerdeki davranışlarla yansıtması olarak ortaya çıkar. Güvensizlik duygusu kişideki özgüven eksikliğini de tetikleyen etkiler göstermektedir. Bunun sonucunda davranışlar duygusal öfke sorunları, hiddet ve kavga hali, sinirli ve kavga hali, aldatma ve hilekarlık ile gösterilmektedir. Kişilik özelliklerinin genel sonuçları kişilik sinizminin konusunu oluşturur. Olumsuz insan davranışları kişilik özelliklerini yansıtmaktadır. Kişilik sinizmi insanın içgüdüsel hareketler ve karşı gelmek, boyun eğmemek gibi düşünsel kavramları hayata geçirerek karşıt görüşler ortaya atarak savunmuştur. Kişisel sinizmi örgütsel sinizmin bağlantısal olarak çok yakınında bulunan bir alt koludur (Küçükköylü 2014).

Kişilik sinizmi, bireyin özünde kötü olarak nitelendirdiği davranışları sergilerken bunun karşılığında kendisine karşı iyi davranışlarda bulunulmasına da kuşkuyla yaklaşır (Sur 2010). Sinizmin genel olarak kavram anlamıyla örgütsel sinizm olarak kavramlaşması nedeniyle farklı başlıklar olarak değerlendirilmesi gereklidir. Genel sinizm kavramında incelenen bireyin kişiliği iken örgütsel sinizm kavramı bireylerde sinik davranışların görülmesindeki asıl etkinin örgüt olduğu üzerinde durmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz 2008).

1.2.4.2. Toplumsal/Kuramsal Sinizm

Sinizmin toplumsal olarak değerlendirilip toplumsal sinizm olarak adlandırılabilmesi için toplumu oluşturan bireylerin büyük bölümünün sinik davranışlar sergilemesi gerekmektedir. Pitre'ye göre bireyin yaşadığı toplumda gerçekleşmesini umduğu şeylerin sonucunda isteklerinin gerçekleşmediğini gördüğünde artık bu bireyin davranışları toplumsal sinizm başlığı altında değerlendirilmektedir (Turan, 2011: 96).

Toplumsal sinizm esasen, çalışanların daha keyifli ve memnuniyet duyarak çalışarak işyerlerine ve örgütlerine kuvvetli bir aidiyet duygusuyla bağlanmalarını temin eder. Toplumsal sinizm içerisinde değerlendirilen kişilerin toplumdaki, işyeri veya örgütte gerçekçi bir bakış açısıyla durum değerlendirmesi yapabilir ve beklentilerinin gerçekleşmesi yönünde tavır alabilirler. Genel olarak toplumsal sinizm davranışı sergileyen bireylerin çalışma hayatlarından bekledikleri maddi ve manevi tatmin olarak az olması sebebiyle gelecek beklentilerinden kaynaklanan yaşayacakları üzüntü ve kırıncılıkları da bir o kadar az olmaktadır. Çalışma ortamlarında kuşkuçuluğun ileri derecede olması toplumsal sinizm davranışları gösteren iş görenlerin zarar görmesine neden olabilir (Kalağan 2009).

Toplumsal sinizm; çevre ile toplumu oluşturan bireyleri ilgilendiren ve bu tarafların aralarındaki toplumsal mutabakata uymamaları neticesinde açığa çıkan bir sinizm çeşididir. Bu toplumsal mutabakat; çalışma teminatı, konut sahip olma hakkı, toplumsal zenginliğin adil bir şekilde artışı, öğrenim hakkının tüm bireylerin ulaşabileceği bir hak olması, sağlık alanı bireyler için yeterli ve ulaşılabilir olması gibi birçok sosyal imkanı içermektedir. Toplumsal mutabakata uyulmaması sonucu oluşan bozulmaya, toplumsal anlamda doğrucu, adil, dürüst, sağduyulu, hilesiz ve eşitçe yaklaşımlardan uzaklaşmaların sebebiyet verdiği inaniılmaktadır. Sonuç olarak toplumu oluşturan bireyler, kendilerinin adaletsizliğe uğramış olduklarını ve haksız muamele gördüklerini hissetmekte bununla birlikte örgüte ve çevrelerine olan itimatları zarar görek azalmakta ve toplumsal-sosyal örgütlerin, politik şahsiyetlerin, topluma öncülük edebilecek ortak akıl sayılan akıl insanların ve sosyal toplum kuruluşlarının inanılrlığı toplum nezdinde zedelendiği için bu birey ve kurumlara güven azalmaktadır (Yıldırım 2014).

1.2.4.3. Çalışan Sinizmi

Sinizm kavramına yapılan tanımlarından, iş görenlerin yönetim kademesine ve üstlerine, iletişim içerisinde buldukları kişilere ve çalışma arkadaşlarına inanma duygusunu kaybetme, çalışan sinizmini de tanımlamaktadır. Yapılan araştırmalarda çalışanların örgütlerde sosyal bir denge unsuru olarak görülen denk olma durumunun eşitlik olarak algılamadıkları ve haksız sonuçlar ortaya çıkardığı yönünde düşündükleri anlaşılmıştır. Aynı zamanda çalışanların en doğal haklarından olan çalıştıkları kurumlarda kendilerini geliştirme ve yükselme hakkına erişemiyor olması çalışanların örgütte ilerlemelerinin engellendiğini hissetmeleri sonucuna varmalarını sağlamakta ve çalıştıkları yerlere karşı güven ve bağlılık duymamaları sonucunu doğurmaktadır (Gövez 2013).

Çalışan sinizmi, uzun çalışma saatleri, çalışanın sınırlarını zorlayıcı iş eforu, hak eden kişilere yetki verilmemesi sonucu etkisiz bir yönetim, örgütte büyüme ve gelişmenin sağlanamayışı, uygulanan işyeri mobbingi, fiziksel sorunlara yol açabilecek düzeyde uygulanan baskı, iş görende yoğun şekilde oluşan stres gibi olumsuz durumlardan kaynaklanmaktadır. İşyerlerinin yönetici kadrolarına ve yönetim kurullarına verdiği aşırı ücretler, performans değerlendirmelerinde yapılan keyfi uygulamalar, sebepsiz ve orantısız verilen disiplin cezaları, para cezaları ve işten atılmalarda çalışan sinizmini etkileyen durum biçimleridir. Bunlara ilaveten kamudaki kırtasiyecilik ve bürokrat uzun işlemler çalışan sinizminin oluşması için ortam hazırlamaktadır (Yeşilçimen 2015).

Çalışan sinizmi düşünsel ve psikolojik olarak yapılan anlaşmaları bozma durumlarında algılanan bir sinizm çeşididir. Çalışan sinizmi üzüntü, kırgınlık, istek, gereksinim veya bir davranışın belli bir sonuca ulaşmasının önlenmesi, ümitsizlik ve karamsarlıkla anlatılabilecek kişisel ve genel bir davranış kümesini oluşturmakla birlikte kişilere, çevreye, topluma, işyerlerine, örgütlere veya kurumlara karşı hissedilen olumsuz düşünce ve davranışlardır. Çalışan sinizminin, sınırları içinde toplumun statülere bağlı olarak beklediği veya buyurduğu kararsızlık, değişik birim ve fonksiyonlarıyla bir kurumun niteliklerine tam anlamıyla sahip olan örgütleri başkalarında ayıran nitelikleri ve bütün çalışma ortamlarında olduğu gibi çalışılan kurumun kapsamının nasıl olduğunu belirten, onu diğerlerinden ayıran özelliklerinin, psikolojik temelli yapılan anlaşmalarının bozulması olarak algılanabileceği gibi psikolojik temelli yapılan anlaşma bozulmalarının da çalışan sinizmini tetikleyeceği sonucu ortaya çıkmaktadır (Bingöl 2018).

1.2.4.4. Mesleki Sinizm

Sinizmin bu alt türü; belirli nesne, olay veya bireylerin insanın iç dünyasında uyandırdığı izlenimlerdeki özentisiz ve baştan savma davranışlar, ayrı hareket ve tutum içerisinde bulunma, aldırış göstermemek, düşüncesizlik ve ciddiyetsiz olma durumlarda çoğunlukla olumlu görülmeyen koşullar olarak tanımlanır. Mesleki sinizme yol açan faktörler toplumun statülere bağlı olarak beklediği veya buyurduğu kararsızlıklardaki meçhullükler, bireylerin iletişimde belirlenen görevlerin kişiler için uyumlu olmayışından karşılanmaktadır. Örnek olarak sorunların çokça görülmekte olduğu hizmet işkolunda faaliyet sonunda neticenin de sorunlu olarak gözükmesi, bu gibi hususlardan tedirginlik hissedenerinde onaylanmayan bu hareketlere ve düşüncelere karşı fiili bir tavır takınamaması, belirtilen çalışma şartlarında işyeri çalışanlarında mesleki sinizm oluşmasına yol açmaktadır. Mesleki sinizm, kişide oluşan mesleki deformasyonun çok belirgin davranışlarla kendini belli etmesi ile gözlemlenebilir. Çalışanın işyerinde istekli ve heyecanlı çalışma halinin olmaması, yaptığı işi önemsememe, ortaya konulan üründen başarı tatmini hissedememesine kadar birçok duygu hali mesleki sinizmin çalışan üzerindeki etkisini ortaya koyar. Kurumsal kimlik içerisinde çalışmalarını sürdüren iş gören belli bir süre sonra devamlı dışlanma endişesi, yapılan her işte başarısız olunacağı düşüncesi ve tenkit endişesi içinde yaptığı işi sürdüremeyecek duruma gelmektedir. Sonuç olarak iş sinizmi veya mesleki sinizm aynı tanımın farklı adlandırılmalarıdır ve çalışanın birebir ortaya koyduğu çalışmanın kapsamıyla ilgilenirken, örgütsel sinizm çalışma ortamının etkileri üzerine araştırmalarını yapmaktadır (Kusnacı 2019).

1.2.4.5. Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütsel değişim için harekete geçildiğinde idarenin tutumu, hareket tarzı ve yönetsel karakteristik belli ölçülerde değişebilir. Örgüt yönetimi çalışanlarına, değişimi istenilen amaca ulaşmak için uygun bir biçimde hareket etmek ile bir bütünün bölümlerinin değişmesiyle ortaya çıkacak sıkıntılı sonuçları açıklamak durumundadır. Ancak yapılan ve yapılacak her çalışmanın sürdürülebilirliği oluşacak olumlu sonuçlarla sağlanır ve örgütsel değişimin hedeflerinin ve vaatlerinin çalışanlara olumlu geri dönüşü olmadığında bu değişim isteği çalışanlarda aynı oranda karşılık bulamamaktadır. Bunun sonucunda çalışanlar yöneticilere, değişimi planlayan ekibe ve değişimin bir daha desteklenmesi konularında olumsuz veya çekingen tercih sergileyebilirler. Değişim amacıyla hareket planı oluşturulması kadar başarıyla sonuçlanması da personellerin kurumlarına ve gelecek değişimlerine inançlarını artırıcı bir etki yaratır. Başarısızlık ümit kırıklığı, aldatıldığını ve kendisi ile birlikte örgütünü de başarısız görmesine sebep olacaktır. Bundan dolayı, örgütsel değişim sinizmi, çalışanların örgütsel değişim konusunda gelecek için takınacakları tutum ve hissiyatlarını da belirler (Kalağan 2009).

Örgütsel değişim sinizminin oluşturduğu beklentileri çalışanlara kabul ettirmesi kolay değildir çünkü daha önceden denenmiş yöntemlerin ve kuralların farklı sonuçlar ortaya koyabileceği düşüncesi çalışanlarda oluşmamaktadır. Değişim hareketi düşünceye inanan bir örgüt yapısı kurulmadan başarıya ulaşamaz. Başarılı olunamayacağını düşüncesi örgüt çalışanlarında kuvvetli bir inançsızlığı beslediği gibi bunu başarabilecek bir kadro olmadığı inancı pekişmektedir. Örgütsel değişimde ana faktör değişim konusunu, vaat ve taahhütleri söylenen zaman ve şartlarda yerine getirebilmek ve örgüte güven duygusunu sağlam bir şekilde elde edebilmektir (Özer 2014).

Örgütsel değişim sinizmi, örgütün sağlayamadığı güven, söz ve vaatlere karşı cevap olarak oluşmuş bir etki olarak tanımlanabilir. Örgütsel değişimin başarısızlığa uğramasının birçok olumsuz yan etkisi oluşmaktadır. Bunlar arasında örgüte güvenin kalmaması, değişimin ihtiyaç olması halinde buna inanan ve gerçekleştirebilecek örgütsel kademelerin bulunamayacak olması, gelecek için yapılacak plan ve programlara inancın olmaması, konulacak hedeflerin başarılabileceğinin sorgulanması gibi örgütün tüm dinamiklerini etkileyen sonuçlar görülmektedir. Örgütsel değişim sinizmi çoğu kez yöneticilerine çalışanlarının lehine vaatlerde bulunmasına rağmen söylenen iyileşmelerin gerçekleşmemesi sonucu açığa çıkar. Ancak bu başarısız deneyimler tekrar edilirse

çalışanın zedelenen güven duygusu, örgüte ve başarısına olan düşüncelerini yüksek oranda olumsuzla çevirir. Sonuçta başarıya inanmayan iş görenlerin oluşturduğu iş mekanizması bir inanç çevresinde birleşemediği için başarıya ulaşamaz. Örgüt değişim sinizmi ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelen farklı disiplinlerin istenen faydaları sağlayamaması, kontrol ve yönetsel eksiklikler, sistem ve kurumsal mekanizmalardaki eksiklerden meydana gelir (Abraham 2000).

Bu araştırma ile Türkiye'nin sembol kuruluşlarından birisi olan ve Cumhuriyetin ilk teşebbüslerinden olup, dönemin tarımsal üretiminde rol model misyonu taşıyan Atatürk Orman Çiftliği çalışanları özelinde örgütsel sinizm ve örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.



2.LİTERATÜR ÖZETİ

Çakır (2020) tarafından yapılan çalışma “Gençlik Spor İl Müdürlüğünde çalışanların örgütsel sinizm ve örgütsel güven algılarının incelenmesi” üzerine Gençlik Spor İl Müdürlüğünde fiili görev almakta olan çalışanların örgütsel sinizm ve örgütsel güven algılayışlarının farklı açılardan araştırılmasının sağlanması amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini 123 kadın ve 231 erkek olmak üzere 354 kişi ile yapılmış olup araştırma evreni Erzurum Gençlik Spor İl Müdürlüğün de çalışan personel olarak belirlenmiştir. Gençlik Spor İl Müdürlüğü personellerinin örgütsel sinizm ve örgütsel güven konusunda demografik değişkenlere göre değerlendirmelerinde anlamlı farklılıklara rastlanılmıştır ayrıca algının yüksek oranlarda gerçekleştiği tespit edilmiştir. Yapılan incelemelerde benzer sayılabilecek araştırmalarla yapılan araştırmanın benzerlikler ve farklılıklar gözlemlenmiştir.

Zengin (2020) tarafından yapılan çalışma ile “Örgütsel güven, yıldırma ve örgütsel sinizmin, örgütsel bağlılıkla ilişkisi: beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerine karma bir araştırma” konusundaki çalışma bulguları toplanıp değerlendirildiğinde, beden eğitimi öğretmenleri ile spor öğretmenlerinin değişken parametrelere göre, spor yapılan yıl, yaş, çalışılan yıl gibi incelenen tüm ölçeklerde anlamlı değişiklikler fark edilmiştir. Örgütsel güvenin aynı işi yapan çalışanlar arasındaki alt boyutuna kadın erkek bağlamında bakıldığında sonuçlarda anlamlı farklılıklar gözlemlenirken, farklı alt boyutlar ve ölçeklerinin puan toplamının aynı anlamlı farkı vermediği görülmektedir. Örgütsel güven boyutunun aynı işi yapan çalışanlar arasındaki medeni durumlarına göre değerlendirilince sonuçta anlamlı farklılıklar gözlemlenirken, farklı alt boyutlar ve ölçeklerinin puan toplamının aynı anlamlı farklılığı vermediği görülmektedir. Eğitim boyutunda değişkenler incelendiğinde örgütsel sinizmin değişkeninin bilişsel olarak, örgütsel güven ve negatif davranış biçimlerinde anlamlı nitelenebilecek değişiklikler saptanmışken, örgütsel bağlılık ve sinizm incelemelerinde anlamlı olarak nitelendirilebilecek bir farkındalık gözlemlenmemiştir. Örgütsel bağlılık boyutunun duygusal bağlılık çerçevesinde, çalışılan yerdeki hizmet süresi değişkenine göre, örgütsel güven etkeninin yöneticiye duyulan güven konusunda, örgütsel sinizm değişkeninin bilişsel boyutunda incelemelerle anlamlı olarak nitelendirilebilecek bir farkındalık gözlemlenmiştir ayrıca diğer değişkenler incelenmesine

rağmen anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir. Araştırmanın varlıksal özelliklerini aktarırsak çalışmaya katılan personellerin örgütsel bağlılık ve örgütsel güven durumlarına yönelik olumlu görüşlere sahip oldukları, örgütsel sinizme yönelik bazen idarecilerin tutum ve davranışları sonucunda bu davranışın geliştiğini ve yıldırmaya (mobbing) maruz kalma durumunu ise genellikle kendileri olmasa da başkalarının yaşadıkları yönünde görüş bildirdikleri görülmüştür.

Tiryaki (2020) tarafından incelemesi yapılan “Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki” konusunda, Konya ili merkez alınarak demografik değişkenlere göre öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel güven düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmak amacıyla yapılmıştır. Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin, genel olarak sinizm düzeylerinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçek alt boyutları arasında öğretmenlerin en yüksek davranışsal sinizm boyutuna katılım gösterdikleri tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin genel olarak örgütsel güven düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçek alt boyutları arasında öğretmenlerin en yüksek iletişim ortamı boyutuna katılım gösterdikleri tespit edilmiştir. Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel güven düzeyleri arasında orta ve düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Şevik (2019) tarafından yapılan çalışma “Kamu ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel sinizm düzeylerini ve arasındaki ilişkiyi” belirlemeyi amaçlamaktadır. İlişkisel tarama modelindeki araştırmanın evrenini İstanbul ili Ümraniye ilçesinde görev yapan 3276 ilköğretim okulu öğretmeni oluşturmakta olup, araştırmanın örneklemi 653 öğretmenden ibarettir. Çalışmada öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin cinsiyet, yaş, meslekteki hizmet yılı ve okuldaki hizmet yılı değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği; medeni durum, eğitim düzeyi ve branş değişkenlerine göre ise istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin ise cinsiyet, yaş, eğitim durumu, meslekteki hizmet yılı, branş ve okuldaki hizmet yılı değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği; medeni durum değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır. Çalışmada ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerde örgütsel güven ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında istatistiksel açıdan negatif yönde orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.

Batmantaş ve Örücü (2018) tarafından yapılan çalışma “Örgütsel Güven ve Sinizm Arasındaki İlişki” kavramını incelemek amacıyla yapılmış olup araştırmayı yaparken; örgütsel güvenin alt boyutları tek tek ele alınarak sinizmi ne yönde etkilediği araştırılmıştır. Araştırılma yapılırken Konya’daki özel bir şirket örneklem olarak seçilmiş ve 156 şirket çalışanı araştırmaya katılmıştır. Çalışma sonucunda; örgütsel güvenin ve alt boyutlarının sinizm kavramı üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır.

Bulut (2018) tarafından yapılan “Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki” konusundaki çalışmada amaç okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel güven düzeylerinin birbirleriyle olan ilişkilerini inceleyerek ortaya koymaktır. İlişkisel tarama modelindeki araştırmanın evrenini İstanbul ili eğitim vermekte olan ortaokul öğretmenleri, araştırmanın örneklemi ise 390 ortaokul öğretmeni oluşturmaktadır. Çalışma farklı değişkenlere göre incelendiğinde; cinsiyet faktöründe öğretmenlerin örgütsel güven boyutunda anlamlı farklılıklar gösterdiği görülmekte olup; yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, toplam hizmet süresi değişkenleri göz önüne alındığında tutarlı farklılıklar oluşmadığı görülmüştür. Çalışmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, hizmet süresi değişkenlerine göre tutarlı farklılıklar oluşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma yapılan okullarda görev yapmakta olan öğretmenler içinde örgütsel güven ve örgütsel sinizm arasında olumsuz yönlü ilişki tespiti yapılmıştır.

Qian ve Daniels (2008) tarafından 186 akademisyen ile yapılan çalışma ile örgütsel sinizm konusunun örgütsel iletişim ile ilişkisi araştırılmıştır. Araştırma sonucunda aslında örgütsel sinizm kavramının örgütsel iletişim ile dirsek teması halinde olduğu ve birbirlerini derinden etkiledikleri, örgütün ürettiği bilgiyi ve edinilen bilginin yönetim mekanizmasıyla paylaşmakla takip edilen işleyiş mekanizmasının ve oluşan sonucun örgütsel sinizme azaltıcı etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Özkan (2017) tarafından yapılan çalışma ile “Konaklama İşletmelerinde Çalışanların Mobbing ve Örgütsel Sinizm Algıları ile Örgütsel Güven Düzeylerinin İlişkisi: Alanya’daki Dört ve Beş Yıldızlı Otellerde Bir Uygulama” yıldırma, örgütsel sinizm tutumu ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki düzeylerini belirleyebilmek amacıyla kanonik korelasyon analizi yapılmıştır. Verilerin analiz işlemlerinden sonra elde edilen

sonuçlara göre örgütsel güven ile yıldırma ve örgütsel sinizmin %54.50 oranında ortak varyans taşıdıkları görülmüştür.

Reyhanoğlu ve Yılmaz (2017) tarafından yapılan çalışma ile “ Havaalanı güvenlik memurları üzerinde örgütsel güvenin sağlamlasında sinizmin etkisi” konusunda yapılan çalışma ile örgütsel sinizm kavramının havalimanında çalışan güvenlik personelleri örgüte karşı duydukları güven üzerindeki etkisini belirleyebilmek ve örgütsel sinizmin konuya aracılığını ölçmek amaçlanmaktadır. Araştırma, 51 hava meydanında yapılmış olup 96 havaalanı güvenlik memuru ankete katılmış, sonuç olarak örgütsel sinizmin genel sinizmle olgulara dayanan ve örgütsel güvenle olumsuz ilişkisi olduğu saptanmıştır. Model olarak yapısal eşitlik kullanılmış olup örgütsel sinizmin, örgütsel güven duygusu ile genel olarak sinizm kavramına aracılık durumu incelenmiş, genel olarak sinizmin örgütsel güvene etkisi tutarlı bulunmadığından iki kavram arasında etkileşme bulunamamıştır.

Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeyleri ile bu çerçevede hemşirelerin kişisel-mesleki özellikleri ile örgütsel güven durumlarının birbiri ile ilişkisini belirleyebilmek amacıyla Yeşilçimen (2015) tarafından bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışma İstanbul ilinde gerçekleştirilmiş olup kısıtı 100 yatak ve üzeri olarak belirlenen hastanelerde çalışmakta olan hemşirelerin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma örnekleme, seçilimi rastgele olarak yapılmış 6 hastanede çalışan 438 gönüllü hemşire oluşturmaktadır. Elde edilen bilgilerin analiz sonuçlarına göre çalışmaya katılan hemşirelerde örgütsel sinizmin bilişsel boyutunda, davranışsal boyutta ve duyuşsal boyutlarda ortalama değerde bulunduğu, kamu hastanelerinde servis hemşiresi olarak çalışan eğitim düzeyi lisans seviyesinde olan 26-35 yaş aralığında, evli olmayan, iş deneyimi 10 yıl ve altında olan hemşirelerin örgütsel sinizm düzeyinin fazla olduğu bulunmuş olup örgütsel güven ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin tutarlı olduğu görülmüştür.

Wanous, Reichers ve Austin (2000) tarafından yapılan çalışmada merkeze örgütsel sinizmi almış ve örgütsel sinizme neden olan faktörler ile konu ile bağlantılı alanlar araştırılmıştır. Yapılan çalışmada çalışmanın ana unsuru olan işçilerin iştiraki ile bir ölçek ortaya çıkarılmıştır. Araştırma sonucunda sinizm ile ilgili, kişilerin özel durumlarından kaynaklanmadığı, içinde bulunulan örgüt veya ortam sebebiyle hissedildiği, yönetim kademesinin bu süreçte oldukça fazla etkisi bulunduğu ve sonuçta önemli bir ortak olduğu çıkarımları yapılmıştır. Yönetici kademesinin etkisi, yeterli ve kaliteli iletişim

kurulabilmesi, bilgi alışverişinin yapılabilmesi gibi faktörlerin duygusal özdeşliğin örgütsel farklılaşma sinizmiyle olumsuz yönde anlamlı bir eğilimde yönelimi bulunmuştur.

Kesen ve Akyüz (2015) tarafından “Akademik Öz yeterlik Algısı, Örgütsel Güven ve Örgütsel Sinizm İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi” üzerine yapılan çalışmada öğrencilerin hem öğrencilik hem de meslek hayatlarını etkileyebileceği düşünülen akademik öz yeterlik algısı, örgütlerine karşı güveni ve örgütlerine karşı besledikleri sinizm duyguları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu amaçla akademik öz yeterlik algısı ile örgütsel güvenin örgüt- sel sinizm üzerindeki etkileri araştırılmış ve akademik öz yeterlik algısı ile örgütsel sinizm ilişkisinde örgütsel güveninin aracılık rolü incelenmiştir. Araştırma Çanakkale OnSekiz Mart Üniversitesi’nde öğrenim gören ön lisans, lisans ve lisansüstü öğrencilerinin oluşturduğu 441 kişiden oluşan örneklem grubu üzerinde anket tekniği kullanılarak uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre akademik öz yeterlik algısı örgütsel güveni arttırmaktadır. Aynı şekilde, beklenenin aksine, akademik öz yeterlik algısı ile örgütsel sinizm arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Diğer taraftan yönetime güven değişkeni akademik öz yeterlik algısı örgütsel sinizm ilişkisinde aracılık rolüne sahiptir.

Akın (2015) tarafından “Okullarda örgütsel sinizm ve güven ilişkisi” konusunda yapılan çalışma deseni ilişki tarama olup araştırma evreni Tokat ilidir. Yapılan anket sonuçları değerlendirildiğinde okullarda çalışan öğretmenlerin sinizm düzeylerinin düşük olduğu Çalışmaya katılan öğretmenlerin okul ortamına yüksek oranda güven duymalarına rağmen sinizm düzeylerinin düşük olduğu görülmüştür. Bununla birlikte örgütsel sinizm ve güven düzeylerinin çalışılan süre ve cinsiyet etmenlerine bağlı değişmediği ayrıca tüm boyutlarda tutarlı ilişkiler gözlemlenmiştir. Sonuç itibarıyla çalışma ortamında örgütsel güven ortamının etkin çalışma ortamının oluşturulmasında, öğrenci ve öğretmenler için gösterdikleri başarı ve performanslarında örgütsel sinizm boyutunun yüksek oranda etkisi bulunmaktadır.

Örgütlerde güven algılamasının örgütsel sinizm üzerine etkisini araştırmak üzere Güler (2014) tarafından bir çalışma yapılmıştır. Çalışma tekstil sektöründe etkinlik gösteren beyaz yakalı personellerin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada bireylerin iş arkadaşlarına, yöneticilerine, örgüte duyduğu güven ve örgütsel güven ele alınarak örgütsel sinizm, bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları ile değerlendirilmiştir. Elde edilen

verilere göre, örgütsel sinizm boyutlarının anlamlı olarak negatif yönde, örgütsel güven düzeylerinden etkilendiği görülmektedir.

Yıldırım (2014) tarafından, Antalya’da bulunan beş yıldızlı otel işletmesinde yürütülen alan çalışmasında, çalışan bireylerin psikolojik ihlal algıları, örgütsel sinizm ve güven düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanarak bir çalışma yapılmıştır. Elde edilen regresyon analiz verilerine göre, psikolojik sözleşme ihlal algısı örgütsel güveni menfi yönde, örgütsel sinizmi ise olumlu yönde etkilediği sonucuna varılmıştır. Ayrıca örgütsel güvenin, örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir düzeyde olumsuz etkisi görülürken, örgütsel güvenin, psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel sinizme etkisinde aracı değişken olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel bağlılık algılamalarının, Türköz (2013) ve arkadaşlarının yaptığı çalışma sonucunda örgüt içinde pozitif aksiyona, bireyin ve örgütün başarımını arttıracı etkiye sebep olduğu gösterilmiştir. Farklı örgütsel algılamalar bireyin davranışlarında teşekküle itibar gibi pozitif yönde etki gösterirken, teşekküle kinizm gibi menfi etkiler de göstermektedir. Bu çalışmada, üretim sektöründe aktif çalışan 371 çalışandan yapısal eşitlik modeli göz önünde bulundurularak veri toplanılmış, bireylerin örgütsel güven ve sinizm algılarının, örgütsel merbutiyet algıları üzerindeki etkisi ortaya konulmuştur. Sonuç olarak örgütsel güven mütehavvilinin örgütsel merbutiyeti olumlu, örgütsel kinizm algılamalarının ise örgütsel merbutiyet parametresini menfi yönde etkileyerek örgütsel bağlılık değişkenini yordadığı gözlenmiştir.

3.MATERYAL VE YÖNTEM

Örgütsel sinizm ile örgütsel güven konularının birbirleri ile ilişkisinin araştırıldığı bu çalışma Ankara ilinde yapılmış olup, çalışmanın ana kütesini bir kamu kurumu olan Atatürk Orman Çiftliği'nin üretim tesislerinde çalışan 190 personel oluşturmaktadır. Bu çalışma 440 çalışanın oluşturduğu ana kütle içerisinde gayeli örnekleme yöntemiyle seçilen 190 çalışan ankete katılım gerçekleştirilmiştir. Gayeli örnekleme yöntemi Tarım Ekonomisi çalışmalarında sıklıkla kullanılan bir yöntemdir (Çiçek ve Erkan, 1996). Çalışmaya katılan personel sayısının ana kütleyle oranı % 43,18'dir.

Araştırmada öncelikle çalışanların kişisel bilgilerini içeren bilgi formu (cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş, ve kurumda çalışma süreleri) ile veri toplama yoluna gidilmiştir. Sonrasında ise, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven konusundaki bilgileri toplamak için ilgili ölçekler kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan Örgütsel Güven Ölçeği, Omarov (2009) tarafından çeşitli yabancı ölçekler aracılığıyla oluşturulmuştur. Örgütsel Sinizm Ölçeği ise, Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş olup Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından Türkiye formunun geçerlilik ve güvenilirliği sağlanmıştır. Veri toplama sürecinden sonra, kantitatif bulgular üç aşamada değerlendirilmiştir. İlk olarak, kişisel bilgi formu ile toplanan verilerin oluşturduğu sosyo-ekonomik özellikler tablolar haline getirilerek survey prosedürüne dahil olan personelin profili ortaya koyulmuştur. İkinci aşamada,, personelin gelir durumları değerlendirilip üç gelir grubuna ayrılmıştır. Bu gelir grupları, çalışan personellerin hizmet sınıflarına göre sınıflandırılmış olup 0-4000 TL arası olanlar birinci grup, 4001-5000 TL arası olanlar ikinci grup ve 5001 TL ve üzeri olanlar üçüncü grup olarak nitelendirilmiştir. Söz konusu gelir grupları ile örgütsel sinizm ve örgütsel güven ölçeğinin yargıları çapraz tablolar haline getirilmiş ve her gelir grubunun örgütsel sinizm ve örgütsel güven yargılarına yönelik düşünceleri ortaya koyulmuştur. Söz konusu çapraz tablolarla birlikte de ki-kare analizi yapılarak gruplar arasında farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Üçüncü ve son aşamada ise, Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Güven Ölçeklerinden elde edilen veri setine keşfedici faktör analizi uygulanarak ölçeğin bu çalışma özelindeki alt boyutlar bazında dağılımı ortaya koyulmuştur. Boyut indirgemenin en yaygın uygulaması olan keşfedici faktör analizinin amacı veri setini küçülterek daha kolay açıklanabilir hale getirmektir (Brown, 2009). Diğer taraftan bir ölçeğin yapı geçerliliğini ortaya koymada da faktör

analizinin en yaygın kullanılan istatistiksel yöntemlerden biri olduğu ifade edilmektedir (Karacaoğlu ve İnce, 2012). Faktör analizinin en önemli amaçlarından biri değişkenler arasındaki karşılıklı bağımlılığın temelini incelemek olup, elde edilen faktör yükleri değişkeni ölçmedeki en önemli parametredir. Yani, her maddenin hangi diğer maddelerle gruplaşma yaptıklarını, bu maddelerin bu gruplara ne kuvvetle bağlandıklarını görmek amacıyla keşfedici faktör analizi kullanılmaktadır (Omarov, 2009). Bunun için öncelikle alan araştırması sonucunda elde edilen verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek için KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Bartlett's küresellik testi uygulanmıştır. Çıkan sonuçların uygun şartları sağlaması sonucunda ölçeğin temel bileşenlerini tespit etmek üzere Keşfedici Faktör Analizi uygulanmıştır. Faktör analizinin yapılabilmesi için KMO oranının en az 0,50 ve üzerinde olması ve Bartlett's testinin anlamlı ($p < 0,05$) çıkması beklenmektedir. Son aşamada ise, Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Güven'e ilişkin alt boyutlar özelinde ANOVA testi yapılarak, farklılıklar belirlenmeye çalışılmıştır. Bu çerçevede, araştırmaya yönelik aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur;

H1a: Örgütsel Sinizm alt boyutlarından Bilişsel Boyut ile Örgütsel Güven arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur.

H1b: Örgütsel Sinizm alt boyutlarından Bilişsel Boyut ile Örgütsel Güven arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır.

H2a: Örgütsel Sinizm alt boyutlarından Duyuşsal Boyut ile Örgütsel Güven arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur.

H2b: Örgütsel Sinizm alt boyutlarından Duyuşsal Boyut ile Örgütsel Güven arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır.

H3a: Örgütsel Sinizm alt boyutlarından Davranışsal Boyut ile Örgütsel Güven arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur.

H3b: Örgütsel Sinizm alt boyutlarından Davranışsal Boyut ile Örgütsel Güven arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır.

4.ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1.Araştırmaya Katılan Çalışanların Kişisel Bilgilerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan işçilerin, cinsiyet, çalışılan birim, yaş, çalışma süreleri, mesleki kadro statüsü, medeni durum ve eğitim düzeyine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları tablolar halinde sırasıyla aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.1. Çalışanların Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	n	Yüzde (%)
Erkek	150	78,90
Kadın	40	21,10
Toplam	190	100,00

Tablo 4.1’ deki bulgulara göre, araştırmaya katılan çalışanların %78,9’unun erkek, %21,1’inin ise kadın olduğu gözlenmiştir.

Atatürk Orman Çiftliği’nde görev yapan çalışanların kurum içi görev yerleri dağılımı Tablo 4.2.’ de verilmiştir.

Tablo 4.2. Çalışanların Kurum İçinde Görev Yaptıkları Yerlere Göre Dağılımı.

Birim	N	Yüzde (%)
Bitkisel Üretim Birimi	23	12,20
Süt Üretim Birimi	42	22,20
Meyve Suyu ve Bal Üretim Birimi	9	4,50
Ticaret Birimi	23	12,20
Muhasebe Birimi	21	11,00
Destek Hizmetleri Birimi	72	37,90
Toplam	190	100,00

Tablo 4.2 incelendiğinde, araştırmaya katılan çalışanların %12,2'sinin bitkisel üretim, %22,2'sinin süt biriminde, %4,5'unun meyve suyu ve bal biriminde, %12,2'sinin ticaret biriminde, %11'inin muhasebe biriminde, %37,9'unun da destek biriminde görev yaptığı belirlenmiştir.

Çalışanların yaş dağılım gruplarına ilişkin bulgular Tablo 4.4' de verilmiştir.

Tablo 4.3. Çalışanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Yaş	N	Yüzde (%)
20-30	31	16,40
31-40	83	43,60
41-50	61	32,10
51-60	15	7,90
Toplam	190	100,00

Çalışanların yaş gruplarına ilişkin Tablo 4.3 değerlendirildiğinde, %16,4'ünün 20-30 yaş, %43,6'sının 31-40 yaş, %32,1'inin 41-50 yaş ve %7,9'unun ise 51-60 yaş arasında olduğu söylenebilir.

Atatürk Orman Çiftliğinde görev yapan personelin medeni durumları Tablo 4.4'de verilmiştir.

Tablo 4.4. Çalışanların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Medeni Durum	N	Yüzde (%)
Evli	144	76,8
Bekar	46	23,2
Toplam	190	100,00

Tablo 4.4 incelendiğinde, araştırmaya katılan personelin %76,8'inin evli ve %23,2'sinin ise bekar olduğu gözlenmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumlarına göre dağılımı Tablo 4.5’ de verilmiştir.

Tablo 4.5. Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	N	Yüzde (%)
İlköğretim	38	20,00
Lise	95	50,00
Ön lisans	16	8,40
Lisans	35	18,40
Yüksek Lisans	6	3,20
Toplam	190	100,00

Tablo 4.5 incelendiğinde, personelin %20’ sinin ilköğretim, %50’sinin lise, %8,4’ ünün ön lisans, %18,4’ünün lisans ve %3,2’sinin ise yüksek lisans mezunu olduğu ifade edilebilir.

Atatürk Orman Çiftliği’nde çalışanların çalıştıkları sürelerle göre dağılımı Tablo 4.6’ da verilmiştir.

Tablo 4.6. Çalışanların Çalıştıkları Sürelere Göre Dağılımı

Çalışılan Süre	N	Yüzde (%)
5 yıla kadar	19	10,00
5-10 yıl arası	81	42,60
11 yıl ve üzeri	90	47,40
Toplam	190	100,00

Tablo 4.6. incelendiğinde, çalışanların %10,0’ unun 5 yıla kadar, %42,6’ sının 5-10 yıl arası ve %47,4’ ünün 11 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olduğu belirlenmiştir.

Kurumda çalışan personelin kadro durumuna göre dağılımı Tablo 4.7' de verilmiştir.

Tablo 4.7. Çalışanların Kadro Durumuna Göre Dağılımı

Kadro Durumu	N	Yüzde (%)
Memur	23	12,10
Kadrolu işçi	155	81,60
Geçici işçi	9	4,70
Taşeron çalışan	1	0,50
Birim yöneticisi	2	1,10
Toplam	190	100,00

Araştırmaya katılan personelin kadro durumları incelendiğinde, %12,1' inin memur, %81,6' sının kadrolu işçi, %4,7' sinin geçici işçi, %0,5' inin taşeron çalışan ve %1,1' inin birim yöneticisi olduğu görülmüştür.

Personelin gelir durumuna göre dağılımı Tablo 4.8' de verilmiştir.

Tablo 4.8. Çalışanların Aylık Gelir Durumuna Göre Dağılımı

Gelir Durumu	N	Yüzde (%)
0-4000 TL arası	65	34,20
4001-5000 TL arası	110	57,90
5001 TL ve üzeri	15	7,90
Toplam	190	100,00

Araştırmaya katılan personelin aylık gelir (maaş) durumu Tablo 4.8' den incelendiğinde, %34,2' sinin 0-4000 TL aralığında, %57,9' unun 4001-5000 TL aralığında ve %7,9' unun 5001 TL ve üzeri aylık gelir sahibi olduğu belirlenmiştir.

Atatürk Orman Çiftliğinde çalışan personelin ek gelir durumlarına göre dağılımı Tablo 4.9’ da verilmiştir.

Tablo 4.9. Çalışanların Ek Gelir Durumuna Göre Dağılımı

Ek Gelir Durumu	N	Yüzde (%)
Evet	21	11,10
Hayır	169	89,90
Toplam	190	100,00

Çalışanların ek gelir durumları incelendiğinde, %11,1’ inin ek gelir sahibi olduğu ve %89,9’ unun ek gelir sahibi olmadığı belirlenmiştir.

Personelin eş çalışma durumlarına göre dağılımı Tablo 4.10’ de verilmiştir.

Tablo 4.10. Çalışanların Eş Çalışma Durumuna Göre Dağılımı

Eş çalışma Durumu	N	Yüzde (%)
Evet	49	25,80
Hayır	141	74,20
Toplam	190	100,00

Atatürk Orman Çiftliğinde çalışan personelin eş çalışma durumu incelendiğinde %25,8’ inin eşinin çalıştığı, %74,2’ sinin eşinin çalışmadığı belirlenmiştir.

Çalışanların aile büyüklüğüne göre dağılımı Tablo 4.11’ de verilmiştir.

Tablo 4.11. Çalışanların Aile Büyüklüğüne Göre Dağılımı

Aile Büyüklüğü	N	Yüzde (%)
1-3 kişi	85	44,70
4-7 kişi	105	55,30
Toplam	190	100,00

Tablo 4.11 incelendiğinde, personelin %44,7’ sinin aile büyüklüğü 1-3 kişi arasında iken, %55,3’ ünün aile büyüklüğü 4-7 kişi arasındadır.

4.2.Araştırmaya Katılan Çalışanların Aylık Gelir Durumu ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki

Tablo 4.12. Gelir Grupları ile Çalıştığım Kurumda, Söylenenler ile Yapılanların Farklı Olduğuna İnanıyorum Yargısı Arasındaki İlişki

Gelir Grupları	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
0-4000 TL	N	20	10	24	5	6	65
	%	30,80	15,40	36,90	7,70	9,20	100,00
4001-5000 TL	N	38	23	27	9	13	110
	%	34,50	20,90	24,50	8,20	11,80	100,00
5001-+ TL	N	6	4	1	2	2	15
	%	40,00	26,70	6,70	13,30	13,30	100,00
		$\chi^2=7,079$		df: 8	P:0,528		

Tablo 4.12 incelendiğinde, çalıştığım kurumda söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum yargısına 1.gelir grubunda yer alan personelin %36,90' ının biraz katıldığı, 2.gelir grubundaki personelin %34,50' sinin kesinlikle katılmadığı ve üçüncü gelir grubundaki personelin %40,00' ının kesinlikle katılmadığı görülmüştür. Yapılan ki-kare analizine göre de, gelir grupları arasında çalıştığım kurumda söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum yargısı bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir.

Tablo 4.13. Gelir Grupları ile Çalıştığım Kurumun Politikaları, Amaçları ve Uygulamaları Arasında Çok Az Ortak Yön Vardır Yargısı Arasındaki İlişki

Gelir Grupları	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak yön vardır.						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
0-4000 TL	N	17	18	20	6	4	65
	%	26,20	27,70	30,80	9,20	6,20	100,00
4001-5000 TL	N	30	31	25	11	13	110
	%	27,30	28,20	22,70	10,00	11,80	100,00
5001-+ TL	N	3	7	3	1	1	15
	%	20,00	46,70	20,00	6,70	6,70	100,00
		$\chi^2=4,808$		df: 8	P:0,778		

Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak yön vardır yargısının gelir grupları bakımından incelendiği Tablo 4.13 değerlendirildiğinde, 1.gelir grubundaki personelin %30,80' inin biraz katıldığı, 2.gelir grubundaki personelin %28,20' sinin katılmadığı ve 3.gelir grubundaki personelin de %46,70' inin katılmadığı belirlenmiştir. Yapılan ki-kare analizine göre, gelir grupları arasında, çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak yön vardır yargısı bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir.

Tablo 4.14. Gelir Grupları ile Çalıştığım Kurumda, Söylenen Bir Uygulamanın, Gerçekleşip Gerçekleşmeyeceği Konusunda Kuşku Duyarım Yargısı Arasındaki İlişki

Gelir Grupları	Çalıştığım kurumda, söylenen bir uygulamanın, gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
0-4000 TL	N	21	18	14	8	4	65
	%	32,30	27,70	21,50	12,30	6,20	100,00
4001-5000 TL	N	35	28	21	13	13	110
	%	31,80	25,50	19,10	11,80	11,80	100,00
5001-+ TL	N	3	3	8	0	1	15
	%	20,00	20,00	53,30	0,00	6,70	100,00
		$\chi^2: 11,154$		$df:8$	$P:0,193$		

Araştırmaya katılan personelin, çalıştığım kurumda, söylenen bir uygulamanın gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım yargısı ile gelir grupları arasındaki ilişki değerlendirildiğinde, birinci gruptaki personelin %32,30' unun kesinlikle katılmadığı, ikinci gruptaki personelin %31,80' inin kesinlikle katılmadığı ve üçüncü gruptaki personelin %53,30' unun biraz katıldığı belirlenmiştir. Yapılan ki-kare analizine göre ise, , çalıştığım kurumda, söylenen bir uygulamanın gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım yargısı açısından gelir grupları arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark görülmemiştir.

Tablo 4.15. Gelir Grupları ile Çalıştığım Kurumda, Çalışanlardan Bir Şey Yapması Beklenir Ancak Başka Bir Davranış Ödüllendirilir Yargısı Arasındaki İlişki

Gelir Grupları	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir ancak başka bir davranış ödüllendirilir.						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
0-4000 TL	N	16	21	15	6	7	65
	%	24,60	32,30	23,10	9,20	10,80	100,00
4001-5000 TL	N	35	30	25	8	12	110
	%	31,80	27,30	22,70	7,30	10,90	100,00
5001++ TL	N	5	6	1	2	1	15
	%	33,30	40,00	6,70	13,30	6,70	100,00
		$\chi^2=4,254$		df: 8	P:0,833		

Tablo 4.15 incelendiğinde, çalışanların çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir ancak başka bir davranış ödüllendirilir yargısına birinci gelir grubundakilerin %32,30' unun katılmadığı, ikinci gelir grubundakilerin %31,80' inin kesinlikle katılmadığı, üçüncü gelir grubundakilerin de %40,00'inin katılmadığı belirlenmiştir. Ki-kare analizi sonuçlarına göre de gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark görülmemiştir.

Tablo 4.16. Gelir Grupları ile Çalıştığım Kurumda, Yapılacağı Söylenen Şeyler ile Gerçekleşenler Arasında Çok Az Benzerlik Görüyorum Yargısı Arasındaki İlişki

Gelir Grupları	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
0-4000 TL	N	13	23	18	7	4	65
	%	20,00	35,40	27,70	10,80	6,20	100,00
4001-5000 TL	N	27	31	26	13	13	110
	%	24,50	28,20	23,60	11,80	11,80	100,00
5001-+ TL	N	4	6	4	1	0	15
	%	26,70	40,00	26,70	6,70	0,00	100,00
		$\chi^2=5,013$		df: 8	P:0,756		

Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum yargısı ile gelir grupları arasındaki ilişki incelendiğinde, birinci gruptaki personelin %35,40'ının katılmadığı, ikinci gelir grubundakilerin %28,20' sinin katılmadığı ve üçüncü gelir grubundakilerin %40,00'ının katılmadığı gözlenmiştir. İstatistiksel analiz sonucuna göre de, çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum yargısı arasında anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 4.17. Gelir Grupları ile Çalıştığım Kurumu Düşündükçe Sinirlenirim Yargısı Arasındaki İlişki

Gelir Grupları	Çalıştığım Kurumu düşündükçe sinirlenirim.						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
0-4000 TL	N	37	18	6	1	3	65
	%	56,90	27,70	9,20	1,50	4,60	100,00
4001-5000 TL	N	65	21	9	4	11	110
	%	59,10	19,10	8,20	3,60	10,00	100,00
5001++ TL	N	10	5	0	0	0	15
	%	66,70	33,30	0,00	0,00	0,00	100,00
		$\chi^2=7,493$		df: 8	P:0,485		

Tablo 4.17 incelendiğinde, gelir grupları ile çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim yargısı arasındaki ilişkide, birinci gelir grubundakilerin %56,90'ının kesinlikle katılmadığı, ikinci gelir grubundakilerin %59,10'unun kesinlikle katılmadığı ve üçüncü gelir grubundakilerin %66,70'inin de kesinlikle katılmadığı söylenebilir. Ki-kare analizi sonucuna göre, gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark belirlenmemiştir.

Tablo 4.18. Gelir Grupları ile Çalıştığım Kurumu Düşündükçe Hiddetlenirim Yargısı Arasındaki İlişki

Gelir Grupları	Çalıştığım Kurumu düşündükçe hiddetlenirim.						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
0-4000 TL	N	34	23	5	0	3	65
	%	52,30	35,40	7,70	0,00	4,60	100,00
4001-5000 TL	N	71	23	5	1	10	110
	%	64,50	20,90	4,50	0,90	9,10	100,00
5001++ TL	N	10	5	0	0	0	15
	%	66,70	33,30	0,00	0,00	0,00	100,00
			$\chi^2=9,221$	df: 8	P:0,324		

Tablo 4.18 incelendiğinde, birinci gelir grubundakilerin %52,30' unun, ikinci gelir grubundakilerin %64,50' sinin ve üçüncü gelir grubundakilerin %66,70' inin çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim yargısına kesinlikle katılmadıkları belirlenmiştir. Gelir grupları arasındaki farklılığı ortaya koymak amacıyla yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre de, istatistiksel olarak bir farklılık görülmemiştir.

Tablo 4.19. Gelir Grupları ile Çalıştığım Kurumu Düşündükçe Gerilim Yaşarım Yargısı Arasındaki İlişki

Gelir Grupları	Çalıştığım Kurumu düşündükçe gerilim yaşarım.						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
0-4000 TL	N	34	20	6	0	5	65
	%	52,30	30,80	9,20	0,00	7,70	100,00
4001-5000 TL	N	68	20	9	3	10	110
	%	61,80	18,20	8,20	2,70	9,10	100,00
5001-+ TL	N	9	6	0	0	0	15
	%	60,00	40,00	0,00	0,00	0,00	100,00
		$\chi^2=9,902$		df: 8	P:0,272		

Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşarım yargısı ile gelir grupları arasındaki ilişki değerlendirildiğinde, birinci gelir grubundakilerin %52,30' unun, ikinci gelir grubundakilerin %61,80' inin ve üçüncü gelir grubundakilerin %60,00' inin söz konusu yargıya kesinlikle katılmadıkları söylenebilir. Yapılan ki-kare analizine göre de, gelir grupları arasında istatistiki olarak bir fark olmadığı ifade edilebilir.

Tablo 4.20. Gelir Grupları ile Çalıştığım Kurumu Düşündükçe İçimi Bir Endişe Duygusu Kaplar Yargısı Arasındaki İlişki

Gelir Grupları	Çalıştığım Kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
0-4000 TL	N	35	20	7	0	3	65
	%	53,80	30,80	10,80	0,00	4,60	100,00
4001-5000 TL	N	61	21	14	2	12	110
	%	55,50	19,10	12,70	1,80	10,90	100,00
5001++ TL	N	7	6	2	0	0	15
	%	46,70	40,00	13,30	0,00	0,00	100,00
		$\chi^2=8,917$		df: 8	P:0,349		

Tablo 4.20 incelendiğinde, birinci gelir grubundaki personelin %53,80' inin, ikinci gelir grubundakilerin %55,50' sinin ve üçüncü gelir grubundakilerin %46,70' inin çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar yargısına kesinlikle katılmadıkları belirlenmiştir. Ayrıca, yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre de, gelir grupları arasında söz konusu yargı bakımından istatistiki olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir.

Tablo 4.21. Gelir Grupları ile Çalıştığım Kurum Dışındaki Arkadaşlarıma, İşte Olup Bitenler Konusunda Yakınırım Yargısı Arasındaki İlişki

Gelir Grupları	Çalıştığım Kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
0-4000 TL	N	34	22	6	0	3	65
	%	52,30	33,80	9,20	0,00	4,60	100,00
4001-5000 TL	N	69	25	8	2	6	110
	%	62,70	22,70	7,30	1,80	5,50	100,00
5001-+ TL	N	8	6	0	0	1	15
	%	53,30	40,00	0,00	0,00	6,70	100,00
		$\chi^2=6,480$		df: 8	P:0,594		

Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım yargısı ile gelir grupları arasındaki ilişki değerlendirildiğinde, birinci gelir grubundaki çalışanların %52,30' unun, ikinci gelir grubundakilerin %62,70' inin ve üçüncü gelir grubundakilerin %53,30' unun kesinlikle katılmadıkları söylenebilir. Diğer taraftan, yapılan ki-kare analizine göre gelir grupları arasında istatistiksel olarak herhangi bir farklılık görülmemiştir.

Tablo 4.22. Gelir Grupları ile Çalıştığım Kurumdan ve Çalışanlardan Bahsedildiğinde, Birlikte Çalıştığım Kişilerle Anlamli Bir Şekilde Bakışırız Yargısı Arasındaki İlişki

Gelir Grupları	Çalıştığım Kurumdan ve çalışanlardan bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamli bir şekilde bakışırız.						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
0-4000 TL	N	28	15	13	7	2	65
	%	43,10	23,10	20,00	10,80	3,10	100,00
4001-5000 TL	N	46	27	12	8	17	110
	%	41,80	24,50	10,90	7,30	15,50	100,00
5001-+ TL	N	6	5	3	0	1	15
	%	40,00	33,30	20,00	0,00	6,70	100,00
		$\chi^2=11,248$		df: 8	P:0,188		

Tablo 4.22 incelendiğinde, çalıştığım kurumdan ve çalışanlardan bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamli bir şekilde bakışırız yargısı ile gelir grupları arasındaki ilişki irdelenmiştir. Buna göre, birinci gelir grubundaki çalışanların %43,10' unun, ikinci gelir grubundakilerin %41,80' inin ve üçüncü gelir grubundaki çalışanların %40,00' inin söz konusu yargıya kesinlikle katılmadıkları söylenebilir. Ayrıca, incelemeye alınan yargının gelir grupları bakımından farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan ki-kare analizi sonucuna göre istatistiksel olarak herhangi bir farklılık gözlenmemiştir.

Tablo 4.23. Gelir Grupları ile Başkalarıyla, Çalıştığım Kurumdaki İşlerin Nasıl Yürütüldüğü Hakkında Konuşurum Yargısı Arasındaki İlişki

Gelir Grupları	Bşkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
0-4000 TL	N	34	23	5	3	0	65
	%	52,30	35,40	7,70	4,60	0,00	100,00
4001-5000 TL	N	67	25	6	6	6	110
	%	60,90	22,70	5,50	5,50	5,50	100,00
5001-+ TL	N	7	5	1	1	1	15
	%	46,70	33,30	6,70	6,70	6,70	100,00
		$\chi^2=7,483$		df: 8	P:0,486		

Tablo 4.23 değerlendirildiğinde, gelir gruplarının başkalarıyla çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğünü konuşurum yargısına yönelimleri, birinci gelir grubundakilerin %52,30'unun, ikinci gelir grubundakilerin %60,90'ının ve üçüncü gelir grubundakilerin %46,70'inin kesinlikle katılmadığını ifade etmek mümkündür. Yapılan ki-kare analizi sonucuna göre de, gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark gözlenmemiştir.

Tablo 4.24. Gelir Grupları ile Başkalarıyla, Çalıştığım Kurumdaki Uygulamaları ve Politikaları Eleştiririm Yargısı Arasındaki İlişki

Gelir Grupları	Bşkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
0-4000 TL	N	35	24	5	0	1	65
	%	53,80	36,90	7,70	0,00	1,50	100,00
4001-5000 TL	N	65	23	14	1	7	110
	%	59,10	20,90	12,70	0,90	6,40	100,00
5001-+ TL	N	10	4	1	0	0	15
	%	66,70	26,70	6,70	0,00	0,00	100,00
		$\chi^2=9,201$		df: 8	P:0,326		

Atatürk Orman Çiftliğinde çalışan personelin, başkalarıyla çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm yargısına gelir grupları bakımından yaklaşımları incelendiğinde, birinci gelir grubundakilerin %53,80' inin ikinci gelir grubundakilerin %59,10' unun ve üçüncü gelir grubundakilerin %66,70' inin kesinlikle katılmadığı görülmüştür. Yapılan ki-kare analizi sonucuna göre de, gruplar arasında istatistiki olarak herhangi bir farklılık çıkmamıştır.

4.3.Araştırmaya Katılan Çalışanların Aylık Gelir Durumu ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki

Tablo 4.25. Gelir Grupları ile Yöneticilerimin İşleriyle İlgili Konularda Yeterli Düzeyde Bilgili ve Becerikli Olduklarına Güveniyorum Yargısı Arasındaki İlişki

Gelir Grupları	Yöneticilerimin işleriyle ilgili konularda yeterli düzeyde bilgili ve becerikli olduklarına güveniyorum.						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
0-4000 TL	N	6	3	17	23	16	65
	%	9,20	4,60	26,20	35,40	24,60	100,00
4001-5000 TL	N	6	14	15	41	34	110
	%	5,50	12,70	13,60	37,30	30,90	100,00
5001-+ TL	N	1	0	2	9	3	15
	%	6,70	0,00	13,30	60,00	20,00	100,00
		$\chi^2=12,037$		df: 8	P:0,150		

Atatürk Orman Çiftliğinde çalışan personelin, yöneticilerimin işleriyle ilgili konularda yeterli düzeyde bilgili ve becerikli olduklarına güveniyorum yargısına gelir grupları bakımından yaklaşımları incelendiğinde, birinci gelir grubundakilerin %9,20' inin ikinci gelir grubundakilerin %5,50' unun ve üçüncü gelir grubundakilerin %6,70' inin kesinlikle katılmadığı görülmüştür. Yapılan ki-kare analizi sonucuna göre de, gruplar arasında istatistiki olarak herhangi bir farklılık çıkmamıştır.

Tablo 4.26. Gelir Grupları ile Yöneticilerimin İşleriyle İlgili Doğru Kararlar Alacaklarına Güveniyorum Yargısı Arasındaki İlişki

Gelir Grupları	Yöneticilerimin işleriyle ilgili doğru kararlar alacaklarına güveniyorum.						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
0-4000 TL	N	4	2	17	24	18	65
	%	6,20	3,10	26,20	36,90	27,70	100,00
4001-5000 TL	N	1	14	20	32	43	110
	%	0,90	12,70	18,20	29,10	39,10	100,00
5001++ TL	N	1	0	1	10	3	15
	%	6,70	0,00	6,70	66,70	20,00	100,00
		$\chi^2=20,812$		df: 8	P:0,008		

Tablo 4.26 incelendiğinde, yöneticilerimin işleriyle ilgili doğru kararlar alacaklarına güveniyorum yargısı ile gelir grupları arasındaki ilişki irdelenmiştir. Buna göre, birinci gelir grubundaki çalışanların %6,20' sinin, ikinci gelir grubundakilerin %0,90'ının ve üçüncü gelir grubundaki çalışanların %6,70'inin söz konusu yargıya kesinlikle katılmadıkları söylenebilir. Ayrıca, incelemeye alınan yargının gelir grupları bakımından farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan ki-kare analizi sonucuna göre istatistiksel olarak herhangi bir farklılık gözlenmemiştir.

Tablo 4.27. Gelir Grupları ile Yöneticilerimin İşleriyle İlgili Görevlerini Tam Yapacaklarına Güveniyorum Yargısı Arasındaki İlişki

Gelir Grupları		Yöneticilerimin işleriyle ilgili görevlerini tam yapacaklarına güveniyorum.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
0-4000 TL	N	4	5	15	22	19	65
	%	6,20	7,70	23,10	33,80	29,20	100,00
4001-5000 TL	N	2	11	14	48	35	110
	%	1,80	10,00	12,70	43,60	31,80	100,00
5001-+ TL	N	1	0	3	8	3	15
	%	6,70	0,00	20,00	53,30	20,00	100,00
		$\chi^2=8,989$		df: 8	P:0,343		

Araştırmaya katılan personelin, gelir grupları ile yöneticilerimin işleriyle ilgili görevlerini tam yapacaklarına güveniyorum yargısı ile gelir grupları arasındaki ilişki değerlendirildiğinde, birinci gruptaki personelin %6,20' sinin kesinlikle katılmadığı, ikinci gruptaki personelin %1,80'inin kesinlikle katılmadığı ve üçüncü gruptaki personelin %6,70'inin biraz katıldığı belirlenmiştir. Yapılan ki-kare analizine göre ise, , çalıştığım kurumda, söylenen bir uygulamanın gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım yargısı açısından gelir grupları arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark görülmemiştir.

Tablo 4.28. Gelir Grupları ile Yöneticilerimin Verdiği Sözleri Tutacaklarına Güveniyorum Yargısı Arasındaki İlişki

Gelir Grupları	Yöneticilerimin verdiği sözleri tutacaklarına güveniyorum.						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
0-4000 TL	N	4	4	14	21	22	65
	%	6,20	6,20	21,50	32,30	33,80	100,00
4001-5000 TL	N	6	7	23	36	38	110
	%	5,50	6,40	20,90	32,70	34,50	100,00
5001-+ TL	N	1	0	2	8	4	15
	%	6,70	0,00	13,30	53,30	26,70	100,00
			$\chi^2=3,407$	df: 8	P:0,906		

Tablo 4.28 incelendiğinde, gelir grupları ile yöneticilerimin verdiği sözleri tutacaklarına güveniyorum yargısı arasındaki ilişkide, birinci gelir grubundakilerin %6,20'sinin kesinlikle katılmadığı, ikinci gelir grubundakilerin %5,50'sinin kesinlikle katılmadığı ve üçüncü gelir grubundakilerin %6,70'inin de kesinlikle katılmadığı söylenebilir. Ki-kare analizi sonucuna göre, gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark belirlenmemiştir.

Tablo 4.29. Gelir Grupları ile Yöneticilerimin Söyledikleri ve Yaptıkları Birbiriyle Tutarlıdır Yargısı Arasındaki İlişki

Gelir Grupları	Yöneticilerimin söyledikleri ve yaptıkları birbiriyle tutarlıdır.						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
0-4000 TL	N	3	5	14	24	19	65
	%	4,60	7,70	21,50	36,90	29,20	100,00
4001-5000 TL	N	6	9	19	48	28	110
	%	5,50	8,20	17,30	43,60	25,50	100,00
5001-+ TL	N	1	0	3	8	3	15
	%	6,70	0,00	20,00	53,30	20,00	100,00
		$\chi^2=3,124$		df: 8	P:0,926		

Yöneticilerimin söyledikleri ve yaptıkları birbiriyle tutarlıdır yargısı ile gelir grupları arasındaki ilişki değerlendirildiğinde, birinci gelir grubundakilerin %4,60'ının, ikinci gelir grubundakilerin %5,50'sinin ve üçüncü gelir grubundakilerin %6,70'inin söz konusu yargıya kesinlikle katılmadıkları söylenebilir. Yapılan ki-kare analizine göre de, gelir grupları arasında istatistiki olarak bir fark olmadığı ifade edilebilir.

Tablo 4.30. Gelir Grupları ile Yöneticilerimiz Yardıma İhtiyacımız Olduğunda Destekleyici ve Yardımseverdirler Yargısı Arasındaki İlişki

Gelir Grupları	Yöneticilerimiz yardıma ihtiyacımız olduğunda destekleyici ve yardımseverdirler.						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
0-4000 TL	N	4	0	12	19	30	65
	%	6,20	0,00	18,50	29,20	46,20	100,00
4001-5000 TL	N	6	5	8	43	48	110
	%	5,50	4,50	7,30	39,10	43,60	100,00
5001-+ TL	N	1	0	2	6	6	15
	%	6,70	0,00	13,30	40,00	40,00	100,00
		$\chi^2=9,468$		df: 8	P:0,304		

Tablo 4.30 incelendiğinde, birinci gelir grubundaki personelin %6,20'sinin, ikinci gelir grubundakilerin %5,50'sinin ve üçüncü gelir grubundakilerin %6,70'inin yöneticilerim yardıma ihtiyacımız olduğunda destekleyici ve yardımseverdirler yargısına kesinlikle katılmadıkları belirlenmiştir. Ayrıca, yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre de, gelir grupları arasında söz konusu yargı bakımından istatistiki olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir.

Tablo 4.31. Gelir Grupları ile Yöneticilerimin Herhangi Bir Konuda Bana Söylediklerinin Doğruluğuna Güveniyorum Yargısı Arasındaki İlişki

Gelir Grupları	Yöneticilerimin herhangi bir konuda bana söylediklerinin doğruluğuna güveniyorum.						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
0-4000 TL	N	2	6	11	20	26	65
	%	3,10	9,20	16,90	30,80	40,00	100,00
4001-5000 TL	N	6	3	14	45	42	110
	%	5,50	2,70	12,70	40,90	38,20	100,00
5001-+ TL	N	1	0	2	8	4	15
	%	6,70	0,00	13,30	53,30	26,70	100,00
			$\chi^2=8,164$	df: 8	P:0,418		

Yöneticilerimin herhangi bir konuda bana söylediklerinin doğruluğuna güveniyorum yargısı ile gelir grupları arasındaki ilişki değerlendirildiğinde, birinci gelir grubundaki çalışanların %3,10'unun, ikinci gelir grubundakilerin %5,50'sinin ve üçüncü gelir grubundakilerin %6,70'inin kesinlikle katılmadıkları söylenebilir. Diğer taraftan, yapılan ki-kare analizine göre gelir grupları arasında istatistiksel olarak herhangi bir farklılık görülmemiştir.

Tablo 4.32. Gelir Grupları ile Yöneticilerime İşimle İlgili Herhangi Bir Şeyi Kolayca Söyleyebiliyorum Yargısı Arasındaki İlişki

Gelir Grupları	Yöneticilerime işimle ilgili herhangi bir şeyi kolayca söyleyebiliyorum.						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
0-4000 TL	N	6	1	8	21	29	65
	%	9,20	1,50	12,30	32,30	44,60	100,00
4001-5000 TL	N	5	8	13	34	50	110
	%	4,50	7,30	11,80	30,90	45,50	100,00
5001-+ TL	N	2	0	0	4	9	15
	%	13,30	0,00	0,00	26,70	60,00	100,00
		$\chi^2=8,522$		df: 8	P:0,384		

Tablo 4.32 incelendiğinde, yöneticilerime işimle ilgili herhangi bir şeyi kolayca söyleyebiliyorum yargısı ile gelir grupları arasındaki ilişki irdelenmiştir. Buna göre, birinci gelir grubundaki çalışanların %9,20' sinin, ikinci gelir grubundakilerin %4,50' sinin ve üçüncü gelir grubundaki çalışanların %13,30' unun söz konusu yargıya kesinlikle katılmadıkları söylenebilir. Ayrıca, incelemeye alınan yargının gelir grupları bakımından farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan ki-kare analizi sonucuna göre istatistiksel olarak herhangi bir farklılık gözlenmemiştir.

Tablo 4.33. Gelir Grupları ile Yöneticilerimin İşlerini Başka Sorunlara Yol Açmadan Yapabileceklerine Güveniyorum Yargısı Arasındaki İlişki

Gelir Grupları	Yöneticilerimin işlerini başka sorunlara yol açmadan yapabileceklerine güveniyorum.						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
0-4000 TL	N	4	3	10	24	24	65
	%	6,20	4,60	15,40	36,90	36,90	100,00
4001-5000 TL	N	3	9	18	41	39	110
	%	2,70	8,20	16,40	37,30	35,50	100,00
5001++ TL	N	2	0	1	8	4	15
	%	13,30	0,00	6,70	53,30	26,70	100,00
		$\chi^2=7,529$		df: 8	P:0,481		

Tablo 4.33 değerlendirildiğinde, gelir gruplarının yöneticilerimin işlerini başka sorunlara yol açmadan yapabileceklerine güveniyorum yargısına yönelimleri, birinci gelir grubundakilerin %6,20' sinin, ikinci gelir grubundakilerin %2,70' inin ve üçüncü gelir grubundakilerin %13,30' unun kesinlikle katılmadığını ifade etmek mümkündür. Yapılan ki-kare analizi sonucuna göre de, gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark gözlenmemiştir.

Tablo 4.34. Gelir Grupları ile Yöneticilerim Çalışanlarla İlgili Karar ve Prosedürlerde Bizim de Fikrimizi Alıyor Yargısı Arasındaki İlişki

Gelir Grupları		Yöneticilerim çalışanlarla ilgili karar ve prosedürlerde bizim de fikrimizi alıyor.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
0-4000 TL	N	8	13	7	16	21	65
	%	12,30	20,00	10,80	24,60	32,30	100,00
4001-5000 TL	N	14	25	19	25	27	110
	%	12,70	22,70	17,30	22,70	24,50	100,00
5001++ TL	N	2	1	3	3	6	15
	%	13,30	6,70	20,00	20,00	40,00	100,00
		$\chi^2=4,823$		df: 8	P:0,776		

Atatürk Orman Çiftliğinde çalışan personelin, yöneticilerim çalışanlarla ilgili karar ve prosedürlerde bizim de fikrimizi alıyor yargısı gelir grupları bakımından yaklaşımları incelendiğinde, birinci gelir grubundakilerin %12,30' unun ikinci gelir grubundakilerin %12,70' inin ve üçüncü gelir grubundakilerin %13,30' unun kesinlikle katılmadığı görülmüştür. Yapılan ki-kare analizi sonucuna göre de, gruplar arasında istatistiki olarak herhangi bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Tablo 4.35. Gelir Grupları ile Çalıştığım Yerde Her Hangi Bir Zorlukla Karşılaşırsam, Çalışma Arkadaşlarımın Bana Yardım Edeceklerine Güvenirim Yargısı Arasındaki İlişki

Gelir Grupları		Çalıştığım yerde her hangi bir zorlukla karşılaşırsam, çalışma arkadaşlarımın bana yardım edeceklerine güvenirim.					
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
0-4000 TL	N	6	2	10	24	23	65
	%	9,20	3,10	15,40	36,90	35,40	100,00
4001-5000 TL	N	5	6	11	47	41	110
	%	4,50	5,50	10,00	42,70	37,30	100,00
5001-+ TL	N	1	0	2	7	5	15
	%	6,70	0,00	13,30	46,70	33,30	100,00
		$\chi^2=4,197$		df: 8	P:0,839		

Atatürk Orman Çiftliğinde çalışan personelin, çalıştığım yerde her hangi bir zorlukla karşılaşırsam, çalışma arkadaşlarımın bana yardım edeceklerine güvenirim yargısına gelir grupları bakımından yaklaşımları incelendiğinde, birinci gelir grubundakilerin %9,20' inin ikinci gelir grubundakilerin %4,50' unun ve üçüncü gelir grubundakilerin %6,70' inin kesinlikle katılmadığı görülmüştür. Yapılan ki-kare analizi sonucuna göre de, gruplar arasında istatistiki olarak herhangi bir farklılık gözlenmemiştir.

Tablo 4.36. Gelir Grupları ile Birlikte Çalıştığım Arkadaşlarımın Çoğuna, İşlerini En İyi Derecede Yapacakları Konusunda Güvenirim Yargısı Arasındaki İlişki

Gelir Grupları	Birlikte çalıştığım arkadaşlarımın çoğuna, işlerini en iyi derecede yapacakları konusunda güvenirim.						Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
0-4000 TL	N	1	6	16	20	22	65
	%	1,50	9,20	24,60	30,80	33,80	100,00
4001-5000 TL	N	3	10	13	39	45	110
	%	2,70	9,10	11,80	35,50	40,90	100,00
5001-+ TL	N	1	0	5	2	7	15
	%	6,70	0,00	33,30	13,30	46,70	100,00
		$\chi^2=11,347$		df: 8	P:0,183		

Tablo 4.36 incelendiğinde, birlikte çalıştığım arkadaşlarımın çoğuna, işlerini en iyi derecede yapacakları konusunda güvenirim yargısına 1.gelir grubunda yer alan personelin %1,50' sinin biraz katıldığı, 2.gelir grubundaki personelin %2,70' inin kesinlikle katılmadığı ve üçüncü gelir grubundaki personelin %6,70' inin kesinlikle katılmadığı görülmüştür. Yapılan ki-kare analizine göre de, gelir grupları arasında çalıştığım kurumda söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum yargısı bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir.

Tablo 4.37. Gelir Grupları ile Birlikte Çalıştığım Arkadaşlar, Yöneticiler Ortalıkta Olmasa Bile İşlerini Yapıyorlar Yargısı Arasındaki İlişki

Gelir Grupları	Birlikte çalıştığım arkadaşlar, yöneticiler ortalıkta olmasa bile işlerini yapıyorlar						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
0-4000 TL	N	3	2	10	27	23	65
	%	4,60	3,10	15,40	41,50	35,40	100,00
4001-5000 TL	N	5	4	14	44	43	110
	%	4,50	3,60	12,70	40,00	39,10	100,00
5001-+ TL	N	1	1	1	5	7	15
	%	6,70	6,70	6,70	33,30	46,70	100,00
		$\chi^2=1,937$		df: 8	P:0,983		

Birlikte çalıştığım arkadaşlar, yöneticiler ortalıkta olmasa bile işlerini yapıyorlar yargısının gelir grupları bakımından incelendiği Tablo 4.37 değerlendirildiğinde, 1.gelir grubundaki personelin %15,40' ının biraz katıldığı, 2.gelir grubundaki personelin %12,70' inin biraz katıldığı ve 3.gelir grubundaki personelin de %6,70' inin biraz katıldığı belirlenmiştir. Yapılan ki-kare analizine göre, gelir grupları arasında, çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak yön vardır yargısı bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir.

Tablo 4.38. Gelir Grupları ile Dikkat İsteyen İşlerde Çalışma Arkadaşlarıma, İşimi Zorlaştırmayacakları Konusunda Güvenirim Yargısı Arasındaki İlişki

Gelir Grupları	Dikkat isteyen işlerde çalışma arkadaşlarıma, işimi zorlaştırmayacakları konusunda güvenirim.						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
0-4000 TL	N	2	5	11	26	21	65
	%	3,10	7,70	16,90	40,00	32,30	100,00
4001-5000 TL	N	2	12	14	38	44	110
	%	1,80	10,90	12,70	34,50	40,00	100,00
5001-+ TL	N	1	1	2	5	6	15
	%	6,70	6,70	13,30	33,30	40,00	100,00
		$\chi^2=3,402$		df: 8	P:0,907		

Araştırmaya katılan personelin, dikkat isteyen işlerde çalışma arkadaşlarıma, işimi zorlaştırmayacakları konusunda güvenirim yargısı ile gelir grupları arasındaki ilişki değerlendirildiğinde, birinci gruptaki personelin %3,10' unun kesinlikle katılmadığı, ikinci gruptaki personelin %1,80' inin kesinlikle katılmadığı ve üçüncü gruptaki personelin %6,70' inin kesinlikle katılmadığı belirlenmiştir. Yapılan ki-kare analizine göre ise, çalıştığım kurumda, söylenen bir uygulamanın gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım yargısı açısından gelir grupları arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark görülmemiştir.

Tablo 4.39. Gelir Grupları ile Birlikte Çalıştığım Arkadaşlarımın Çoğuna, İşlerinde Uzman Oldukları Konusunda Güveniyorum Yargısı Arasındaki İlişki

Gelir Grupları	Birlikte çalıştığım arkadaşlarımın çoğuna, işlerinde uzman oldukları konusunda güveniyorum						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
0-4000 TL	N	2	9	16	24	14	65
	%	3,10	13,80	24,60	36,90	21,50	100,00
4001-5000 TL	N	5	9	28	34	34	110
	%	4,50	8,20	25,50	30,90	30,90	100,00
5001-+ TL	N	1	0	4	4	6	15
	%	6,70	0,00	26,70	26,70	40,00	100,00
		$\chi^2=6,054$		df: 8	P:0,641		

Tablo 4.39 incelendiğinde, birlikte çalıştığım arkadaşlarımın çoğuna, işlerinde uzman oldukları konusunda güveniyorum yargısına birinci gelir grubundakilerin %24,60' ının biraz katıldığı, ikinci gelir grubundakilerin %25,50 sinin biraz katıldığı, üçüncü gelir grubundakilerin de %26,70' inin biraz katıldığı belirlenmiştir. Ki-kare analizi sonuçlarına göre de gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark görülmemiştir.

Tablo 4.40. Gelir Grupları ile Çalıştığım Örgüt Bana Her Zaman Adil Davranıyor Yargısı Arasındaki İlişki

Gelir Grupları		Çalıştığım örgüt bana her zaman adil davranıyor.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
0-4000 TL	N	3	7	21	22	12	65
	%	4,60	10,80	32,30	33,80	18,50	100,00
4001-5000 TL	N	5	9	33	36	27	110
	%	4,50	8,20	30,00	32,70	24,50	100,00
5001-+ TL	N	1	0	4	6	4	15
	%	6,70	0,00	26,70	40,00	26,70	100,00
		$\chi^2=2,969$		df: 8	P:0,936		

Tablo 4.40 incelendiğinde, çalıştığım örgüt bana her zaman adil davranıyor yargısı arasındaki ilişkide, birinci gelir grubundakilerin %4,60' ının kesinlikle katılmadığı, ikinci gelir grubundakilerin %4,50' sinin kesinlikle katılmadığı ve üçüncü gelir grubundakilerin %6,70' inin de kesinlikle katılmadığı söylenebilir. Ki-kare analizi sonucuna göre, gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark belirlenmemiştir.

Tablo 4.41. Gelir Grupları ile Çalıştığım Örgüt Verdiği Vaatleri Yerine Getiriyor Yargısı Arasındaki İlişki

Gelir Grupları	Çalıştığım örgüt verdiği vaatleri yerine getiriyor.						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
0-4000 TL	N	4	7	19	21	14	65
	%	6,20	10,80	29,20	32,30	21,50	100,00
4001-5000 TL	N	3	15	28	41	23	110
	%	2,70	13,60	25,50	37,30	20,90	100,00
5001-+ TL	N	1	0	4	6	4	15
	%	6,70	0,00	26,70	40,00	26,70	100,00
		$\chi^2=4,331$		df: 8	P:0,826		

Çalıştığım örgüt verdiği vaatleri yerine getiriyor yargısı ile gelir grupları arasındaki ilişki değerlendirildiğinde, birinci gelir grubundakilerin %6,20' sinin, ikinci gelir grubundakilerin %2,70' inin ve üçüncü gelir grubundakilerin %6,70' inin söz konusu yargıya kesinlikle katılmadıkları söylenebilir. Yapılan ki-kare analizine göre de, gelir grupları arasında istatistiki olarak bir fark olmadığı ifade edilebilir.

Tablo 4.42. Gelir Grupları ile Çalıştığım Örgüt İhtiyacım Olduğunda Bana Destek Olmuyor Yargısı Arasındaki İlişki

Gelir Grupları	Çalıştığım örgüt ihtiyacım olduğunda bana destek olmuyor.						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
0-4000 TL	N	15	16	14	12	8	65
	%	23,10	24,60	21,50	18,50	12,30	100,00
4001-5000 TL	N	26	24	23	20	17	110
	%	23,60	21,80	20,90	18,20	15,50	100,00
5001-+ TL	N	5	4	2	3	1	15
	%	33,30	26,70	13,30	20,00	6,70	100,00
			$\chi^2=2,114$	df: 8	P:0,977		

Tablo 4.42 incelendiğinde, birinci gelir grubundaki personelin %23,10' unun, ikinci gelir grubundakilerin %23,60' ının ve üçüncü gelir grubundakilerin %33,30' unun çalıştığım örgüt ihtiyacım olduğunda bana destek olmuyor yargısı kesinlikle katılmadıkları belirlenmiştir. Ayrıca, yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre de, gelir grupları arasında söz konusu yargı bakımından istatistiki olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir.

Tablo 4.43. Gelir Grupları ile Çalıştığım Örgütün Bana Karşı Dürüst Olduğuna Güveniyorum Yargısı Arasındaki İlişki

Gelir Grupları		Çalıştığım örgütün bana karşı dürüst olduğuna güveniyorum.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
0-4000 TL	N	5	6	18	19	17	65
	%	7,70	9,20	27,70	29,20	26,20	100,00
4001-5000 TL	N	4	13	24	33	36	110
	%	3,60	11,80	21,80	30,00	32,70	100,00
5001-+ TL	N	1	0	3	7	4	15
	%	6,70	0,00	20,00	46,70	26,70	100,00
		$\chi^2=5,864$		df: 8	P:0,662		

Çalıştığım örgütün bana karşı dürüst olduğuna güveniyorum yargısı ile gelir grupları arasındaki ilişki değerlendirildiğinde, birinci gelir grubundaki çalışanların %7,70' inin, ikinci gelir grubundakilerin %3,60' ının ve üçüncü gelir grubundakilerin %6,70' inin kesinlikle katılmadıkları söylenebilir. Diğer taraftan, yapılan ki-kare analizine göre gelir grupları arasında istatistiksel olarak herhangi bir farklılık görülmemiştir.

Tablo 4.44. Gelir Grupları ile İşini İyi Yaparsan Çalıştığım Örgüt Seni Ödüllendirir ve Sana Destek Olur Yargısı Arasındaki İlişki

Gelir Grupları	İşini iyi yaparsan çalıştığım örgüt seni ödüllendirir ve sana destek olur.						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
0-4000 TL	N	8	11	12	25	9	65
	%	12,30	16,90	18,50	38,50	13,80	100,00
4001-5000 TL	N	9	21	21	31	28	110
	%	8,20	19,10	19,10	28,20	25,50	100,00
5001-+ TL	N	1	1	5	3	5	15
	%	6,70	6,70	33,30	20,00	33,30	100,00
		$\chi^2=8,960$		df: 8	P:0,346		

Tablo 4.44 incelendiğinde, işini iyi yaparsan çalıştığım örgüt seni ödüllendirir ve sana destek olur yargısı ile gelir grupları arasındaki ilişki irdelenmiştir. Buna göre, birinci gelir grubundaki çalışanların %12,30' unun, ikinci gelir grubundakilerin %8,20' sinin ve üçüncü gelir grubundaki çalışanların %6,70' inin söz konusu yargıya kesinlikle katılmadıkları söylenebilir. Ayrıca, incelemeye alınan yargının gelir grupları bakımından farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan ki-kare analizi sonucuna göre istatistiksel olarak herhangi bir farklılık gözlenmemiştir.

Tablo 4.45. Gelir Grupları ile Çalıştığım Örgüt Benim Sorunlarımla İlgilenmiyor Yargısı Arasındaki İlişki

Gelir Grupları	Çalıştığım örgüt benim sorunlarımla ilgilenmiyor.						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
0-4000 TL	N	12	27	13	8	5	65
	%	18,50	41,50	20,00	12,30	7,70	100,00
4001-5000 TL	N	34	29	19	15	13	110
	%	30,90	26,40	17,30	13,60	11,80	100,00
5001-+ TL	N	4	6	2	1	2	15
	%	26,70	40,00	13,30	6,70	13,30	100,00
		$\chi^2=7,218$		df: 8	P:0,513		

Tablo 4.24 değerlendirildiğinde, gelir gruplarının çalıştığım örgüt benim sorunlarımla ilgilenmiyor yönelimine, birinci gelir grubundakilerin %18,50' sinin, ikinci gelir grubundakilerin %30,90' ının ve üçüncü gelir grubundakilerin %26,70' inin kesinlikle katılmadığını ifade etmek mümkündür. Yapılan ki-kare analizi sonucuna göre de, gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark gözlenmemiştir.

Tablo 4.46. Gelir Grupları ile Çalıştığım Örgüt Çalışanlarla İlgili Politikalarına Güvenirim Yargısı Arasındaki İlişki

Gelir Grupları		Çalıştığım örgüt çalışanlarla ilgili politikalarına güvenirim.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
0-4000 TL	N	4	7	19	27	8	65
	%	6,20	10,80	29,20	41,50	12,30	100,00
4001-5000 TL	N	11	10	30	31	28	110
	%	10,00	9,10	27,30	28,20	25,50	100,00
5001-+ TL	N	2	1	5	4	3	15
	%	13,30	6,70	33,30	26,70	20,00	100,00
		$\chi^2=7,330$		df: 8	P:0,502		

Atatürk Orman Çiftliğinde çalışan personelin, çalıştığım örgüt çalışanlarla ilgili politikalarına güvenirim yargısına gelir grupları bakımından yaklaşımları incelendiğinde, birinci gelir grubundakilerin %6,20' sinin ikinci gelir grubundakilerin %10,00' inin ve üçüncü gelir grubundakilerin %13,30' unun kesinlikle katılmadığı görülmüştür. Yapılan ki-kare analizi sonucuna göre de, gruplar arasında istatistiki olarak herhangi bir farklılık çıkmamıştır.

4.4. Atatürk Orman Çiftliğinde Çalışan Personelin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven Durumlarına Analitik Yaklaşım

Güvenilirlik, bir testin veya ölçeğin ölçmek istediği şeyi tutarlı ve istikrarlı bir biçimde ölçme derecesi olarak ifade edilmektedir. Bir test veya ölçek ne derece güvenilir ise ondan elde edilen verilerde o derece güvenilirdir. Güvenilir olmayan bir ölçek ile elde edilen veriler anlamsızdır. Bir ölçeğin güvenilirliğini ölçmede çeşitli yaklaşımlar kullanılmaktadır. Bu araştırmada ölçeklerin güvenilirliğini ölçmek için içsel tutarlılık analizi yaklaşımı kullanılmıştır. İçsel tutarlılığın ölçümünde en yaygın kullanılan yöntem “Cronbach Alfa” olarak da bilinen “Alfa Katsayısı”dır. Alfa değeri 0 ile 1 arası değerler alır ve kabul edilebilir bir değer en az 0,7 olması istenir.

ÖSÖ ve ÖGÖ'nün güvenilirliği Cronbach's Alpha katsayısı ile belirlenmiştir. Çalışmada Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonucu Cronbach's Alpha katsayısı 0,912 olarak saptanmıştır. Tablo 4.47'de görüldüğü üzere bulunan Cronbach's Alpha değeri anketin güvenilir durumda olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.47. Örgütsel Sinizm Ölçeği İçin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Güvenilirlik Analizi Sonuçları	
Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
0,912	13

Geçerlilik, testin kişinin ölçülmek istenen özelliğini ne derece doğru ölçtüğüyle ilgili bir kavramdır (Büyüköztürk, 2012: 167). Bu çalışmada kullanılan ölçekler alanında uzman bir akademisyen tarafından incelenmiş, ifadelerin anlaşılabilirliği, uygunluğu değerlendirilmiş ve gerekli düzenlemeler yapıldıktan sonra ölçeklerin içerik geçerliliği sağlanmıştır.

Araştırmada kullanılan 13 ifadeden oluşan örgütsel sinizm ölçeği AOC çalışanlarına sunulmuş ve elde edilen veriler SPSS paket programı kullanılarak faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin geçerliliğini ölçmek için kullanılan faktör analizi için ilk olarak KMO ve Bartlett's küresellik testi sonuçlarına incelenmiş ve sonuçlar Tablo 4.48' de verilmiştir.

Tablo 4.48. Örgütsel Sinizm Ölçeği İçin Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett's Küresellik Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett's Küresellik Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin		0,874
Bartlett's Küresellik Testi	Ki-kare	1850,914
	df	78
	Önem düzeyi	0,000

Araştırmada kullanılan örgütsel sinizm ölçeğinin geçerlilik analizi için uygulanan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's testi sonuçlarına göre KMO test değeri 0,874 ve Bartlett's küresellik testinin önem düzeyi $p < 0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak önemli görülmüştür. Bu durumda veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

Faktör Analizinin diğer bir süreci olan kullanılan ölçeğe ilişkin ilgili maddelerin bir araya gelerek oluşturduğu boyut sayısının belirlenmesi ve bu boyutların açıkladığı varyans oranının belirlenmesidir. Örgütsel Sinizm varyans açıklama sonuçları Tablo 4.49’ da verilmiştir

Tablo 4.49. Örgütsel Sinizm Varyans Açıklama Tablosu

Örgütsel Sinizm Varyans Açıklama Tablosu						
Boyutlar	Başlangıç Özdeğerleri			Döndürülmüş Toplam Faktör Yükleri		
	Toplam	Açıklanan Varyans (%)	Birikimli Varyans (%)	Toplam	Açıklanan Varyans (%)	Birikimli Varyans (%)
Bilişsel	6,491	49,928	49,928	3,733	28,716	28,716
Duyuşsal	1,698	13,059	62,988	3,203	24,639	53,354
Davranışsal	1,360	10,465	73,452	2,613	20,098	73,452

Örgütsel sinizm varyans açıklama tablosu incelendiğinde, ölçeğe ilişkin maddelerin üç boyutta toplandığı ifade edilebilir. Birinci boyut varyansın % 49,93’ ünü, ikinci boyut varyansın % 13,06’ sını ve üçüncü boyut varyansın %10,47’ sini açıklamaktadır. Üç boyutun birikimli varyansı toplam varyansın %73,46’ sını açıklamaktadır.

Boyut sayısı ve açıklanan toplam varyans oranı belirlendikten sonra maddelerin boyutlara göre dağılımları ve faktör yükleri açıklanmıştır. Buna ilişkin sonuçlar Tablo 4.50’de verilmiştir.

Tablo 4.50. Örgütsel Sinizm Maddelerinin Boyutlara Göre Dağılımı ve Faktör Yükleri

	Örgütsel Sinizm Maddelerinin Boyutlara Göre Dağılımı ve Faktör Yükleri		
	Boyutlar		
	Bilişsel	Duyuşsal	Davranışsal
Çalıştığım Kurumu düşündükçe gerilim yaşarım.	0,912		
Çalıştığım Kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	0,906		
Çalıştığım Kurumu düşündükçe sinirlenirim.	0,884		
Çalıştığım Kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	0,786		
Çalıştığım Kurumdan ve çalışanlardan bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	0,507		
Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.		0,803	
Çalıştığım kurumda, söylenen bir uygulamanın, gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.		0,759	
Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak yön vardır.		0,739	
Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir ancak başka bir davranış ödüllendirilir.		0,715	
Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.		0,684	
Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.			0,880
Çalıştığım Kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.			0,791
Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.			0,754

Tablo 4.50 incelendiğinde, Örgütsel Sinizim Ölçeğinin maddelerinin bu araştırma özelinde de üç alt boyut altında toplandığı ve dağılımın uygunluk gösterdiği ifade edilebilir.

Araştırmada kullanılan diğer bir ölçek Örgütsel Güven Ölçeğidir. Örgütsel Güven Ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 4.51’de verilmiştir.

Tablo 4.51. Örgütsel Güven Ölçeği İçin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Güvenilirlik Analizi Sonuçları	
Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
0,934	22

Örgütsel Güven Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonucu incelendiğinde Cronbach’s Alpha katsayısı 0,934 olarak saptanmıştır. Tablo 4.51’de görüldüğü üzere bulunan Cronbach's Alpha değeri anketin güvenilir durumda olduğunu göstermektedir.

Araştırmada kullanılan örgütsel güven ölçeğinin geçerlilik analizi için uygulanan Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) ve Bartlett’s testinin sonuçları Tablo 4.52’de yer almaktadır.

Tablo 4.52. Örgütsel Güven Ölçeği İçin Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett’s Küresellik Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett’s Küresellik Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin		0,916
Bartlett's Küresellik Testi	Ki-kare	3491,368
	df	231
	Önem düzeyi	0,000

Elde edilen sonuçlara göre KMO test değeri 0,916 ve Bartlett’s küresellik testinin önem düzeyi $p < 0,01$ olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlar veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

Faktör analizi için geçerlilik testinin yapılabilirliği ortaya koyulduktan sonra, boyut sayısının belirlenmesi ve elde edilen boyutların varyans açıklama oranları analizin bir sonraki sürecini oluşturmaktadır. Örgütsel Güven varyans açıklama sonuçları Tablo 4.53’de verilmiştir.

Tablo 4.53. Örgütsel Güven Varyans Açıklama Tablosu

Boyutlar	Başlangıç Özdeğerleri			Döndürülmüş Toplam Faktör Yükleri		
	Toplam	Açıklanan Varyans (%)	Birikimli Varyans (%)	Toplam	Açıklanan Varyans (%)	Birikimli Varyans (%)
Yöneticiye güven	10,736	48,798	48,798	6,777	30,803	30,803
Çalışma arkadaşlarına güven	2,224	10,110	58,909	5,077	23,078	53,880
Örgüte güven	1,456	6,619	65,527	2,562	11,647	65,527

Örgütsel güven varyans açıklama tablosu incelendiğinde, ölçeye ilişkin maddelerin üç boyutta toplandığı ifade edilebilir. Birinci boyut varyansın % 48,79' unun, ikinci boyut varyansın % 10,11' ini ve üçüncü boyut varyansın % 6,62' sini açıklamaktadır. Üç boyutun birikimli varyansı toplam varyansın % 65,53' ünü açıklamaktadır.

Boyut sayısı ve açıklanan toplam varyans oranı belirlendikten sonra maddelerin boyutlara göre dağılımları ve faktör yükleri açıklanmıştır. Buna ilişkin sonuçlar Tablo 4.54'de verilmiştir.

Tablo 4.54. Örgütsel Güven Maddelerinin Boyutlara Göre Dağılımı ve Faktör Yükleri

	Örgütsel Güven Maddelerinin Boyutlara Göre Dağılımı ve Faktör Yükleri		
	Yöneticiye güven	Çalışma arkadaşlarına güven	Örgüte güven
Yöneticilerimin işleriyle ilgili doğru kararlar alacaklarına güveniyorum.	0,856		
Yöneticilerimin işleriyle ilgili konularda yeterli düzeyde bilgili ve becerikli olduklarına güveniyorum.	0,820		
Yöneticilerimin verdiği sözleri tutacaklarına güveniyorum.	0,809		
Yöneticilerimin işleriyle ilgili görevlerini tam yapacaklarına güveniyorum.	0,794		
Çalıştığım örgüt çalışanlarla ilgili politikalarına güvenirim.	0,720		
Yöneticilerimin söyledikleri ve yaptıkları birbiriyle tutarlıdır.	0,700		
Çalıştığım örgüt verdiği vaatleri yerine getiriyor.	0,671		
Çalıştığım örgüt bana her zaman adil davranıyor.	0,667		
İşini iyi yaparsan çalıştığım örgüt seni ödüllendirir ve sana destek olur.	0,629		
Yöneticilerim yardıma ihtiyacımız olduğunda destekleyici ve yardımseverdirler.	0,532		
Yöneticilerim çalışanlarla ilgili karar ve prosedürlerde bizim de fikrimizi alıyor.	0,516		
Çalıştığım örgütün bana karşı dürüst olduğuna güveniyorum.		0,424	
Birlikte çalıştığım arkadaşlar, yöneticiler ortaklıkta olmasa bile işlerini yapıyorlar.		0,881	

Tablo 4.54 (devam)

	Yöneticiye güven	Çalışma arkadaşların a güven	Örgüte güven
Dikkat isteyen işlerde çalışma arkadaşlarıma, işimi zorlaştırmayacakları konusunda güvenirim.	0,874		
Birlikte çalıştığım arkadaşlarımdan çoğuna, işlerini en iyi derecede yapacakları konusunda güvenirim.	0,863		
Çalıştığım yerde her hangi bir zorlukla karşılaşsam, çalışma arkadaşlarımdan bana yardım edeceklerine güvenirim.	0,764		
Birlikte çalıştığım arkadaşlarımdan çoğuna, işlerinde uzman oldukları konusunda güveniyorum	0,724		
Çalıştığım örgüt benim sorunlarımla ilgilenmiyor.			-0,716
Yöneticilerime işimle ilgili herhangi bir şeyi kolayca söyleyebiliyorum.			0,641
Yöneticilerimin işlerini başka sorunlara yol açmadan yapabileceklerine güveniyorum.			0,595
Yöneticilerimin herhangi bir konuda bana söylediklerinin doğruluğuna güveniyorum.			0,571
Çalıştığım örgüt ihtiyacım olduğunda bana destek olmuyor.			-0,550

Tablo 4.54 incelendiğinde, Örgütsel Güven Ölçeğinin maddelerinin üç alt boyut altında toplandığı belirlenmiştir. Örgütsel güven ölçeği, literatürden de incelendiğinde üç altı boyuttan oluştuğu dikkate alınırsa, bu araştırma özelindeki sonuçların ve dağılımının literatür ile benzer sonuçlar gösterdiği söylenebilir.

Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven ölçeği yardımıyla, bu araştırma özelinde elde edilen toplam skora ilişkin sonuçların ortalaması Tablo 4.55’ de verilmiştir.

Tablo 4.55. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven Ölçeği Toplam Skorlara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	Örgütsel Sinizm	Örgütsel Güven
Ortalama	2,0389	3,6868
Ortanca Değer	1,9615	3,7727
Std. Hata	0,82987	0,74173

Tablo 4.55 incelendiğinde, Atatürk Orman Çiftliğinde çalışan 190 kişinin Örgütsel Sinizm Alt Boyutlarına İlişkin maddelere verdiği cevaplardan yola çıkarak elde edilen toplam sonuçlara göre, örgütsel sinizm ortalama skoru 2,0389 ve örgütsel güven ortalama skoru 3,6868 olarak belirlenmiştir. Ortanca değerler ise, örgütsel sinizm için 1,9615 ve örgütsel güven için 3,7727 olarak gözlenmiştir. Hem örgütsel sinizmin hem de örgütsel güvenin ortalama skorları bu araştırma özelinde ortanca değer üzerinde kalmıştır. Buradan hareketle çalışanların örgütsel anlamda sinik olmadığını ve örgütlerine bir nebze de olsa güven içerisinde oldukları ifade edilebilir.

Tablo 4.56. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven Ölçeği Alt Maddelere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalama	Ortanca Değer	Std. Hata
ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ MADDELERİ			
Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	2,437	2,000	1,3269
Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak yön vardır.	2,463	2,000	1,2414
Çalıştığım kurumda, söylenen bir uygulamanın, gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	2,421	2,000	1,2896
Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	2,405	2,000	1,2803
Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	2,511	2,000	1,2160

Tablo 4.56. (devam)	Ortalama	Ortanca Değer	Std. Hata
Çalıştığım Kurumu düşündükçe sinirlenirim.	1,763	1,000	1,1782
Çalıştığım Kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	1,663	1,000	1,0897
Çalıştığım Kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.	1,763	1,000	1,1782
Çalıştığım Kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	1,837	1,000	1,1817
Çalıştığım Kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınlığım.	1,668	1,000	1,0341
Çalıştığım Kurumdan ve çalışanlardan bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırsınız.	2,200	2,000	1,3420
Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	1,711	1,000	1,0467
Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	1,663	1,000	,9879
ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ MADDELERİ			
Yöneticilerimin işleriyle ilgili konularda yeterli düzeyde bilgili ve becerikli olduklarına güveniyorum.	3,716	4,000	1,1653
Yöneticilerimin işleriyle ilgili doğru kararlar alacaklarına güveniyorum.	3,874	4,000	1,0714
Yöneticilerimin işleriyle ilgili görevlerini tam yapacaklarına güveniyorum.	3,853	4,000	1,0588
Yöneticilerimin verdiği sözleri tutacaklarına güveniyorum.	3,842	4,000	1,1298
Yöneticilerimin söyledikleri ve yaptıkları birbiriyle tutarlıdır.	3,768	4,000	1,0833
Yöneticilerim yardıma ihtiyacımız olduğunda destekleyici ve yardımseverdirler.	4,100	4,000	1,0865
Yöneticilerimin herhangi bir konuda bana söylediklerinin doğruluğuna güveniyorum.	4,000	4,000	1,0690
Yöneticilerime işimle ilgili herhangi bir şeyi kolayca söyleyebiliyorum.	4,053	4,000	1,1762

Tablo 4.56. (devam)	Ortalama	Ortanca Değer	Std. Hata
Yöneticilerimin işlerini başka sorunlara yol açmadan yapabileceklerine güveniyorum.	3,932	4,000	1,0889
Yöneticilerim çalışanlarla ilgili karar ve prosedürlerde bizim de fikrimizi alıyor.	3,342	4,000	1,4044
Çalıştığım yerde her hangi bir zorlukla karşılaşırsam, çalışma arkadaşlarımdan bana yardım edeceklerine güvenirim.	3,968	4,000	1,1075
Birlikte çalıştığım arkadaşlarımdan çoğuna, işlerini en iyi derecede yapacakları konusunda güvenirim.	3,963	4,000	1,0709
Birlikte çalıştığım arkadaşlar, yöneticiler ortalıkta olmasa bile işlerini yapıyorlar.	4,037	4,000	1,0459
Dikkat isteyen işlerde çalışma arkadaşlarıma, işimi zorlaştırmayacakları konusunda güvenirim.	3,963	4,000	1,0659
Birlikte çalıştığım arkadaşlarımdan çoğuna, işlerinde uzman oldukları konusunda güveniyorum	3,716	4,000	1,1047
Çalıştığım örgüt bana her zaman adil davranıyor.	3,611	4,000	1,0720
Çalıştığım örgüt verdiği vaatleri yerine getiriyor.	3,589	4,000	1,0788
Çalıştığım örgüt ihtiyacım olduğunda bana destek olmuyor.	2,742	3,000	1,3693
Çalıştığım örgütün bana karşı dürüst olduğuna güveniyorum.	3,705	4,000	1,1535
İşini iyi yaparsan çalıştığım örgüt seni ödüllendirir ve sana destek olur.	3,389	4,000	1,2665
Çalıştığım örgüt benim sorunlarımla ilgilenmiyor.	2,484	2,000	1,2919
Çalıştığım örgüt çalışanlarla ilgili politikalarına güvenirim.	3,463	4,000	1,1802

Tablo 4.56 incelendiğinde, gerek örgütsel sizinmin alt maddeleri gerekse örgütsel güvene ilişkin alt maddeler genel anlamda ortanca değerden pozitif anlamda ayrılmaktadır. Bu sonuçlar Tablo 4.55' deki genel sonuçları da destekler niteliktedir.

Araştırmada kullanılan Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven Ölçeğinden elde edilen alt boyutlar, ölçeği geliştirenlerin önermeleriyle benzerlik göstermektedir. Dolayısıyla, elde edilen alt boyutların da birbirleri ile olan ilişkilerinin belirlenmesi bu çalışmanın önemli bir

tamamlayıcısı olabilir. Bunun belirlenmesi amacıyla ölçeklerden elde edilen boyutların ANOVA testi yardımıyla istatistiksel analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.57’de verilmiştir.

Tablo 4.57. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven Alt Boyutlarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

		ANOVA				
		Kareler Özeti	df	Ortalama kareler	F	p
Bilişsel	Gruplar Arası	161,794	144	1,124	1,858	0,009*
	Grup içi	27,206	45	0,605		
	Toplam	189,000	189			
Duyuşsal	Gruplar Arası	155,539	144	1,080	1,453	0,074***
	Grup içi	33,461	45	0,744		
	Toplam	189,000	189			
Davranışsal	Gruplar Arası	165,746	144	1,151	2,227	0,001*
	Grup içi	23,254	45	0,517		
	Toplam	189,000	189			

* $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,10$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo 4.57 incelendiğinde Örgütsel Sinizme ait birinci boyut Örgütsel Güven bakımından $p < 0,01$ düzeyinde, ikinci boyut $p < 0,1$ düzeyinde ve üçüncü boyut $p < 0,01$ düzeyinde istatistiki olarak farklılık göstermektedir. Buna göre, H1a, H2a ve H3a hipotezleri reddedilip, H1b, H2b ve H3b hipotezleri kabul edilebilir.

Örgütsel sinizm ve örgütsel güven alt boyutları arasındaki ilişkinin irdelenmesi amacıyla yapılan diğer bir kantitatif analiz korelasyon testidir. Korelasyon testi sonuçları Tablo 4.58’ de verilmiştir.

Tablo 4.58. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven Alt Boyutlarına İlişkin Korelasyon Testi Sonuçları

		Örgütsel Güven Ölçeği Alt Boyutları			
		Yöneticiye Güven	Çalışma Arkadaşlarına Güven	Örgüte Güven	
Örgütsel Sinizm Ölçeği Alt Boyutları	Bilişsel	r	-0,251	0,113	-0,112
		p	0,000	0,119	0,123
	Duyuşsal	r	-0,229	-0,021	-0,170
		p	0,001	0,773	0,019
	Davranışsal	r	0,133	-0,043	-0,215
		p	0,068	0,557	0,003

Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven alt boyutlarına ilişkin yapılan korelasyon testi sonuçları incelendiğinde, Örgütsel Sinizm alt boyutlarından Bilişsel boyut ile yöneticiye güven arasında $p < 0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Ayrıca, Duyuşsal boyut ile yöneticiye güven alt boyutu arasında $p < 0,01$ düzeyinde ve örgüte güven alt boyutuyla $p < 0,05$ düzeyinde istatistiki olarak anlamlı ilişki görülmüştür. Davranışsal alt boyutu ile de, örgüte güven alt boyutu arasında $p < 0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak ilişki gözlenmiştir. Ancak, tüm alt boyutlar açısından ifade etmek gerekirse, ortaya çıkan istatistiksel ilişkiler negatif yönlü ve bir o kadar da çok düşük düzeyde olduğu söylenebilir. Buradan hareketle, Atatürk Orman Çiftliğinde çalışanların Örgütsel Sinizm' e yönelik bilişsel tutumlarındaki azalışa göre, Örgütsel Güven alt boyutlarından yöneticiye olan güven durumlarında artış olacağı ifade edilebilir. Benzer şekilde, Örgütsel Sinizm' in Duyuşsal alt boyutundaki azalışla birlikte, yöneticiye ve örgüte güven düzeylerinde artış olacağı söylenebilir. Örgütsel Sinizm'in alt boyutlarından diğeri olan Davranışsal boyuttaki azalış ise, yine Örgüte Güven düzeyini arttırabileceği vurgulanabilir. Konuyla ilgili literatür incelendiğinde (Tiryaki, 2020)'nin yapmış olduğu çalışmada da benzer ilişkileri görmek mümkündür. Yine, (Bulut,2018)' in yapmış olduğu öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel güven arasındaki ilişkiye yönelik çalışmasında, alt boyutlar arasında negatif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu gözlenmiştir. (Şevik, 2019)' un yapmış olduğu çalışmada da benzer şekilde, örgütsel güvenin alt boyutları ile örgütsel sinizm alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönlü ve orta düzeyde bir

ilişki olduğu belirlenmiştir. Diğer taraftan, (Akın, 2015; Türköz ve ark., 2013; Yeşilçimen, 2015)' in yapmış oldukları çalışmalarda örgütsel sinizm ve örgütsel güven arasında negatif yönlü ve orta düzeyde ilişki olduğu ifade edilmektedir.



5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Üretim araçlarının özel mülkiyetine ve bunların kar amacıyla işletilmesine dayanan sistemlerinin günümüz dünyasında açıkça yer bulması sonucunda hedef alanın kar maksimizasyonu anlayışı çalışan sektörlerinde etkisini her gün daha fazla hissettirmektedir. Bu durum işverenler ve çalışanlar arasındaki iş barışının kar realizasyonu yönünde bozulması sonucunu doğurmaktadır. Bakış açılarının insan ve örgüt odaklı olup olmaması, çalışan ve iş ilişkisine tek yönlü olarak parasal kazanç perspektifinden bakıldığında, kurumsal hedeflere ulaşmak ile örgütlerdeki çalışma ortamları başta olmak üzere çalışma konumuz olan ve örgütlerde sıkça değinilen örgütsel güven ve örgütsel sinizm kavramları hususunda sağlıklı ilişkilerin kurulamaması sonucunu doğurmaktadır. Çalışmamızda ele alınan konularla, örgüt işleyişlerinin çalışanlar üzerinde sinik etkiye neden olup olmadığı veya bireyler arası demografik farklılıkların güven ve sinizm konularında nasıl etki ettiği araştırılmıştır.

Güven, komplike bir kavram olup çeşitli sebep ve sonuçları doğuran örgüt içi veya kişiler arası gerçekleşen iletişim sürecinin neticesinde gelişen bir süreçtir. Bireyselleşmenin hızlıca devam ettiği toplumda bireysel davranış etkileri iş ortamlarına da yansımakta ve birlikte çalışma, başarıya ve gelişme becerisiyle hareket edemeyen, birçok unsurun performans kriterlerine göre değerlendirildiği, örgütsel güveni azaltan ve örgütsel sinizmi artıran iş ortamları oluşmuştur.

Çalışmamızda, literatür araştırmalarında rastladığımız sonuçlardan çokta farklılık göstermediği örgütsel güvenin literatür çalışmalarındaki sonuçlara yakın olduğu, örgütsel sinizmin durumunun da beklenene yakın çıktığı görülmüştür. Örgütsel güven ve sinizm kavramları değerlendirilirken, düzenlenen anket sonuçlarına baktığımızda çalışanların olumsuz düşünce yapısında bulunmadığı görülse de bilgi edinilirken etkilenilen hususların sonuçları basit oranlarda etkileyebileceği de göz önünde bulundurulmuştur.

Örgütsel güven algılamasının örgütsel sinizmin istatistiksel olarak farklılıkları ortaya koyulan bu çalışmada şu önerilere yer verilebilir:

Öncelikli olarak örgütsel güveni sağlamaya yönelik olması gerektiği düşünülmektedir. Çalışmamızda örgütsel güvenin zayıfladığı örgütlerde örgütsel sinizmin yükseldiği ve çalışanların örgüt açısından olumsuz sonuçlar doğuracak sinik davranışlar sergileyebileceği

sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle teklif edilen davranış bağlantıları örgütsel güven düzeyleri olan yöneticiye duyulan güven, çalışma arkadaşlarına duyulan güven ve örgüte duyulan güven olarak sunulacaktır. Örgütsel güven çerçevesinde, yöneticilere süreklilik içeren bir eğitim modellerine dahil edilmesi ve otantik liderlik tarzının benimsenmesi gibi hususların süreçlere önemli katkılar sunacağı düşünölmektedir.

Yaptığımız çalışmadan çıkardığımız bir başka sonuç ise araştırma kurgusuna yöneliktir. Örgütsel bazda güven ve sinizm konuları birlikte işlenmek istendiğinde örgütsel sinizm konusu anketlerle değerlendirilen çalışanların genel olarak çalıştıkları yerler için bu değerlendirmeyi yaptığı ve çalışma örgütüne karşı hissettiği duyguları yansıttığı yönündedir. Bu sebeple örgütsel güven kavramını tek başlıkta değerlendirmek ve sınırlamalarını göz önünde bulundurarak örgütsel sinizmle ilişkisini bu kapsamda araştırmak önerilmektedir.

Sonuç itibariyle Ankara ilinde faaliyet göstermekte olan Atatürk Orman iftliği kurumunda çalışmalarını sürdüren personellerin örgütsel güven ve örgütsel sinizm algısı arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı görölmüştür. Birbirlerinden bağımsız araştırılamayacak bu iki kavram üzerinde yaptığımız çalışmanın, literatürde az çalışma yapılmasından kaynaklanan kaynak eksikliğinin giderilmesinde bir nebze yarar sağlayacağı ve bundan sonra yapılacak araştırmalarda yol gösterici olması amaçlanmıştır

KAYNAKLAR

- Akın G, (2015). Okullarda örgütsel sinizm ve güven ilişkisinin incelenmesi: öğretmenler üzerinde bir araştırma. *Eğitim ve Bilim*, 40(181), 175-189.
- Başaran, S., ve Akbaş, O. (2012). “Genel Lise Müdürlerinde Örgütsel Güvensizlik Algısı Oluşturan Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Nitel Bir Çalışma”, *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 2(3), 21-32.
- Bhattacharya, R., Devinney, T. M., and Pillutla, M. M. (1998). “A Formal Model of Trust Based on Outcomes”, *Academy of Management Review*, 459-472.
- Bozkurt Yıldırım, H, (2014). Örgütsel güven ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Bökeoğlu, Ö. Ç., ve Yılmaz, K. (2008). “İlköğretim Okullarında Örgütsel Güven Hakkında Öğretmen Görüşleri”, *Educational Administration: Theory and Practice* (54), 211-233.
- Bulut BC, (2018). Öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi. İstanbul.
- Dean, J. W., Brandes, P., and Dharwadkar, R. (1998). “Organizational Cynicism”, *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Erdem, F., ve İşbaşı, J. Ö. (2000). “Takım Çalışmalarında Güven ve Güvensizlik: Performans İçin Koşullu Güven mi, Optimum Güven mi?”, *Erciyes Üniversitesi Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 633-645.
- Günaydın, S, (2001). İşletmelerde Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Değişkenlerinin Politik Davranış Algısı ve İşbirliği Yapma Eğilimine Etkisini İnceleyen Bir Çalışma, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Huff, L., and Kelley, L. (2003). “Levels of Organizational Trust in Individualist Versus Collectivist Societies: A Seven- Nation Study”, *Organization Science* , 81-90.
- İslamoğlu, G., Birsnel, M., ve Börü, D, (2007). Kurum İçinde Güven: Yöneticiye, İş

Arkadaşlarına ve Kuruma Yönelik Güven Ölçümü, İstanbul: İnkılap Kitabevi.

James, M. S. (2005). Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems, (Unpublished Doctor Dissertation), Florida: The Florida State University College of Business.

Kalağan, G. (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kramer, R. M. (1999). "Trust and Distrust in Organizations: Emerging Perspectives, Enduring Questions", Annual Review of Psychology, 50, 569-598.

Lewicki, R. J., & Bunker, B. B, 1996. Developing and maintaining trust in work relationships. R. M. Kramer & T. R. Tyler (Ed.), Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research içinde (ss.114-139). Thousand Oaks: Sage Publications

Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D, (1995). An integrative model of organizational trust. The Academy of Management Review, 20(3), 709-734. doi:10.2307/258792

Mayer, R. C., Davis, J. H., and Schoorman, F. D, (1995). An Integrative Model of Organisational Trust. Academy of Management Review, 20(3):709–734.

McAllister, D. J, (1995). Affect- and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. Academy of Management Journal, 38(1), 24-59. doi:10.5465/256727

Nooteboom, B. (2003). "The Trust Process. B. Nooteboom", and F. Six içinde, The Trust Process in Organizations, Cehltenham : Edward Elgar, 16-36.

Özbek, M. F. (2008). "Güven, Belirsizlik ve Risk Alma Davranışı İlişkisi: Teorik Yaklaşım", Akademik Bakış (15), 1-12.

Özbek, F, (2004). İnsan İlişkilerinde Güvenin Yeri ve Önemi.Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 6(1):1

Qian, Y., & Daniels, T. D. (2008). A communication model of employee cynicism toward

organizational change. *Corporate Communications: An International Journal*, 13(3), 319-332. doi:10.1108/13563280810893689

Saruhan, N, (2013). “Organizational Change: The Effects of Trust in Organization and Psychological Capital During Change Process”, *Journal of Business, Economics and Finance*, 2(3), 13-35.

Shockley-Zalabak, P., Ellis, K., and Winograd, G, (2000). “Organizational Trust: What It Means, Why It Matters”, *Organization Development Journal*, 35-48.

Şevik YK, (2019). Örgütsel sinizm ve örgütsel güven arasındaki ilişki ile ilgili ilköğretim okulu öğretmenlerinin görüşleri. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Tiryaki, P, (2020). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Konya.

Topaloğlu, G. I, (2010). İşgörenlerin adalet ve etik algıları açısından örgütsel güven ile örgütsel bağlılık ilişkisi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Turan, Ş. (2011). Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.

Türköz T, Polat M, Coşar S, (2013). Çalışanların örgütsel güven ve sinizm algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 20(2), 285-302.

Tüzün, İ. K, (2006). Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi; Uygulamalı Bir Çalışma, (Basılmamış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Uzbilek, A. (2006). Örgütlerde Oluşan Sosyal İlişkilerin Örgütsek Güvenin Alt Boyutlarına Etkileri: Başkent Üniversitesi Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Whitener, E. M. (1997). “The Impact of Human Resource Activities on Employee Trust”,

Human Resource Management Review, 7(4), 389-404.

Whitener, E. M., Brodt, S. E., Korsgaard, M. A., and Werner, J. M. (1998). "Managers As Initiators of Trust: An Exchange Relationship Framework For Understanding Managerial Trustworthy Behavior", Academy of Management Review, 23(3), 513-530

Yeşilçimen KC, (2015). Hemşirelikte örgütsel sinizm ve örgütsel güven ilişkisi. Basılmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Yücel, C. & Samancı, G, (2009). Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 19(1):113-132.

Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (2000). Cynicism about Organizational Change. Group & Organization Management, 25(2), 132-153. doi:10.1177/1059601100252003

EKLER

Tez Bilgilendirme Onay Formu

T.C.

AHI EVRAN ÜNİVERSİTESİ

FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

TARIM EKONOMİSİ ANABİLİM DALI

ONAY FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu çalışma, Ahi Evran Üniversitesi Tarım Ekonomisi Yüksek Lisans Programı öğrencisi Mustafa TEZCAN tarafından Doç. Dr. Hasan Gökhan DOĞAN danışmanlığında, Organik tarım ürünleri ekonomisinin tüketicinin alım gücü ile ilişkisini öğrenmek amacıyla, yüksek lisans tezi kapsamında yürütülmektedir. Sizden, bu amaçla hazırlanmış olan ve yaklaşık olarak 15 dakika sürecek anketimizi doldurmanızı istiyoruz.

Anket, genel bilgiler, yaş, cinsiyet, eğitim vb. demografik özellikleri tespiti ve Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Örgütsel Güven Ölçeği'nden oluşmaktadır. Kişisel rahatsızlık verecek sorular içermemektedir. Ancak, kendinizi rahatsız hissettiğiniz ve/veya anlamakta zorlandığınız sorularda araştırmacıdan destek alabilirsiniz. Araştırmadan elde edilen bilgiler yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacak, idari amaçla kullanılması söz konusu olmayacaktır. Elde edilen verilerle, **BİLGİLERİNİZ** üçüncü kişilerle **PAYLAŞILMAYACAKTIR.**

Çalışma hakkında daha fazla bilgi almak için Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi öğrencisi Mustafa TEZCAN ile iletişim kurabilirsiniz. Katılımınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Sayın Katılımcı,

Bu çalışma, sadece akademik amaçlı olup, vereceğiniz bilgiler kesinlikle gizli tutulacaktır. Araştırmanın amacına ulaşması için sorulara tam ve doğru yanıtlar vermeniz gerekmektedir. Zaman ayırdığınız için teşekkür ederim.

1. Cinsiyetiniz : Erkek Kadın
2. Medeni durumunuz : Evli Bekar
3. Eğitim durumunuz : İlköğretim Lise Önlisans Lisans Lisansüstü
4. Yaşınız : (Lütfen Belirtiniz).....
5. İşletmedeki toplam çalışma süreniz: (Lütfen Belirtiniz)
6. Kadro statünüz Memur kadrolu işçi geçici işçi taşeron çalışan birim yöneticisi
6. Aylık Gelir Durumu:.....TL
7. Eş çalışma durumu: Evet Hayır
8. Ek gelir durumu Evet Hayır
9. Aile Birey Sayısı:kişi
10. Ev sahipliği durumu Evet Hayır

M. No	Örgütsel Sinizm Ölçeği	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
2	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak yön vardır.	1	2	3	4	5
3	Çalıştığım kurumda, söylenen bir uygulamanın, gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuskudurum.	1	2	3	4	5
4	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	1	2	3	4	5
5	Çalıştığım kurumda, yapılacak söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	1	2	3	4	5
6	Çalıştığım Kurumu düşündükçe sinirlenirim.	1	2	3	4	5
7	Çalıştığım Kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	1	2	3	4	5
8	Çalıştığım Kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.	1	2	3	4	5
9	Çalıştığım Kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	1	2	3	4	5
10	Çalıştığım Kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.	1	2	3	4	5
11	Çalıştığım Kurumdan ve çalışanlardan bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	1	2	3	4	5
12	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	1	2	3	4	5
13	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	1	2	3	4	5

		Örgütsel Güven Ölçeği				
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Yöneticiye Güven						
1	Yöneticilerimin işleriyle ilgili konularda yeterli düzeyde bilgili ve becerikli olduklarına güveniyorum.	1	2	3	4	5
2	Yöneticilerimin işleriyle ilgili doğru kararlar alacaklarına güveniyorum.	1	2	3	4	5
3	Yöneticilerimin işleriyle ilgili görevlerini tam yapacaklarına güveniyorum.	1	2	3	4	5
4	Yöneticilerimin verdiği sözleri tutacaklarına güveniyorum.	1	2	3	4	5
5	Yöneticilerimin söyledikleri ve yaptıkları birbiriyle tutarlıdır.	1	2	3	4	5
6	Yöneticilerim yardıma ihtiyacımız olduğunda destekleyici ve yardımseverdirler.	1	2	3	4	5
7	Yöneticilerimin herhangi bir konuda bana söylediklerinin doğruluğuna güveniyorum.	1	2	3	4	5
8	Yöneticilerime işimle ilgili herhangi bir şeyi kolayca söyleyebiliyorum.	1	2	3	4	5
9	Yöneticilerimin işlerini başka sorunlara yol açmadan yapabileceklerine güveniyorum.					
10	Yöneticilerim çalışanlarla ilgili karar ve prosedürlerde bizim de fikrimizi alıyor.	1	2	3	4	5
Çalışma Arkadaşlarına Güven		1	2	3	4	5
11	Çalıştığım yerde her hangi bir zorlukla karşılaşırsam, çalışma arkadaşlarıma bana yardım edeceklerine güvenirim.	1	2	3	4	5
12	Birlikte çalıştığım arkadaşlarıma çoğuna, işlerini en iyi derecede yapacakları konusunda güvenirim.	1	2	3	4	5
13	Birlikte çalıştığım arkadaşlar, yöneticiler ortalıkta olmasa bile işlerini yapıyorlar.	1	2	3	4	5
14	Dikkat isteyen işlerde çalışma arkadaşlarıma, işimi zorlaştırmayacakları konusunda güvenirim.	1	2	3	4	5
15	Birlikte çalıştığım arkadaşlarıma çoğuna, işlerinde uzman oldukları konusunda güveniyorum	1	2	3	4	5
Örgüte Güven						
16	Çalıştığım örgüt bana her zaman adil davranıyor.	1	2	3	4	5
17	Çalıştığım örgüt verdiği vaatleri yerine getiriyor.	1	2	3	4	5
18	Çalıştığım örgüt ihtiyacım olduğunda bana destek olmuyor.					
19	Çalıştığım örgütün bana karşı dürüst olduğuna güveniyorum.	1	2	3	4	5
20	İşini iyi yaparsan çalıştığım örgüt seni ödüllendirir ve sana destek olur.	1	2	3	4	5
21	Çalıştığım örgüt benim sorunlarımla ilgilenmiyor.	1	2	3	4	5
22	Çalıştığım örgüt çalışanlarla ilgili politikalarına güvenirim.	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	MUSTAFA TEZCAN
Doğum Yeri	
Doğum Tarihi	
Uyruğu	<input checked="" type="checkbox"/> T.C. <input type="checkbox"/> Diğer:



Eğitim Bilgileri	
Lisans	
Üniversite	Anadolu Üniversitesi
Fakülte	İktisat Fakültesi
Bölümü	Maliye
Mezuniyet Yılı	2010