

Citation: Çotul A.. & Altındağ E. (2018), İşletme Etiğinde Sinizm Ve İşgören Performansı Arasındaki İlişki: Tekstil Sektöründe Çalışanlara Yönelik Bir Uygulama, BMIJ, (2018), 6(4): 1198-1214 doi:<http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v6i4.323>

İŞLETME ETİĞİNDE SİNİZM VE İŞGÖREN PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİ: TEKSTİL SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARA YÖNELİK BİR UYGULAMA ¹

Arzu ÇOTUL²

Erkut ALTINDAĞ³

Received Date (Başvuru Tarihi): 02/11/2018

Accepted Date (Kabul Tarihi): 18/12/2018

Published Date (Yayın Tarihi): 04/01/2019

ÖZ

Örgütlerde alınan etik dışı kararlar, yönetimin işgörenele ayırıcı yaklaşımı, işyerinin samimiyetsiz ortamı, işyerindeki değişim, güçlü olmayan örgütsel iklim, sinizm diye adlandırılan ve çalışanlarda örgüte karşı nefret, endişe duygularını oluşturan ve örgüte yönelik uç noktalarda kötülleme, eleştirme eğilimini ortaya çıkarmaktadır. Bu çalışmanın amacı, örgütsel sinizm, işgören performansı ve işletme etik dışı kararlar arasındaki etkileşimin incelenmesidir. Araştırma verileri İstanbul'da tekstil sektöründe çalışanlarla anket yöntemi kullanılarak elde edilmiş ve veriler "SPSS" programında değerlendirilerek regresyon analizi, korelasyon analizi, faktör analizi ve karşılaştırmalı analizler yapılmıştır. Araştırma sonucunda çalışanların işletmelerine sinik bir tutum geliştirmelerinde ve işletme performanslarına etkilerinde, alınan işletme yönetiminin etik dışı kararlarının güçlü bir etmen olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşletme Etiği, Sinizm, İşgören Performansı

JEL Kodları: M10, L25

THE RELATIONSHIP BETWEEN SINISM AND EMPLOYEE PERFORMANCE IN BUSINESS ETHICS: AN IMPLEMENTATION FOR EMPLOYEES IN TEXTILE INDUSTRY

ABSTRACT

Unethical decisions taken in organizations, the discriminatory approach of management to employees, the insincere environment of the workplace, change in the workplace and the weak organizational climate reveals the tendency of employees to criticize and denigrate the organization at extreme points that make up their feelings of hatred, anxiety and concern for the organization and this is called as "cynicism". The aim of this study is to examine the interaction between organizational cynicism, employee performance and unethical business decisions. Research data were obtained using survey method with employees in the textile sector in Istanbul and were evaluated in the SPSS program and regression analysis, correlation analysis, factor analysis and comparative analysis were performed. As a result of the research, it was concluded that unethical decisions of the business management are powerful factors in the employees developing a cynical attitude towards their businesses and in business performance.

Keywords: Business Ethics, Cynicism, Employee Performance

Jel Codes: M10, L25

¹ Bu çalışma birinci yazarın "İşletme Etiğinde Sinizm ve İşgören Performansı Arasındaki İlişki: İstanbul'da Tekstil Sektöründe Çalışanlara Yönelik Bir Uygulama" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

² Y.Lisans Mezunu, Beykent Üniversitesi, arzucotul@hotmail.com

³ Doç. Dr., Beykent Üniversitesi, erkutaltindag@beykent.edu.tr

<http://orcid.org/0000-0002-6318-2628>

<http://orcid.org/0000-0003-0173-0454>

1.GİRİŞ

İşletme faaliyetleri, ekonomik faaliyetlerin yanında etik sonuçları bünyesinde barındıran sosyal içerikli çabalardır ve çalışanlar, işletmelerinden etik davranmalarını, etik olan değerlere destek vermelerini beklerler. Bu beklentiden dolayı etik iklim işyerine ve işverene bağlılığı artırmakta, motivasyon sağlamaktadır (Tekin, 2018: 811). İşletmelerin almış olduğu etik dışı kararlar işletme çalışanlarını negatif yönde etkilemekte ve çalışanlarda ciddi şekilde güvensizlik, tedirginlik, yabancılaşma hissi yaratmaktadır. Çalışanın hakkaniyet, dürüstlük, içtenlik gibi beklentileri örgütçe karşılanmadığı zaman örgütsel sinizm oluşmaktadır. Daha özet bir ifadeyle etik ilkeleri bünyesinde barındıran işletmelerde çalışanlar, kendilerini sinik hissetmez ve işletmelerine karşı sinik tutum geliştirmezler (Sarı ve Doğanekin, 2016: 228). Çünkü örgütsel sinizm; çalışanların örgütlerinin dürüst olmadıklarına inandıkları zaman ortaya çıkmaktadır (Dean vd., 1998: 345). Genellikle de bu algılama ahlaklılık, adalet ve dürüstlük ile ilgili temel beklentiler ihlal edildiği zaman meydana gelmektedir ve işgören performansını azaltan bir etkiye sahiptir (Turan, 2011: 82).

İşgören performansı, örgütsel bağlılık, örgütsel destek, iş tatmini, iş verimliliği, mesleki tükenmişlik, rol çatışması, etik iklim ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ilişkiler (Anderson ve Batemen 1997; Brandes vd. 1999; James 2005; Nair ve Kamalanabhan 2010; Mete 2013; Karacaoğlu ve Küçükköylü 2015; Akdemir 2016; Görmen 2017) olduğunu belirten pek çok akademik çalışma mevcuttur. Bu çalışmada da işletme etik kararları, sinizm ve işgören performansı arasındaki ilişkileri inceleyen ampirik bir çalışmadır. Çalışmada başta işletmelerde etik konusuna değinilmiş ardından sinizm kavramı açıklanmış ve hem etik hem de sinizmin işgören performansına etkileri değerlendirmeye alınmıştır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Yaşamın her alanında sorgulanan etik kavramı, işletmecilik alanında da dikkat çekici bir konudur. İşletmeler kar beklentisinin yanısıra toplumun beklentilerini de karşılamak üzere faaliyette bulunurlar. Bu yüzdendir ki işletmeler etik bir iklim oluşturmak için sosyal sorumluluk, müşteri memnuniyeti, kurumsal sosyal sorumluluk, işletme imajını güçlendirme, çalışanların hak ve özgürlüklerinin korunması gibi konulara özen göstermektedirler (Tekin vd., 2018: 631-636). İş ve işletme etiği dendiğinde genellikle işletmelerin müşterilerine ve iş ilişkisi içinde olduğu diğer firmalara, çevreye, topluma, işletmenin çalışanlarına yönelik tutumu anlaşılır (Arslan, 2001: 91). İşletmelerde etik konusunun, çalışanlardan ve insan kaynakları yönetiminden ayrı değerlendirilmesi ve düşünülmesi imkânsızdır. İşletmenin tüm

fonksiyonlarının performansının doğrudan ya da dolaylı olarak iş görenlerin ve insan kaynakları yönetiminin etkinliğine bağlı olduğu düşünüldüğünde etik konusunun çok önemli olduğu anlaşılmaktadır. İşletmelerdeki etik ortam, çalışanların tutum ve performanslarını etkilemekte, işletmeye bağlılığı artırmaktadır (Filizöz, 2011: 224). Çalışanlar işyerlerinde mutsuz olduklarında durumu görmezden gelme, işten ayrılma, kuruma zarar verme ya da sesini duyurma gibi bazı tepkiler gösterirler (Hirschman 2002'den aktaran Birsnel, 2007: 177-178). Etik değerleri benimseyen çalışanların işletme içinde düşmanca, saldırgan davranış gösterme eğilimi zayıflayacaktır (Özkalp ve Kırel, 2011: 637). İşletmede etik değerleri oluşturmanın çalışanlarda sinizmi önlemede önemli bir süreç olduğu söylenebilir. Çalışan sinizmi, “bireyin istihdam deneyimlerinden kaynaklanan bir değerlendirme yargısı” şeklinde tanımlanabilir (Cole vd., 2006: 463) ve sinizm örgütsel davranışlarda yararlı bir yapıya dönüşebilir; çünkü kişinin sinizm inşasının dayandığı algıların doğruluğu veya geçerliliğine bakılmaksızın, sonuçları gerçek davranışlar üzerinden ölçülmektedir (Lorinkova ve Perry, 2017). Bir başka tanıma göre sinizm, güven duymama ve hüsrana uğrama gibi nedenlerden kaynaklı hor görme, hayal kırıklığı ve bir şeye karşı güvensizlik içeren özel ve/veya genel bir tavrıdır (Anderson ve Bateman, 1997: 450). Bu tavır kişilere karşı olabileceği gibi nesnelere veya örgütsel yapıya karşı da gelişebilir. Bu tutum sadece birey içinde değil, bağlam ve deneyimlerden çok etkilenir. İlk kez Wanous vd. tarafından 1994'te çalışanların örgütsel değişim sinizm algısını ölçmek için kullanılmış olan ve örgütsel değişim sinizmi (ÖDS) olarak adlandırılan örgütsel değişim hakkındaki sinizm kavramını ise geçmişteki başarısız girişimler neticesinde değişim çabalarına çalışanlarca kötümser bir tavır takınılması ve sinik tutum geliştirilmesi şeklinde ifade edilebilir (Wanous vd., 1994: 269). Değişimi uygulayan yöneticiler beceriksiz olarak kabul edilir. ÖDS, örgütsel değişim literatüründe örgütsel sinizmin yeni ve gelişmekte olan bir yüzüdür. Bireylerin başarı tecrübesi veya örgütsel değişimin başarısızlığı ile gelişir (Bakari vd. 2018). Tüm bu sebeplerle sinizm değişimin önündeki önemli bir engeldir, potansiyel olarak “değiş tokuş davranışı” oluşumunu engellemektedir. Diğer bir deyişle, örgütsel değişim müdahalelerini başarıya doğru itmek için görülen davranışsal ekstra çabadır (Reichers vd., 1997: 48; Fuchs ve Edwards, 2012: 40).

Sinizmin, yetersiz performans, moral bozukluğu, yüksek devamsızlık, iş gücü devri ve iş tatminsizliğine neden olmaktadır (Derin, 2011: 49). Sinizmin, örgütlerin etkinlik ve verimliliğini azaltıcı, maddi manevi kayba yol açıcı etkilerinin varlığı bilinmektedir. Örgütsel sinizmin en önemli sonuçlarından biri de iş görenlerin performanslarındaki düşmedir (Yıldız vd., 2013: 1264). İşletmelerin faaliyetlerinin yüksek performansla gerçekleşebilmesi, değişimi

yakından takip etmeleri ile alakalıdır. İşletmelerine karşı sinik tutum geliştirmiş olan çalışanların bu değişim karşısında, yönetime güvensizlik duyması, işletme içerisindeki iletişimi ve talimatları yerme, yöneticilere olumsuz eleştirilerde bulunarak işletmenin değişime uyum sağlayabilmesinin karşısında bir direnç meydana getirir. Kısaca sinik tutuma sahip işgören bireysel gelişiminin yanında işletmenin de gelişmesini engelleyebilmektedir (Turan, 2011: 67). Sinizm, işletme içindeki çalışanların yetkinliklerini engellemekte, işte becerileri kullanmaya engel olmakta, bağlılığı etkileyen yetenek algılarını azaltmaktadır ve bunların doğal sonucu olarak da işgören performansları düşmektedir (Boyalı, 2011: 79).

İşletmelerde başta işgören performansı olmak üzere sinizm ile örgütsel destek, iş tatmini, iş verimliliği, örgütsel bağlılık, etik iklim, mesleki tükenmişlik, rol çatışması arasında ilişkilerin bulunduğu dair alan yazında pek çok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalardan bir kısmı aşağıda belirtildiği gibidir.

Anderson ve Bateman (1997) örgütsel performans, yabancılaşma, işten ayrılma niyeti ve sinizm arasındaki ilişkiyi; Brandes vd. (1999) fabrika çalışanlarının örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık, işgören katılımı ve sinizm ilişkilerini incelemişlerdir. James (2005), örgütsel adalet, örgütsel/kurumsal destek, psikolojik sözleşme ihlalleri, öğretmen tükenmişliği ve sinizm arasındaki ilişkileri incelemiştir. Nair ve Kamalanabhan (2010) genel ve örgütsel sinizmin etik niyet üzerindeki etkilerini; Mete (2013) fakülte yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile akademisyenlerin örgütsel sinizm davranışları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Nafei ve Kaifi (2013) örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Karacaoğlu ve Küçükköylü (2015) işgören sessizliği ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi, Akdemir vd. (2016) örgütsel sinizm ile işgören performansı arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Görmen (2017) araştırmasında iş görenlerin örgütsel sinizm ve örgüt kültürü algılarını belirlemeye çalışmıştır.

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Çalışmanın bu kısmında, araştırmanın konusu, amacı, yöntemi, evren, örnekleme ve hipotezlere yer verilmiştir.

3.1. Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, işletme etik dışı karar algısının İstanbul tekstil sektöründe çalışanlarda sinik tutumlara yol açıp açmadığının araştırılması ve bu sinik tutumun da çalışanların performanslarına olan etkilerinin tespit edilmesidir. Nitekim literatürde etik dışı kararların sinik davranışlara (Nair ve Kamalanabhan, 2010; Mete, 2013; Elçi ve Kul, 2017) ve sinik davranışların da işgören performansı üzerinde negatif bir etkiye yol açtığı (Yıldız vd.,

2013; Chiaburu vd., 2013; Akdemir vd., 2016) saptanmıştır. Buradan hareketle bu çalışmaya uygun hipotezler kurulmuş sinizmin tekstil sektöründe çalışanlar üzerindeki etkisi “İşletmelerin etik dışı kararlarının tekstil sektöründe çalışanların sinizm düzeyleri ile işgören performansına etkileri” merkezli olmak üzere tespit edilmeye ve araştırılmaya çalışılmıştır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini İstanbul’da faaliyet gösteren tekstil sektörü çalışanları (yönetici, işveren, işgören) oluşturmaktadır. Basit tesadüfi örnekleme yoluyla seçilen 202 tekstil çalışanı ve işverenden araştırma verileri toplanmıştır. Araştırma İstanbul ilinde yapıldığı için elde edilen bulguların tüm illeri kapsayacak şekilde genelleştirilmesi amacı bulunmamaktadır.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

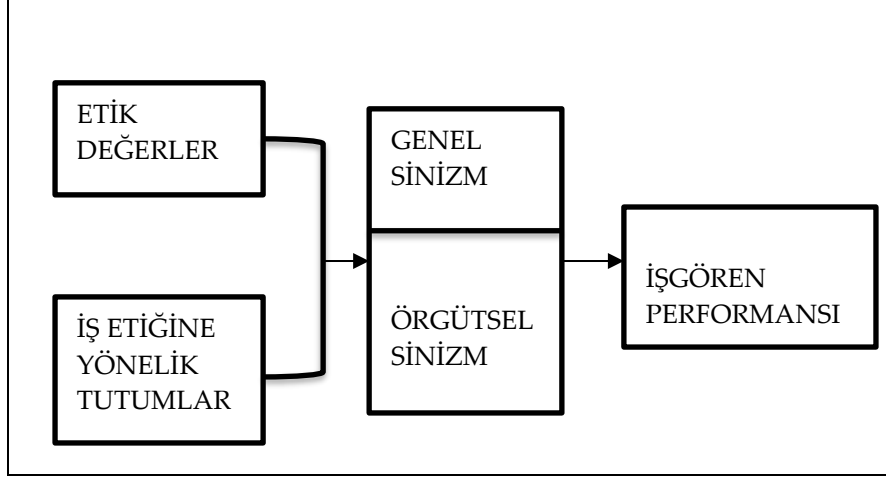
Bu araştırmada anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada tekstil sektöründe çalışanların etik algıları Charles H. Schwepker Jr. (2001) tarafından geliştirilen 7 maddelik “Örgütlerde Etik Değerler Ölçeği” ile ölçülmüştür. İşletme etik dışı kararların algısı ise Neumann ve Reichel’in (1979) geliştirdiği 30 maddelik “İş Etiğine Yönelik Tutumlar Ölçeği” ile ölçülmüştür. Çalışanların genel sinizm seviyesinin belirlenmesi Wrightman’ın (1992) geliştirdiği ve Erdost vd. (2007)’nin çalışmalarında kullandığı 10 maddelik ölçek ile örgütsel sinizm seviyesinin belirlenmesi ise Brandes’in (1997) geliştirdiği 14 maddelik ölçek ile ölçülmüştür. Son olarak da çalışanların performansları Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilmiş olan 4 maddelik İşgören Performans Ölçeği ile ölçülmüştür. Anket çalışmasından elde edilen veriler “SPSS” programında değerlendirilerek, regresyon analizi, korelasyon analizi, faktör analizi yapıp hipotezler doğrultusunda yorumlanmıştır.

İşletme etik dışı kararları ile sinizm ve işgören performansı etkileşim modelinin temel varsayımı, işletmenin almış olduğu etik dışı kararların iş görenlerde sinik davranışlara yol açacağı ve işgören performansını olumsuz yönde etkileyeceğidir. İşletme etik dışı kararlarının olmadığı bir ortamda yani etik işletme kararlarını uygulayan bir ortamda ise, iş görenler sinik tutum geliştirme yoluna gitmeyeceği ve işgören performansının yüksek olduğu varsayılmaktadır.

3.4. Araştırmanın Bağımlı-Bağımsız Değişkenleri, Hipotezleri ve Araştırma Modeli

Araştırma modeline ait bağımsız değişkenler, işletme etik dışı kararları, tekstil sektöründe çalışanların etik algıları ve tekstil sektöründe çalışanların genel düşüncesidir.

Araştırmada iki bağımlı değişken mevcuttur. İlki; örgütsel sinizm; ikincisi ise çalışan performansdır. Araştırmanın modeli şekil 1’de gösterildiği gibidir.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

Araştırmanın hipotezleri aşağıda sıralandığı gibidir:

H₁: İşletme etik dışı kararları örgütsel sinizm üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H₂: Tekstil sektöründe çalışanların genelinin örgütsel sinizm düzeyleri yüksektir.

H₃: İşletmenin etik dışı kararlar alması iş görenlerin etik algılarını negatif yönde etkilemektedir.

H₄: Tekstil sektöründe çalışanların etik alguları ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₅: Tekstil sektöründe çalışanların etik alguları ile örgütsel sinizmin alt boyutları (bilişsel, duyuşsal, davranışsal) arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₆: Örgütsel sinizmin çalışan performansına doğrudan ve negatif yönde etkisi bulunmaktadır.

H₇: İşletme etik dışı kararlarının çalışan performansına doğrudan ve negatif yönde etkisi bulunmaktadır.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Çalışmanın bu kısmında, araştırmanın bulgularına yer verilmiştir.

4.1. Demografik Verilere İlişkin Bulgular

Araştırma katılımcılarının demografik özelliklerine ilişkin veriler Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler (n=202)

Demografik Değişkenler	f	%
Cinsiyet		
Kadın	94	46.5
Erkek	108	53.5
İşletmenin Faaliyet Alanı		
Bölgesel	105	52
Ulusal	59	29.2
Uluslararası	38	18.8
Departman		
Üretim-Operasyon	70	34.7
Muhasebe-Finans	9	4.5
Personel	42	20.8
Satış-Pazarlama	64	31.7
Yazılım-ARGE	1	0.5
Diğer	16	7.8
İşyerinde Çalışan Sayısı		
3-50 Kişi	117	58
51-100 Kişi	47	23
101-150 Kişi	20	10
201-250 Kişi	18	9

Araştırmaya katılanların 94'ü kadın 108'i erkek olup çalışılan işletmenin faaliyet alanı 105'i bölgesel, 59'u ulusal, 38'i uluslararasıdır. Katılımcıların büyük çoğunluğu 70 kişi ile (%34.7) üretim-operasyon bölümündedir. Çalışanların işyerlerindeki işgören sayısına bakıldığında ise büyük çoğunluğun (117 kişi) işyerinde çalışan sayısı 3-50 kişi aralığında olduğu görülmektedir.

4.2. Güvenilirlik Analizi Bulguları

Çalışmanın Cronbach Alpha değeri 0,787 çıkmıştır. Bu da yapılan araştırmanın güvenilir olduğunun bir göstergesidir. 0,787 değeri iş gören performansı üzerinde sizinizin çeşitli alt faktörlerinin örneklem kitle üzerinde doğru ve güvenilir bir şekilde ölçülmüş olduğunu simgelemektedir. Geliştirilen anketi dolduran katılımcıların ifadeleri net bir şekilde algıladığı ve aynı yönde tutarlı cevaplar verdikleri bu istatistiki analizi ile kanıtlanmıştır. KMO ve Bartlett's testi de faktör analizi yapabilmeyen ön koşullarındandır ve tüm değişkenlerin faktör yüklemesi sırasında bağlı oldukları faktörle uyumlu olup olmadıklarını ölçen analizdir. KMO örneklem yeterliliği ölçütünün yüksek çıkması gerekmektedir. KMO oranı ne kadar yüksekse veri seti Faktör Analizi yapmak için o kadar uygundur denilebilir. Çok iyi bir faktör analizinde KMO değeri 0,80'den büyük olmalıdır. Ancak 0,50'den büyük değerler de kabul edilebilir. Aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi KMO değeri >0,50 olduğu için veri setinin faktör analizine uygun olduğu söylenebilir. Her bir üst faktöre ait KMO değerleri Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: Her Bir Üst Faktöre Ait KMO Değerleri

Örgütlerde Etik Değerler	,653	
İş Etiğine Yönelik Tutumlar	,755	
Genel Sinizm	,500	
Örgütsel Sinizm	,825	
İş gören Performansı	,840	
	Bartlett sig	<0.05
	Anlamlılık	0,00

4.3. Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları

Araştırmadaki verilerin yapısal geçerliliğini belirlemek üzere açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analizi sonuçları Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3: Açıklayıcı Faktör Analizi

BOYUTLAR VE ÖLÇEK MADDELERİ	FAKTÖR YÜKLERİ	AÇIKLANAN VARYANS
Örgütlerde Etik Değerler ($\alpha=0,834$) Çalıştığım firmada iş ahlakına yönelik ilkeler bulunmaktadır. Çalıştığım firmada başarılı olmak için kişilerin genellikle ahlaki değerlerden taviz vermeleri gerekmez. Çalıştığım firmada iş ahlakı resmi ve yazılı olarak belirtilmiştir.	,765 ,615 ,629	17.415
İş Etiğine Yönelik Tutumlar ($\alpha=0,762$) İşletmeciliğin tek etik tarafı para kazanmaktır. Etik değerler iş yaşamı için anlamsızdır. Belirli bir hedefe ulaşmak için gereken her şey yapılabilir. Çalıştığım iş yerinde işyeri ile ilgili malzemeleri eve götürürüm. Bu kimseye zarar vermez.	,795 ,875 ,704 ,783	14.643
Genel Sinizm ($\alpha=0,761$) İnsanların çoğu yakalanmayacağından emin olsa para ödemedi dolmuşu biner. İnsanlar diğer insanlarla gerçekte ilgilenmezler ama ilgileniyor görünürler.	,924 ,924	12.620
Örgütsel Sinizm ($\alpha=0,757$) Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum. Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım. Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir. Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşarım.	,804 ,866 ,794 ,756	11.626
Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm. Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.	,791 ,822	
İşgören Performansı ($\alpha=0,779$) Görevlerimi tam zamanında tamamlarım. İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum. Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim. Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.	,902 ,881 ,883 ,856	9.308
	Toplam Açıklanan Varyans: %65.612	

Açıklayıcı faktör analizinde Temel Bileşenler Yöntemi ve toplam değişkenliğin faktörler arasında homojen dağılmasını sağlamada kullanılan verilerin rotasyonu için faydalanılan Varimaks dönüştürmesi yapılmış ve faktörlerin toplam varyansı ne oranda açıkladığı belirlenmiştir. Buna göre Varimax döndürmesi sonucunda maddeler toplam 5 faktör altında toplanmış ve bu faktörler toplam varyansın %65,612'sini açıklamıştır. Faktör analizinde, her bir değer kabul edilebilmesi için 0,50'nin üzerinde olması gerekmektedir. Bu çalışma için yapılan analizde, faktör yüklerinin 0,615-0,924 arasında -kabul edilebilir seviyede olduğu- görülmektedir.

4.4. Korelasyon Analizi Bulguları

Çalışmaya ait korelasyon analizi sonuçları Tablo 4'te gösterildiği gibidir.

Tablo 4: Korelasyon Analizi

Değişkenler	1.	2.	3.	4.	5.
(1)Örgütsel Etik	1				
(2)İş Etiği	-,638**	1			
(3)Genel Sinizm	-,422**	,609**	1		
(4)Örgütsel Sinizm	-,493**	,620**	,553**	1	
(5)İşgören Performansı	,136	,192**	,256**	,095	1

N=202 **p< 0.05.

Korelasyon analizi sonucunda gelecekteki araştırmalara da ışık tutabilecek çok önemli bulgulara rastlanmıştır. İlk olarak örgütlerde var olan ve herkes tarafından kabul edilen güçlü etik değerlerin sinizmin hiçbir alt boyutuyla uyumlu olmadığı ve negatif korelasyon katsayısına sahip olduğu gözlemlenmiştir. Bu sonuç, araştırma modeli kurulurken ortaya atılan hipotezle son derece uyumludur. Özellikle bir firmada iş ahlakına yönelik ilkeler bulunması, bunların resmi ve yazılı olarak çalışanlara belirtilmesi, kişilerin firmada başarılı olmak için ahlaki değerlerden taviz vermeden çalışabileceklerini göstermektedir. Korelasyon analizi sonuçları bu bilgiyi teyit etmektedir. Diğer önemli bir husus ise iş ahlakını sadece para kazanmak üzere kuran işletmelerin sinizmin tüm boyutlarıyla aynı yönde (pozitif) algılanması ve değerlendirilmesidir. Bundan dolayı ölçekte yer alan bir alt boyut olan İş etiğine yönelik tutumlar genel ve örgütsel sinizm ile kendi içerisinde doğrudan ve pozitif yönde birbirini desteklemektedir. Bu durum aynı zamanda deneysel araştırmanın bir sağlaması olarak görülebilir.

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan iş gören performansı ise korelasyon analizi kapsamında örgütlerde etik değer analizinden daha çok diğer faktörlerle yüksek korelasyon ilişkisi içerisinde. Çok yalın ve basit bir açıklamayla örgütlerde etik değerlerin olmaması ve

sinizm olgusu çalışan performansını daha yüksek oranda etkilemektedir. Muhakkak ki iş gören performansı işyerinde etik değerlerin olmamasında ve sinizm uygulamalarında olumsuz olarak etkilenecektir. Bu sebep sonuç ilişkisini daha net bir şekilde ortaya konmasını sağlamak için bir sonraki aşamada regresyon analizi yapılacaktır.

Genel sinizm ve örgütsel sinizm boyutlarına gelince, aralarındaki, 553'lük yüksek sayılabilecek korelasyon değeri bu iki faktörün anketi dolduranlar tarafından ilişkili görüldüğünün bir kanıtıdır. Örneğin, çalışan insanlar diğer insanlar ile ilgileniyor gibi görünseler de, samimi olarak ilgilenmedikleri için kurumdaki herkes diğer insanlara karşı güvensizlik ve kuşku içinde yaşar ve çalıştıkları kurumu düşündükçe gerilim hissederler. Bu da iş görenlerin görevlerini zamanında tamamlamaları ve iş hedeflerine ulaşabilmelerini olumsuz olarak etkiler.

4.5. Regresyon Analizi Bulguları

Çalışmaya ait regresyon analizi sonuçları Tablo 5'te gösterildiği gibidir.

Tablo 5: Aşamalı Regresyon Analizi Sonuçları

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Yord. Std. Hatası	F	Sig.
1	,434	,189	,172	1,0839	11,453	,000
2	,273	,075	,061	1,1546	5,332	,001

Modelin genel olarak anlamlılık düzeyi "F" ile gösterilir. F testi sonucunda % 5 anlam düzeyinde modelin genel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir (Sig.<0,05).

Tablo 6: Değişkenlerin B ve Beta Korelasyon Katsayıları ve Anlamlılık Düzeyleri

Model	Yordayıcılar	B	Std. Hata	β	t	p
1	(Sabit)	3.191	,448		7.125	,000
	Örgütsel Etik	,288	,055	,444	5.259	,000
	İş Etiği	,240	,070	,344	3.432	,001
	Genel Sinizm	,158	,052	,257	3.046	,003
	Örgütsel Sinizm	-,028	,058	-,042	-,483	,630
2	(Sabit)	5.235	,237		22.048	,000
	İş Etiği	,074	,066	,107	1.118	,265
	Genel Sinizm	,155	,055	,253	2.811	,005
	Örgütsel Sinizm	-,075	,061	-,111	-1.218	,225

Bağımlı Değişken: İşgören Performansı

Korelasyon analizini takiben yapılan regresyon analizinde bir önceki analizi destekleyecek sonuçla beraber bazı ek bulgularda ortaya çıkmıştır. İş gören performansını bağımlı değişken olduğu analizde diğer tüm alt faktörler bağımsız değişken olarak modele dâhil edilmiştir. Bu analiz sonucu örgütlerde etik değerler, iş etiğine yönelik tutumlar ve genel sinizm adı verilen üst faktörlerin birleşerek iş gören performansını % 7,5 oranında etkilediği, diğer bir deyişle iş gören performansındaki değişimin % 7,5 tekabül eden kısmının bu üç faktör tarafından açıklandığı ortaya çıkmıştır. İş etiği ve genel sinizme ait Beta değerleri sırasıyla pozitif ,107 ve ,253'tür. Beta değerinin pozitif olması ankete katılanların iş etiği ve genel sinizm algıları ile iş gören performansları arasında aynı yönlü ve pozitif bir ilişkinin olduğunu gösterir. Dördüncü bir alt faktör olan örgütsel sinizm regresyon analizi kapsamında ele alındığında negatif Beta değerli olduğu için, yani örgütsel sinizm ile işgören performansı arasında negatif zayıf yönlü bir ilişki olduğu için diğer üst faktörler tarafından gölgelenmiştir ve etkisi kaybolmuştur.

Regresyon katsayısındaki anlamlılığını ölçen t değerleri (iş etiği $t=1,118$), (genel sinizm $t=2,811$), (örgütsel sinizm $t=-1,218$) iş etiği ve genel sinizmin iş görenlerin performans algıları üzerinde önemli etkilerinin olduğunu örgütsel sinizmin ise performansla ilişkisinin negatif olduğunu göstermektedir. İş görenlerin çalıştıkları örgüte karşı geliştirmiş oldukları negatif tutum, örgütün kararlarına güvenmeme ve inanmama örgütlerinin dürüstlükten yoksun olduklarını düşünme gibi sonuçlar eşliğinde çalışanların çalışma performanslarının yavaşlamasına neden olur. Örgütsel sinizmin en önemli sonuçlarından birisi de iş görenlerin performansındaki düşmedir. Moral bozukluğu, işe kendini verememe, işi yavaşlatma, ağırdan alma, işe geç gelmeler, şirket hakkında kötileyici konuşmalar yapılması gibi davranışların ortaya çıkması, çalışanda sinik tutumun gelişmesine neden olmakta ve çalışanın verimliliğini doğrudan ve negatif etkilemektedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgütsel sinizm, bireylerin çalıştıkları örgüte karşı geliştirmiş oldukları negatif tutumlardır ve çalışanlarda, örgütün kararlarına güvenmeme, işten her an çıkarılacakmış ve yöneticilerin gerçek karakterlerini, niyetlerini yansıtmadıklarını düşünme gibi inanç hâkimdir. Literatürde sinizm üzerine pek çok araştırma yapıldığı ve sinizmin işletme çalışanları üzerindeki etkilerinin varlığı saptanmıştır (Anderson ve Batemen 1997; Brandes vd. 1999; James 2005; Nair ve Kamalanabhan 2010; Nafei ve Kaifi 2013; Mete 2013; Karacaoğlu ve Küçükköylü 2015; Akdemir 2016; Görmen 2017). Ancak iş görenlerin sinik tutumlarının özellikle tekstil sektöründe, işletme etik dışı kararlarının iş görenlerin sinik tutum geliştirmeleri

ve beraberinde gelişen negatif performans etkilerinin saptanmasına yönelik bir araştırma yeterince ve derinlemesine yapılmamıştır. Bu ihtiyaçtan hareketle İstanbul tekstil sektöründe çalışanların sinizm, iş gören performansı ve işletme etik dışı kararlarını algılamaları ile arasında anlamlı bir fark olup olmadığının tespiti ve de işletme etik dışı karar algısının tekstil çalışanlarının sinik davranışlarını ve performanslarını etkileyip etkilemediğinin saptanması için bu araştırma yapılmıştır. İş etiği, işletme etiği, sinizm, işgören performansı kavramlarının birbiriyle alakalı birbirlerini etkileyen ve birbirlerinin içinde yer alan kavramlar olduğu görülmüştür. Şöyle ki; etik değerlere önem veren, etik ilkelere göre hareket eden ve sosyal sorumluluk bilinci gelişmiş işletmelerde çalışan personel, işletmeye karşı sinik bir tutum geliştirmeyecek dolayısıyla da işletmenin işgören performansı artacaktır. Yalnızca kar sağlama güdüsüyle hareket eden işletmeler toplum menfaatlerini göz ardı edip, sosyal sorumluluk bilincinden uzaklaşarak uzun vadede yaşam sürdürme amacını gerçekleştiremeyecek hale gelirler, işletmenin imajı zedelenir ve rekabet avantajlarını yitirirler. İşletmelerin böyle bir duruma düşmemeleri için iş etiği uygulamalarını yakından takip etmeleri ve işletmelerinde etik ilkeler ve etik kodlar belirlemeleri gerekmektedir.

Araştırma bulgularından hareketle, gelecekteki araştırmalara da ışık tutabilecek çok önemli sonuçlara rastlanmıştır. İlk olarak etik değerlerin sinizmin hiçbir alt boyutuyla uyumlu olmadığı (etik değer algılanırsa sinik tutum geliştirilmiyor) sonucuna varılmıştır. Firmalarda iş ahlakına yönelik yazılı ilkelerin bulunması, kişilerin firmada başarılı olmak için ahlaki değerlerden taviz vermeden çalışabileceklerini yapılan faktör analizi ve korelasyon analizi doğrulamaktadır.

Diğer önemli bir husus ise iş ahlakını sadece para kazanmak üzere kuran işletmelerin sinizmin tüm boyutlarıyla aynı yönde (pozitif) algılanması ve değerlendirilmesinden dolayı, ölçekte yer alan bir alt boyut olan İş etiğine yönelik tutumlar genel ve örgütsel sinizm ile kendi içerisinde doğrudan ve pozitif yönde birbirini desteklemektedir. Bu durum aynı zamanda deneysel araştırmanın bir sağlaması olarak görülebilir. Araştırmanın bağımlı değişkeni olan iş gören performansı ise korelasyon analizi kapsamında örgütlerde etik değer analizinden daha çok diğer faktörlerle yüksek korelasyon ilişkisi içerisindedir. Çok yalın ve basit bir açıklamayla örgütlerde etik değerlerin olmaması ve sinizm olgusu çalışan performansını daha yüksek oranda etkilemektedir.

Bu araştırmada iş gören performansı ile genel sinizm, örgütsel sinizm, iş etiği ve iş görenlerin etik algıları değişkenlerinin birbirlerini etkileme/açıklama oranlarını saptamak amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda örgütlerde etik değerler, iş etiğine yönelik

tutumlar ve genel sinizm adı verilen üst faktörlerin birleşerek iş gören performansını % 7,5 oranında etkilediği, diğer bir deyişle iş gören performansındaki değişimin % 7,5 tekabül eden kısmının bu üç faktör tarafından açıklandığı ortaya çıkmıştır. Analizdeki beta değerinin pozitif olması ankete katılanların iş etiği ve genel sinizm algıları ile iş gören performansları arasında aynı yönlü ve pozitif bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Yalnızca dördüncü bir alt faktör olan örgütsel sinizm, regresyon analizi kapsamında negatif beta değeri almış, yani örgütsel sinizm ile işgören performansı arasında negatif zayıf yönlü bir ilişkinin varlığı ortaya çıkmıştır.

Genel sinizm ve örgütsel sinizm boyutları arasındaki ilişki araştırılmış ve 553'lük yüksek sayılabilecek korelasyon değerine ulaşılmıştır ki bu da iki faktörün tekstil sektöründe çalışan katılımcılar tarafından ilişkili görüldüğünün bir kanıtıdır. Diğer bir deyişle, “bir çıkarı olduğunda insanların çoğu yalan söyler”, “insanlar diğer insanlarla gerçekte ilgilenmezler ama ilgileniyor görünürler”, “çoğu insan arzu ettiği şeylerle ilgili dürüst değildir”, “insanlar dürüstlük ve ahlaka ilişkin etik standartlara sahip olduklarını ifade ederler ancak çok az insan bunlara uyar” gibi genel sinizm ile ilgili ifadelerle, “çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum” “çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşarım” gibi örgütsel sinizmle ilgili ifadeler ilişkili görülmüştür.

Araştırma ölçeği kapsamında oluşturulan sinizmin alt faktörleri dört farklı makaleden temin edilmiş ve güvenilirlik analizi ile uygulanabilirliği test edilmiştir. Bununla birlikte ölçeklerin içsel geçerliliği ve geliştirilen modele uygun olup olmadıkları istatistikte boyut azaltma olarak tanımlanan faktör analizi kullanılarak test edilmiştir. Çıkan sonuç, firmaların etik kodlarının olmasının, iş görenleri firmada başarılı olmak için ahlaki değerlerden taviz vermeden çalışmaya sevk ettiğini, sinizmin çalışanların performanslarını azaltan etkilerinin olduğunu göstermiştir.

Yöneticiler, örgütsel sinizmi ortadan kaldırmak ve beraberinde iş gören performansını artırmak amacıyla öncelikli olarak işletmelerinde etik kodlar oluşturmalı, çalışanların güvenini kazanacak davranışlar içinde olmalı ve buna yönelik bir çalışma ve adalet ortamı oluşturmalıdırlar. Ayrıca, çalışanlarla yakın-çok yönlü ilişki kurmalı, çalışanlarını ödüllendirmeli çalışanlarla aralarındaki hiyerarşik yapı çalışanların sorunlarının anlatılabilmesine engel teşkil etmemeli, çalışanları alınan kararlara dâhil etmeli ve aidiyet ortamı ile tüm çalışanların menfaatlerinin korunduğu algısı ile sinik tutumların azaltılmasına ve örgütsel bağlılıklarının artmasına katkı sağlanmalıdır. Bunlara ilaveten yöneticiler, örgütsel huzuru tehdit eden örgütte var olan çalışma koşullarını ve kalitesini iyileştirmeli, çalışanların sinik tutumlarını azaltmak için iş görenlerin duyuşsal, davranışsal ve bilişsel yönden eğitecek

motivasyon vb. eğitimler vermelidirler. Aksi halde örgüt yönetimi tarafından sorun olarak algılanmaz ve gerekli önlemler alınmaz ise, çalışanın örgüte ve çalışanlara karşı olan güveni azalacak, motivasyon düşüklüğü de azalan performansa sebebiyet verecektir.

KAYNAKÇA

- Akdemir, B., Kırmızıgül, B. ve Zengin, Y. (2016). Örgütsel Sinizm ile İş Performansı Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi. 6(2), 115-130.
- Anderson, L. M. ve Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some Causes and Effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 449-469.
- Arslan, M. (2001). İş ve Meslek Ahlakı. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Bakari, H., Hunjra, A. I., Jaros, S. ve Khoso, I. (2018). Moderating Role of Cynicism About Organizational Change Between Authentic Leadership and Commitment to Change in Pakistani Public Sector Hospitals. *Leadership in Health Services*.
- Birsel, M. (2007). İnsan Kaynakları Uygulamalarında Etik Yaklaşımlar, Editör: Tevrüz, Suna. İş Hayatında Etik, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Boyalı, H. (2011). Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Karaman'daki Bankalar Üzerinde Bir Uygulama. . Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi SBE Yüksek Lisans Tezi.
- Brandes, P. (1997). Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences, Unpublished Doctoral Thesis, University of Cincinnati.
- Brandes, P., Dharwadkar, R., Dean, J. W. (1999). Does Organizational Cynicism Matter?: Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes. Paper Presented at The Eastern Academy of Management, Philadelphia.
- Butler, P. ve Tregaskis, O. (2018). Distributed Leadership and Employee Cynicism: Trade Unions as Joint Change Agents. *Human Resource Management Journal*.
- Chiaburu, D. S., A. C. Peng, I.-S. Oh, G. C. Banks ve L.C. Lomeli (2013). Antecedents and Consequences of Employee Organizational Cynicism: A Meta-Analysis, *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 181-197.
- Cole, M. S. Brunch, H. ve Vogel, B. (2006). Emotion as Mediators of the Relations Between Perceived Supervision Support and Psychological Hardiness on Employee Cynicism, *Journal of Organizational Behavior*, 27, 463-484.
- Dean, J. W, Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism, *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Derin, N. (2011). İşletmelerde Geride Kalan Sendromu ve Örgütsel Güven., Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Elçi, M. ve Kul, B. (2017). Kamu Çalışanlarının Etik İklim Algılarının Örgütsel Sinizm Tutumları Üzerindeki Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Uygulama, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 8(1), 118-137.
- Erdost, E. Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi. 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. Bildiri Kitabı, 514-524.

- Filizöz, B. (2011). Etik ve Etiğe İlişkin Temel Kavramlar. Editör: Zeyyat Sabuncuoğlu. İşletme Etiği. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Fuchs, S., ve Edwards, M. R. (2012). Predicting Pro-change Behaviour: The Role of Perceived Organisational Justice and Organisational Identification. *Human Resource Management Journal*, 22, 39-59.
- Görmen, M. (2017). Örgüt Kültürünün Örgütsel Sinizm Tutumları Üzerine Etkisi. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 8(15), 363-388.
- James, M.S.L. (2005). Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems (Dissertation of Doctor of Philosophy), The Florida State University.
- Karacaoğlu, K. ve Küçükköylü, C. (2015). İşgören Sessizliğinin Örgütsel Sinizme Etkisi: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*. 3(15), 401-408.
- Kirkman, B. L. ve Rosen, B. (1999). Beyond Self-Management: The Antecedents and Consequences of Team Empowerment. *Academy of Management Journal*, 42, 58 –74
- Lorinkova, N. M. ve Perry, S. J. (2017). When is Empowerment Effective? The Role of Leader-Leader Exchange in Empowering Leadership, Cynicism, and Time Theft. *Journal of Management*, 43(5), 1631- 1655.
- Mete, Y. A. (2013). Relationship Between Organizational Cynicism and Ethical Leadership Behaviour: A Study at Higher Education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 89, 476-483.
- Nafei, A. W. ve Kaifi, B. A. (2013). The Impact of Organizational Cynicism on Organizational Commitment: An Applied Study on Teaching Hospitals in Egypt. *European Journal of Business and Management* 5(12), 131-147.
- Nair, P. ve Kamalanabhan, T. J. (2010). The Impact of Cynicism on Ethical Intentions of Indian Managers: The Moderating Role of Seniority. *Journal of International Business Ethics*. 3(1), 14-29.
- Neumann, Y., ve Reichel, A. (1979). The Development of Attitudes Toward Business Ethics Questionnaire (ATBEQ): Concepts, Dimensions, and Relations to Work Values (Working Paper). Ben Gurion University of Negev, Israel.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2011). Örgütsel Davranış. Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Reichers, A. E., Wanous, J., ve Austin, J. (1997). Understanding and Managing Cynicism about Organizational Change. *Academy of Management Executive*. 11(1), 48-59.
- Sarı, Y ve Doğanekin, A. (2016). Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Etik İklim ve Örgütsel Sinizm İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(3), 222-250.
- Schweper, Jr. C. H. (2001). Ethical Climate's Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention In The Salesforce, *Journal of Business Research*, 54, 39-52.

- Tekin, Z. (2018). Bankacılık Sektöründeki Sosyal Pazarlama Uygulamalarının Etik İklim ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14 (3), 807-824.
- Tekin, Z., Uslu, F., Karakuş, K. (2018). İşletmelerin Etik Kararlarının ve Kurumsal Sosyal Sorumluluklarının Ahilik Anlayışı Çerçevesinde Değerlendirilmesi. Mardin: İKSAD I. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi Tam Metin Kitabı, 631-636.
- Turan, Ş. (2011). Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma. Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi SBE Yüksek Lisans Tezi.
- Wanous, J. P., Reichers, A.E., ve Austin, J.T. (1994). Organizational Cynicism: An Initial Study. *Academy of Management Proceedings*, 1, 269-273.
- Yıldız, K, Akgün, N. ve Yıldız, S. (2013). İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki. *International Journal of Social Science*, 6 (6), 1253-1284.