TRAKYA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

Cilt: 19 Sayı: 2 Aralık 2017

TRAKYA UNIVERSITY

JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE

Volume: 19 Issue: 2 December 2017

ISSN 1305-7766

e-ISSN 2587-2451

TRAKYA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

Cilt: 19 Sayı: 2 Aralık 2017

TRAKYA UNIVERSITY

Journal of Social Science

Volume: 19 Issue: 2 December 2017

TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Dergisi
Cilt: 19 Sayı:2 Aralık 2017

TRAKYA UNIVERSITY
Journal of Social Science
Volume: 19 Issue:2 December 2017

Dergi Sahibi / Owner
Trakya Üniversitesi Rektörlüğü
Sosyal Bilimler Enstitüsü Adına
Yrd.Doç.Dr. Levent DOĞAN

Editör / Editor
Yrd.Doç. Dr. Ebru Zümrüt BOYACIOĞLU

Dergi Yayın Kurulu / Editorial Board
Başkan / Chairman
Yrd.Doç.Dr. Levent DOĞAN

Üyeler / Members
Prof. Dr. Ali İhsan ÖBEK
Doç.Dr. Adil OĞUZHAN
Doç. Ahmet Hamdi ZAFER
Yrd.Doç. Dr. Ebru Zümrüt BOYACIOĞLU
Yrd.Doç. Şükrü DİNÇ

Yardımcı Editör/ Associate Editor
Ar. Gör. Emre KALAY

Dizgi Mizanpaj/ Page Layout
Müge ATAKAN
Servet KARAGÖZ

Kapak Dizayn / Cover Design
Prof. Dr. Bünyamin ÖZGÜLTEKİN

İletişim Adresi/Address
T.C. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Balkan Yerleşkesi - Edirne / TÜRKİYE
Tel.-Faks: 0284 235 63 00-01
e-mail: trakyasobedergi@gmail.com

Baskı / Publishing
Trakya Üniversitesi Matbaası-Edirne Teknik Bilimler MYO-
Sarayiçi Yerleşkesi/EDİRNE

Trakya University Press-Edirne Vocational College of Technical Sciences-
Sarayiçi Campus/EDIRNE

Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Uluslararası Hakemli Bir Dergidir.
Trakya University Journal of Social Science is the International Peer Reviewed Journal.

Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi'nin Tarandığı İndeksler:

- TÜBİTAK-ULAKBİM TR Dizin, Sosyal ve Beşeri Bilimler Veri Tabanı,
- T.C. Başbakanlık Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü Veri Tabanı,
- İdeal Online,
- Araştırmax,
- İSAM- İslam Araştırmaları Merkezi,
- SOBİAD- Sosyal Bilimler Atıf Dizini,
- TEİ-Türk Eğitim İndeksi,
- EBSCO,
- Academic Research Index-Researchbıb,
- Academic Keys,
- Science Library Index

Trakya University Journal of Social Science Is Indexed By:

- TUBITAK/ULAKBIM TR Index, Social and Humanities Database Index,
- Prime Ministry State Books Archive,
- İdeal Online,
- Araştırmax,
- ISAM- Center For Islamic Studies,
- SOBİAD- Social Sciences Citation Index,
- TEİ- Index of Turkish Education,
- EBSCO,
- Academic Research Index-Researchbib,
- Academic Keys,
- Science Library Index

Uluslararası Danışma Kurulu/International Advisory Board
(Unvan ve soyisim alfabetik sırasına göre verilmiştir.)

Prof. Ali AKARCA
University of Chicago Illinois

Prof.Dr. Işıl AKGÜL
Marmara Üniversitesi

Prof.Dr. Ülker AKKUTAY
Gazi Üniversitesi

Prof.Dr. İlker ALP
Trakya Üniversitesi

Prof.Dr. Mehmet ALPARGU
Sakarya Üniversitesi

Prof.Dr. Sudi APAK
Esenyurt Üniversitesi

Prof. Ezendu ARIWA
University of Bedfordshire

Prof. Peter BALDWIN
University of California

Prof.Dr. Şerif Ali BOZKAPLAN
Dokuz Eylül Üniversitesi

Prof.Dr. Şahamet BÜLBÜL
Marmara Üniversitesi

Prof. Dr. Rıdvan CANIM
Trakya Üniversitesi

Prof. King-kok CHEUNG
University of California

Prof Dr Kerima FİLAN
Sarejevo University

Prof. Robert MELVILLE
City University London

Prof. Elliot Y. NEAMAN
University of San Francisco

Prof.Dr. Nadir ÖCAL
Orta Doğu Teknik Üniversitesi

Prof.Dr. Mustafa ÖNER
Ege Üniversitesi

Prof.Dr. Necdet ÖZÇAKAR
İstanbul Üniversitesi

Prof.Dr. Süleyman ÖZDEMİR
Bandırma Üniversitesi

Prof.Dr. Bünyamin ÖZGÜLTEKİN
Beykent Üniversitesi

Prof.Dr. Nevzat ÖZKAN
Erciyes Üniversitesi

Prof. Barry RIDER
Cambridge University

Prof.Dr. Burak SALTOĞLU
Boğaziçi Üniversitesi

Prof.Dr. Bedriye SARAÇOĞLU
Gazi Üniversitesi

Prof.Dr. Ovidiu STOICA
''Alexandra Ioan Cuza'' University of Iaşi

Prof.Dr. Belma TUĞRUL
Hacettepe Üniversitesi

Prof.Dr. Ayhan GENÇLER
Trakya Üniversitesi

Prof. Dr. Dragi GJORGİEV
Üsküp St. Kiril and Metodiy Üniversitesi

Prof. Dr. Gürer GÜLSEVİN
Ege Üniversitesi

Prof. Dr. Ebru GÜNLÜ
Dokuz Eylül Üniversitesi

Prof.Dr. Ahmet GÜNŞEN
Trakya Üniversitesi

Prof.Dr. Selahattin GÜRİŞ
Marmara Üniversitesi

Prof. Dr. Nimetullah HAFIZ
University of Prishtina

Prof. Foo-Nin HO
San Francisco State University

Prof. Dr. Fadil HOCA
Uluslararası Vizyon Üniversitesi

Prof. Philip T. HOFFMAN
California Institute of Technology

Prof.Dr. Dinçay KÖKSAL
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Prof. Dr. Derman KÜÇÜKALTAN
İstanbul Arel Üniversitesi

Prof. Li Way LEE
Wayne State University

Prof. Tunay I. TUNCA
University of Maryland

Prof.Dr. Sibel TURAN
Trakya Üniversitesi

Prof.Dr. Münevver TURANLI
İstanbul Ticaret Üniversitesi

Prof. Dr. Vahit TÜRK
İstanbul Kültür Üniversitesi

Prof.Dr. Sadi UZUNOĞLU
Trakya Üniversitesi

Prof.Dr. Maria Stella VETTORI
University of South Africa

Prof.Dr. Aslı YÜKSEL MERMOD
Marmara Üniversitesi

Assoc.Prof. Hülya K. K. ERASLAN
Rice University

Doç. Dr. Tuncer BÜLBÜL
Trakya Üniversitesi

Prof. Assoc.Dr. Afrim HOTİ
University "Hasan Prishtina"

Assoc.Prof. Dr. Salih OKUMUŞ
University of Prishtina

Doç. Ahmet Hamdi ZAFER
Trakya Üniversitesi

Asst. Prof.Dr. Berkay ÖZCAN
London School of Economics and Political Science

Buket ÖNAL (165-186)
Dünden Bugüne Türkiye-Küba İlişkileri: Kesişen Yollar, Beklentiler, Öneriler
Turkey-Cuba Relations from Past to Present: Insecting Roads, Expectations, Suggestions

Pınar KARCAN (187-201)
Why Do States Need To Be Aware of the International Trade Law and International Investment Law Interaction When Regulating?
Devletlerin Düzenleme Getirirken Neden Uluslararası Ticaret Hukuku ve Uluslararası Yatırım Hukuku Dengesini Bilmesi Gerekir?

Mevlüt KAYA (203-216)
Kulun Sözcüğü ve Kuluncak Köyü'nün Ad Menşeine Tarihsel Bir Bakış
Kulun Word and a Historical View to the Name Origin of Kuluncak Village

Bülent HALVAŞİ, Alper AKGÜL, Özcan ÖZBEK (217-233)
Enstrüman Eşlikli Uygulamaların İlköğretim Öğrencilerinin Müzik Dersine İlişkin Tutumlarına ve Başarılarına Etkisi
The Effect Of Practices Accompanied By Instruments on the Elementary Students' Achievement and Atitudes Towards Music Lessons

Ajda Şenol SAKİN (235-246)
Giovanni Battista Pergolesi ve Sol Majör Flüt Konçertosu
Giovanni Battista Pergolesı and G Major Flute Concerto

Erol TARKUM (247-260)
Çağdaş Türk Müziğinin Oluşum ve Gelişim Sürecinin ve Bu Süreçte Rol Oynayan Faktörlerin İncelenmesi
Analysing Formation and Development Process Of Contemporary Turkish Music And Factors Playing Role in this Process

Ramazan SEVER, Sayım AKTAY (261-273)
Sınıf Öğretmenliği Eğitimi Sempozyumu İçin Değerlendirme ve Öneriler
Evaluation And Suggestions About Primary Teacher Education Symposiums

Celal GÜLŞEN, Mehmet DEMİR (275-295)
İlk ve Ortaokul Yöneticilerinin Çoklu Zeka Alanları ile Liderlik Stilleri Arasındaki Ilişki
The Relationship between Multiple Intelligence Fields and Leadership Styles of Primary and Secondary School Directors

Metin REYHANOĞLU, Harun YILMAZ (297-317)
Örgütsel Güvenin Sağlamasında Sinizmin Etkisi: Havalimanı Güvenlik Memurları Örneği
The Effect of Cynicism in Providing Organızational Trust: A Case of Airport Security Officers

Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi
Aralık 2017 Cilt 19 Sayı 2 (297-317)

ÖRGÜTSEL GÜVENİN SAĞLAMASINDA SİNİZMİN ETKİSİ: HAVALİMANI GÜVENLİK MEMURLARI ÖRNEĞİ

THE EFFECT OF CYNICISM IN PROVIDING ORGANIZATIONAL TRUST: A CASE OF AIRPORT SECURITY OFFICERS

Metin REYHANOĞLU[*] Harun YILMAZ[**]

Geliş Tarihi: 12.05.2017 (Received) *Kabul Tarihi: 18.10.2017 (Accepted)*

ÖZ: Havacılık sektöründe emniyet ve güvenlik öncelikli iki konudur. Sıfır hata ve sıfır risk istenme özelliğine sahip havacılık sektöründe, tüm operasyonun sorunsuz bir şekilde tamamlanması, can ve mal güvenliğinin sağlanmasından geçmektedir. Operasyonun büyük bir bölümü havalimanlarında gerçekleştirildiğinden, güvenliğin sağlanması havalimanı güvenlik ve koruma personelinin sorumluluğundadır. Koruma ve güvenlik personelinin performansının en üst düzeyde olması, havalimanlarında güvenlik hizmetinin aksamamasını sağlayacak önemli öğelerden birisidir. Koruma ve güvenlik personeli performansının üst düzeyde olması için personelin kurumuna, yöneticilerine ve meslektaşlarına karşı kuşku duymaması ve onlara güvenmesi gerekmektedir. Çalışanın genel anlamda örgütüne karşı kuşku duyması olarak tanımlanan örgütsel sinizmin azaltılmasının yolu, güvenden geçmektedir. Duyulan bu güvene genel ve örgütsel sinizm negatif yönde etki edebilir. Bu çalışmanın amacı, havalimanlarında bir meslek olarak icra edilen koruma güvenlik personelinin genel ve örgütsel sinizminin örgütsel güvenine etkisini ortaya koymak ve örgütsel sinizmin aracılık etkisini ölçmektir. Bu amaçla Türkiye genelindeki 51 hava meydanında çalışan koruma görevlisine anket uygulanmıştır. 96 cevaplayıcı üzerinden yapılan ölçek sınamaları sonrasında Pearson korelasyon analizinde örgütsel sinizm ile genel sinizmle pozitif ve örgütsel güvenle negatif ilişki bulunmuştur. Yapısal eşitlik modeli çerçevesinde örgütsel sinizmin genel sinizm ile örgütsel güven arasında aracılık etkisi test edilmiş, genel sinizmin örgütsel güvene etkisi anlamlı olmadığından aracılık etkisi bulunamamıştır. Sonuç olarak, genel sinizm, örgütsel sinizm ve güven arasındaki ilişkiye yönelik model önerisinde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Güven, Örgütsel Sinizm, Genel Sinizm, Havacılık Güvenliği, Koruma ve Güvenlik Personeli.

ABSTRACT: Safety and security are two priorities in the aviation sector. In the aviation sector, which is managed for zero error and risk feature, the entire operation that completed smoothly is the way to ensure the safety of life and property. As a large part of

[*] Yrd.Doç.Dr., Mustafa Kemal Üniv., İ.İ.B.F., İşletme, reyhanoglu@gmail.com
[**] Öğr.Görv., İskenderun Teknik Üniv., Sivil Havacılık Y.O., hyilmaz6@gmail.com

the operation is carried out at the airports, it is the responsibility of the aviation security officer to ensure safety. The fact that the performance of the security officer is at the highest level is one of the important feature to ensure that security services at the airport will not fail. In order to performance of security officer at a high level, it is necessary for the personnel to have no doubt and trust on their institution, managers and colleagues. The way of reducing organizational cynicism, which is defined as the employee's suspicion of organization in general terms, is the trust. The general and organizational cynicism can affect negatively on trust. The purpose of this study is to demonstrate the effect of general and organizational cynicism on organizational trust of security officers, performed as a profession, at airports and to measure the mediation effect of organizational cynicism. For this purpose, a questionnaire was applied to the security officer that working in 51 airports in Turkey. Following Pearson's Correlation Analysis with 96 respondents, the positive correlation was found organizational cynicism with general cynicism and negative with organizational trust. A model of the Structural Equational Model carried out that the mediating effect of organizational cynicism between general cynicism and organizational trust has been tested. Due to the effect of general cynicism on organizational trust was not significant, organizational cynicism has not a mediation effect. Consequently, a model has been proposed a relationship between general cynicism, organizational cynicism and trust.

Key Words: Organizational Trust, Organizational Cynicism, General Cynicism, Aviation Security, Security Officer.

GİRİŞ

Uluslararası bir sektör olan hava taşımacılığı her zaman çekici bir hedef olmuştur. Uçak kaçırma ve sabotaj ihtimalleri her gün yaşanabildiğinden havalimanlarında ve uçaklarda güvenlik tedbirleri sürekli yeni teknolojilerle en üst seviyeye çıkarılmaktadır. Teknolojiyi kullanacak olan koruma ve güvenlik personelinin yetkin, uzman ve güvenilen kişi olma özelliğine sahip olması havacılık endüstrisinin vazgeçilmezidir.

Burada insan her zaman olduğu gibi ön plana çıkmaktadır. Çünkü güvenlik personeli kanunsuz bir eylem girişiminde kullanılabilen silahlar, patlayıcılar ya da diğer tehlikeli aletleri tespit etmeye ve/veya tanımlamaya yönelik teknik uygulamayı yapan kişidir. Bundan dolayı, güvenlik personelinin performansının en üst düzeyde olmasını sağlama konusunda kurumlara büyük görev düşmektedir. Güvenlik personelinin çalıştığı örgüte güvenmesi, işin temelini oluşturmaktadır. Kurumuna, yöneticisine ve çalışanlara güvenen kişi iş performansında başarılı olabilir. Başarının sürdürülebilir olması, güven algısının sürekliliği ile gerçekleşecektir.

Örgüt içinde güven algısının azalmasına sebep olacak tüm faktörlerin ortadan kaldırılması güvenin sürekliliği açısından önemlidir. Bu faktörlerden biri de çalışanın örgütün yaptığı eylemlere karşı bir anlamda kuşku duyması şeklinde ifade edilen sinizmdir. Özellikle kişinin örgütüne karşı olumsuz his ve duygularının ortadan kaldırılması gerekmektedir. Bu bağlamda genel olarak sinizm ve örgütsel sinizme dikkat çekilmektedir.

Çünkü sinizm örgütsel güven ile negatif ilişkilidir (Kanter ve Mirvis, 1989; Abraham, 2000; Mino 2002; Özler, Türköz, Polat ve Coşar, 2013).

Bu çalışmanın amacı, havalimanlarındaki güvenlik elemanlarının sinizm düzeylerinin örgütsel güvene olan etkisini ölçmek ve örgütsel sinizmin genel siniz ile örgütsel sinizm arasındaki aracılık rolünü tespit etmektir. Çünkü sinizmin yüksek olduğu örgütlerde örgütsel güven düşük olacağından iş performansı da düşecektir. Havalimanı güvenlik hizmetleri en küçük hata ve riski kabul etmez. Bu itibarla güvenlik personelinin iş performansını en üst düzeye çıkarmak için örgütteki sinizmi ortadan kaldırarak güven ortamı oluşturulmalıdır. Bu çalışma güvenlik çalışanlarının kurumlarına yönelik tutum ve davranışlarının havacılık sektöründe güvenliğin ilk adımı olması nedeniyle önem arz etmektedir.

1. Örgütsel Sinizm ve Boyutları

Sinizme göre insanın başkalarına yardım etmesi ve ilişki kurmasının temel nedeni kendi öz çıkarlarını maksimize etmesidir. Bu bakış açısı, insanın başkalarını kullandığını ima etmekte, kötümserliği ve olumsuzluğu çağrıştırmaktadır. Sinizm felsefesi, Sokrates, Dyojen gibi Eski Yunan filozoflarının tartışmalarından esinlenerek sosyal patolojik durumu gözler önüne seren Nietzsche gibi popüler yorumcuların uygarlığın temellerine karşı 'nihil-ist' isyanı ile başlamıştır (Cutler, 2005: 1). Kanter ve Mirvis'in 'Kinik Amerikalılar' (1989) adlı kitapla birlikte günümüz 'modern toplum'un temsilcisi olan ABD medyasında geniş olarak yer alması (James, 2005: 15), özellikle de şirket skandalları, işletme yöneticilerinin hilekârlıklarıyla ilgili haberlerin artması sinizm kavramını daha da görünür hale getirmiştir. Bir dönem Radikal Gazetesi'nde de yer alan Scott Adams'ın karikatürlerindeki Dilbert karakteri bir örgüt içindeki yöneticilerin çalışanları nasıl kullandığını ima eden ünlü simgelerden biridir (Wanous, Reichers ve Austin, 2000: 133; Cutler, 2005: 164). Dilbert karakteri o kadar sembolize edilmiştir ki, akademik camiada bir fenomen biçiminde "büyük bürokratik örgütlerdeki çalışanların yönetimin etkinliği hakkında alaycı ve küçümseyici bir davranış içerisinde olmaları" (Feldman, 2000) 'Dilbert Sendromu' olarak adlandırılmıştır. İşte örgütsel sinizm fikri tam da buradan doğmakta, örgüt içinde kinik davranışların yaygın olması anlamında kullanılmaktadır.

Sinizmin kavramının sıfatı olan 'kinik'in modern tanımı, toplumsal sözleşme ve otoriteye karşı, olumsuz ve alaycı tavırları olan bireyler şeklindedir. Çalışanların kinik içeren tutum ve davranışları yansıtmaları veya yöneticilerin davranışlarını veya örgütteki uygulamaları küçümsemeleri örgütsel sinizmi doğurmaktadır. Kanter ve Mirvis'in (1989) 'Amerikan mutsuzluğu' olarak tanımladığı, çalışanların örgütlerine karşı aşırı derecede olumsuz tutumunun nedenini sinizm olarak açıklanmakta, asıl nedenini de örgütlerin başarısızlığına bağlamaktadır (Andersson ve Bateman, 1997: 450). Örgütsel sinizm, örgüte ilişkin çalışanların paylaştığı şüphelerdir. Örgütsel sinizmin birçok nedeni olmasına rağmen

Dean vd. (1998: 341) bunun özellikle örgütsel değişimde su yüzüne çıktığını belirtirler. Nedeni ise, geçmiş tecrübelerle ortaya çıkmış paylaşılan kaygılardır. Nedeni ne olursa olsun örgütsel sinizm, çalışanın örgütsel bağlılığında bir azalmaya yol açmakta, çalışanda düşük iş tatmini ve yabancılaşma (Dean vd., 1998; Abraham, 2000; Mino, 2002: 9), verim düşüşü (Kanter ve Mirvis, 198), değişim çabalarına düşük katılım ve düşük moral görülmekte, bu da işletmeyi gelir kaybına uğratmaktadır (Eaton, 2000: 1-2).

Örgütlerde sinizm başlangıçta bir kişilik özelliği (James, 2005: 3) ve bir toplumsal tepki (Kanter ve Mirvis, 1989) olarak tanımlanmıştır. Akademik yazında beş çeşit örgütsel sinizmden bahsedilmiştir (Dean vd., 1998: 344; Abraham, 2000): Kişilik, kurum, çalışan, örgütsel değişim ve meslek sinizmi. Buna karşın birçok araştırmacı da, örgütte bu beş çeşit sinizmin varlığının zorunlu olmadığını, örgüte karşı kinik tutumlarda bulunmalarının yeterli olduğunu belirtmektedirler (Andersson ve Bateman, 1997; Dean vd., 1998; James, 2005. 3). Çünkü örgüt içinde oluşan çeşitli örgütsel faktörler çalışanların örgütlerine karşı hayal kırıklığı yaşamalarına, güvensizlik duymalarına ve hatta küçük görmelerine neden olabilmektedir (Kanter ve Mirvis, 1989; Kanter ve Mirvis, 1991; Andersson ve Bateman, 1997: 450; James, 2005: 3). Örgütsel küçülme için işten çıkarmalar, performansın sağlanamaması, örgütsel değişim (Wanous vd., 2000; James, 2005: 3), kariyer değerlendirmesi (Feldman, 2000; James, 2005: 3) gibi örgütsel faktörlerin de hesaba katılması gerektiği belirtilmektedir (Andersson ve Bateman, 1997, Dean vd., 1998; Abraham, 2000). Bu açıdan baktığımızda sinizm; belirli bir örgüte olabileceği gibi genel sinizm olarak adlandırılan (Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007) insan doğasına yönelik olabilir (Andersson ve Bateman, 1997: 450).

Dean vd. (1998), Brandes'in (1997) doktora tezindeki görgül araştırma bulgularına dayanarak çalışanın genel olarak örgüte karşı kinik tutumunu boyutlandırmaya çalışmışlardır. 'Örgüt içindeki farklı faktörlerden ortaya çıkan sinizm biçimleri' yerine inanç, duygu ve davranış aşamaları şeklinde üç boyuttan oluşan genel bir örgütsel sinizm tutum modeli oluşturmaya çalışmışlardır (Dean vd., 1998: 345).

Birinci boyut çalışanın çalıştığı örgütün dürüstlüğüne (integrity) yönelik inancının düşük olmasıdır. Yazarlar, bu boyutu çalışanın bilişsel mantığını kullandığı için buna bilişsel boyut demektedirler. Dürüstlük; doğruluğu, samimiyeti ve adil davranmayı içerir (Oxford İngilizce Sözlüğü, 2017), dolayısıyla bundan yoksun bir örgüt bütünlük arz etmez. Ayrıca dürüstlük, belirli ilke ve erdem özelliği taşır, bu durum belirli ahlaki değerlerin devamını gerektirir (Brandes, 1997: 30). İşte kinikler, örgütlerdeki çeşitli uygulamaların ilke eksikliğine inanırlar (Brandes, 1997: 30-1). İkinci boyutta ise, çalışanların çalıştığı örgütle ilgili olumsuz bir duyguya sahip olmasıdır. Duyuşsal olarak tanımlanan bu boyutta; kinik olan kişiler, çalıştıkları örgütte olumsuz faktörlerin oluşmasıyla (Dean vd., 1998: 346) örgütlerine karşı öfke, acı, tiksinti, saygısızlık, sıkıntı gösterme ve utanma (Brandes, 1997: 31; Abraham, 2000: 269) gibi güçlü duygusal tepkiler gösterirler. Sonuncu boyut ise, kinik

çalışanın sergilediği tutum ve inanç sonucu çalıştığı örgütüne dönük davranışsal yönelime girmesidir. Bu davranışsal boyutta çalışan, örgütünü küçümsemek ve çevresine kötülemek, şikâyet etmek, iğneleyici ve olumsuz ifadelerde bulunmak, eleştirmek gibi davranışlar sergileyebilir (Dean vd., 1998: 346; Abraham, 2000: 270). Çalışanların özellikle örgütlerin değişimle ilgili uygulamalarını karalamaları ve iş arkadaşlarına uygulamaların olumsuz sonuçlanacağıyla ilgili tahminlerde bulunması bu boyutun örnekleri olarak sayılabilir. Örgüt uygulamalarına yönelik alaycı tavırlar sergilenmesi, imalarda bulunulması, mizahi yaklaşımlarda bulunulması, imalı bakışlar ve sırıtmalar, küçümser ve bilgiç tavırlar, tipik kinik çalışan davranışlarıdır (Dean vd., 1998: 345; Abraham, 2000: 270; Brandes, 1997: 34-35).

Sinizm kişinin kendinden (Abraham, 2000: 270-1) kaynaklanabileceği gibi, çalışanın mesleğinin kendisinde de sinizme neden olabilir (Wanous vd., 2000: 133). Bu açıdan bakıldığında örgütsel sinizmin oluşmasında yalnızca örgüt veya yöneticilerin uygulamaları değil meslekten ve kişinin kendisinden kaynaklanan nedenler de olabilir.

2. Örgütsel Güven

Son zamanlarda örgütlerde istenen performansın yakalanması ve hedeflere ulaşılması açısından güven ve örgütsel güven konuları ön plana çıkmıştır. Güven, milli refahın sağlanmasında (Fukuyama, 2001), rekabet avantajı elde edilmesinde (Barney ve Hansen, 1994) ve ahlaki zemin oluşturmada etkilidir (Hosmer, 1995). Örgütsel güven, güven ortamının sağlanmasıyla oluşmaktadır. Güven ortamında, örgütte olumlu bir hava oluşacak ve çalışanlar kurumuna, yöneticilerine ve diğer çalışanlara daha çok güvenecektir. Rousseau, Sitkin, Burt ve Camerer (1998); güvenin faydalarını işbirlikçi davranışa ve olumlu insan ilişkilerinin oluşmasına katkı sağlaması, olumsuz çatışmayı ve işlem maliyetlerini azaltması, geçici ve özel grupların hızlı bir şekilde oluşturulmasını sağlaması ve krize karşı gösterilecek etkili tepkileri teşvik etmesi şeklinde sıralamışlardır.

Lane'e (1998) göre, artan rekabet ortamı ve küresel ticari ufukların daha fazla gelişimi örgüt içi ve örgütler arasındaki güveni koruyup geliştirmeyi daha zor hale getirmiştir. Basit gibi görünen güven en başta kavramın anlaşılması, daha sonra uygulanması açısından zor bir konudur. Kavramın zorluğu, ilişkili olduğu diğer kavramlarla karıştırılması (Bhattacharya, Devinney ve Pilluttla, 1998) ve uygulamada tipik insan doğasının devreye girmesidir.

Güvenin tanımına bakıldığında; beklenti, risk, savunmasızlık, inanç gibi meşrulaştırma tartışmaları ile dürüstlük, doğruluk, güvenirlik, adillik, yardımseverlik (iyilik), ahlakilik, samimiyet, gönüllülük gibi referans kavramlarını içerdiği görülür (Brenkert, 1998; Lewicki, McAllister ve Bies, 1998). Örneğin Brenkert'e (1998) göre; güven, bir kişi, grup ya da işletmenin etik açıdan meşru davranış beklentisi olarak tanımlanır. Ayrıca güvenin, güvenilen kişinin davranışını doğru tahmin etmek anlamına

geldiğini iddia etmektedir. Bu tanımdan hareketle güvenin oluşması için güvenen ve güvenilenin olması gerekir. Güvenenin güvenilenden bir beklentisi olduğu açıktır. Bu hem iyilik beklentisiyle hem de güvenenden bir zarar gelmeyeceğiyle ilgili inançtır (Brenkert, 1998), dolayısıyla güvenilene karşı savunmasızlığı zımni olarak kabul edilmektedir (Rousseau vd., 1998).

Güven, başkasının davranış veya niyetlerindeki pozitif beklentilerine dayalı savunmasızlığı kabul etme niyetini içeren psikolojik bir durumdur. Güven yazımındaki varsayım; riski kabulden kaynaklanan savunmasızlığın (McEvily, Perrone ve Zaheer, 2003), ilişkide, diğer tarafın avantajına dönüşmediği yönündeki bir inanç veya beklenti olarak açıklanmaktadır (Lane, 1998). Savunmasız olma durumu, güvenileninin izlenme veya kontrolünün olmamasından kaynaklanmaktadır (Brenkert, 1998).

Creed ve Miles (1996); güveni, rasyonel muhakemenin ötesinde sosyal bir anlamı olan, topluma ve diğer insanlara yönelik bir uyum sağlama olarak tanımlar. Dolayısıyla güven ortamında insanlar arası uyum olması aynı zamanda örgütsel uyumu da sağlar. Güven, kişilerarası anlamında çalışanın diğer çalışana veya üstüne yönelik güveni olabileceği gibi örgütün bütününe yönelik de olabilir (Luhmann, 1979). Bu durumda karşımıza belli bir sisteme duyulan güven çıkmaktadır. Çeşitli gelenek ve kuralların içselleştirilmesiyle (Creed ve Miles, 1996) oluşan güven topluma yönelik de örgüte yönelik de olabilir.

Özet olarak, insanlar bir arada yaşamak zorunda olduklarından birbirleriyle sürekli paylaşım içerisinde olacaklardır. İlişkinin düzeyli bir şekilde devam edebilmesi için karşılıklı güven duyulması önem arz etmektedir. Riskin de yer aldığı ilişkilerde savunmasız olma istekliliği, güvensizliği ortadan kaldırabilir. Tarafların birbirlerine karşı çıkarcı davranışlardan kaçınarak zarardan çok fayda sağlaması beklenmektedir.

3. Sinizm ile Güven İlişkisi

Örgütsel sinizm, örgüt içinde yapılan uygulamalara karşı olumsuz, kuşkucu gözle bakılmasıdır. Sinizmde örgüt yönetiminin çalışanlarına yaptığı 'iyilikler' bile sorgulanmaya açıktır. Kinikler, başkalarına muhtaçlık nedeniyle insanların doğal davranmadığı ve diğer insanlarla zorunlu olarak ilişki kurup iyi geçindiklerini düşünürler (Ağaoğulları, 1989: 124). Dolayısıyla sinizm bakış açısında, dürüstlük, adalet ve samimiyet ilkeleri kişisel çıkarlara kurban edilerek, bu kavramlarla gerçek niyetler gizlenip, aldatmaya yönelik davranışlara yol açmaktadır (Abraham, 2000: 269). Kinikler özellikle yöneticilerin motivasyon politikalarına güvenmeyip çalışanların katkılarını istismara uğratacaklarını düşünürler (Kanter ve Mirvis, 1989; Andersson ve Bateman, 1997: 449). Çünkü güven herhangi birisine güvenen kişinin saflığından yararlanılmayacağına yönelik bir inançtır (McAllister, 1995). Dolayısıyla bu savunmasızlık durumu güvenen açısından bir risk içermektedir (Brenkert, 1998). Örgütsel sinizm, örgütün dürüst olmadığına (Dean vd., 1998) ve çalışanları sömürdüğüne (Eaton, 2000: 8) dair bir inanç olduğuna göre bu savunmasızlığı

yönetici veya örgütün kullanabileceği düşünülür. Dürüstlük, doğruluk, yardımseverlik, ahlaki bütünlük, iyi niyetli olma gibi kavramlar güvenin öncülleri (Özler vd., 2010: 54) olup sinizmde bu kavramlar olumsuz bir biçimde yer almaktadır.

Örgütsel güven, günümüzde güvenilir ilişkilerin sürdürülmesi ve gelişimi için yöneticiler tarafından istenen bir durumdur (McAllister, 1995). Çünkü güven, çalışanların herhangi bir kontrol aracı olmadan (Brenkert, 1998) gönüllü bir şekilde (Mino, 2002: 4) işlerini yapmaları, özdenetime sahip olmayı sağlar ki bu da örgüt içi izleme ve kontrol maliyetlerini azaltır (Rousseau vd., 1998). Çeşitli araştırma sonuçlarına göre, örgütsel güvenin yüksek olduğu örgütler, güvenin daha düşük olduğu örgütlere göre daha başarılı, uyumlu ve yenilikçi olmakta, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arttırabilmektedir (Mino, 2002: 5).

İşte kinik davranış biçimi örgütsel güven için oluşmuş olan veya oluşturulmaya çalışan güvenin sahte olduğunu, yöneticilerin kendi kişisel çıkarlarının, patronun karlarını yükseltmek için bir araç olarak kullandığına inanır. Bu anlamda örgütsel sinizm güvensizliğin bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır (Özler vd., 2010: 54). Örgütte güvensizlik düzeyi arttıkça örgütsel sinizmin de yükseleceği sonucu çıkarılabilir. Örgüt performansına yararından dolayı örgütsel güven düzeyinin yükseltilme çabalarıyla örgütsel sinizmin düşmesi beklenir. Güven düzeyinin arttığı durumlarda sinizmin oluşması engellenebilecektir (Türköz vd., 213: 291). Bu bağlamda örgütsel güvenin oluşturulması, çalışanların örgütlerine karşı olumlu düşünceye sahip olmasını sağlayarak kinik davranışlar göstermesini engelleyecektir (Özler vd., 2010: 47). Bu anlamda örgütsel sinizm örgütsel güvenin bir sonucudur. Değişimin başlatılması, başarıya ulaşması böylelikle örgütsel amaçlara ulaşılabilmesi için örgütsel sinizmin düşürülmesinde örgütsel güvenin arttırılması bir araç olarak kullanılabilir (Mino, 2002: 39).

Kontrol mekanizmalarının varlığı ve güvenin olmaması da sinizmle ilişkilidir. Çünkü bu durum kinik davranışın, kuşkuculuğun bir kanıtı olarak görülür (örneğin "bizi gözetliyorlar, sanki paraları yürüteceğiz"). Hatta örgütün yüksek ahlaki standartlara ulaşmasında oluşabilecek bir hata kinik bir kişinin kibirli bir zevk almasını bile sağlar, çünkü kiniğin güvensizliği ispat edilmiştir (Abraham, 2000: 269). Bu durum kuşkucu bir bakış açısının güveni zedelediği, yani güven ile sinizmin karşılıklı etkileşim içinde olduğunu gösterir. Yani örgütsel sinizm, örgütsel güvenin hem nedeni hem de sonucu olabilir (Özler vd., 2010: 47).

Güvenin düşük çıkması örgütsel sinizmden kaynaklanıyor olabilir. Örgütsel güvenin nedeni olarak örgütsel sinizm, örgütte var olan kuşkuculuk nedeniyle güvenin oluşmasını engeller. Örgütsel sinizme neden olabilecek birçok faktör olabilir: İşten çıkarmalar, örgütteki değişimin kötü uygulanması, üst yöneticilerin yüksek ücretleri, çalışanlara adaletsiz yaklaşımları, zayıf performans değerlendirmeleri (Andersson ve Bateman, 1997:

Dean vd., 1998; 463; Eaton 2000: 3). Hâlihazırda güven tesis edilmiş örgütlerde kötü uygulamalar, yönetimin değişmesi, örgütsel veya sektörel kriz ve örgütsel değişim, sinizmin oluşmasına neden olup güven ortamını bozabilir. Değişim sinizmi olarak adlandırılan sinizm türünde, değişimle beraber yaşanan başarısızlık güvene zarar vererek bireylerin daha sonra yapılacak olan değişimlere karşı umutsuz, olumsuz ve güvensiz davranışlar sergilemelerine neden olur (Andersson ve Bateman, 1997: 451; Wanous vd., 2000). Değişimle birlikte örgütsel güven ile sinizm arasında olumsuz bir ilişki olmasına karşın birbirlerinin nedeni olduğuyla ilgili hızlı bir şekilde karar vermemek gerekir (Mino 2002: 78). Performans yüksekken sinizm olmayabilir ancak sinizmin yukarda belirtilen çeşitlerinin saklı varlığı performansta oluşan bir düşüşle veya krizle birlikte su yüzüne çıkabilir.

Sinizmin kökeninde insan doğasındaki saklı çıkarlara karşı güvensizlik olduğundan sinizmin nedeni güven eksikliği olarak görülse de bu ters ilişki güven ve sinizmin çeşitleri ile ilişkilendirilebilir (Özler vd., 2010: 54): Kişilik sinizmi özgüven, toplumsal (kurumsal) sinizm örgütsel güven; çalışan sinizmi üst yönetime olan güven, mesleki sinizm işe yönelik güven ve son olarak değişim sinizmi ise sürece yönelik güven eksikliklerinden ileri gelebilir (Özler vd., 2010: 54).

Örgütsel güven ile örgütsel sinizm ilişkisinin olumsuz olması birkaç noktadan açıklanabilir. İlk olarak güvende, bir kişinin başka bir kişi, grup veya örgütle olan ilişkisinde davranışsal açıdan iyimserlik olmasına (Brandes, 1997: 33) karşın; sinizmde kötümserlik durumu söz konusudur. İkincisi, sinizm kişi veya örgüt gibi belli bir hedefe odaklanmasına karşın; güvenin hedefinde kişi, belirli bir grup veya örgüt gibi aynı anda farklı unsurlar olabilir. Üçüncü olarak güvenin asıl amacı belirli kişi veya gruplarla işbirliği sağlamaya yönelikken; sinizmin birey ve örgütün eşit şekilde gözetilmesiyle ilgili bir amacı yoktur (Brandes, 1997: 33). Dördüncüsü, güven beklentiyle oluşmuş inançtır; sinizm ise olumsuz hisler ve hayal kırıklığıyla bütünleşmiş duygu ve güvensizlikle alakalı bir tutum (Andersson ve Bateman, 1997: 451) olup güvenden daha geniştir (Özler vd., 2010: 54). Beşincisi, güvenin eksikliği deneyimsizlikten; sinizmin eksikliği deneyimden oluşur.

Yukarda belirtilen tartışmalar ışığında, örgütsel sinizm ile örgütsel güven arasında bir ilişki olduğu teorik olarak kesindir. İlişkide hangisinin öncül olduğu ve ilişkiye etki eden aracı değişkenlerin varlığı olay, zaman ve koşullara göre değişecektir. Çünkü güven ve sinizmde saklı örüntüler söz konusudur. Güvensizlik sinizmi tetiklese de güven ile sinizm ilişkisinde etkiyi başlatan çoğu zaman sinizm olacaktır.

3. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı güven ile sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi ve örgütsel sinizmin genel sinizm ile örgütsel güven arasındaki aracılık etkisinin belirlenmesidir. Örgütsel güven ile sinizm arasındaki ilişki birçok çalışmada teorik ve görgül araştırmalarla ispat edilmesine (Kanter ve Mirvis, 1989; Abraham, 2000; Mino, 2002: 30; Özler vd.,

2010; Türköz vd., 2013) karşın koruma ve güvenlik mesleğini icra eden çalışanlara yönelik herhangi bir çalışmaya rastlanılmamış olması bu çalışmanın önemini arttırmaktadır. Çalışmanın evreni olarak havalimanlarında çalışan koruma ve güvenlik memurları seçilmesi, sinizm ve güven için iki açıdan önemlidir.

Birincisi, çalışma evrenin koruma ve güvenlik memuru açısından seçilmesinin nedeni akademik yazında polislik mesleğinin sinizmle ilişkilendirilmesiyle açıklanabilir (Niederhoffer, 1967, Mino 2002: 9). Koruma ve güvenlik memurluğu polislik mesleğinin bir türü olarak kabul edilirse, polislik sıkça 'kötü insanlarla uğraşmak durumunda olan meslek' olarak algılanmaktadır. Sinizm kavramı, polis mesleğinde çok sıkça ele alınmış bir kavramdır (Mino 2002: 9). Bunun nedeni polisler, dürüst olmayan, sorunlu, iyi olmayıp kötü addedilen kişilerle devamlı karşı karşıya geldiklerini düşündüklerinden dolayı kinik davranışlar gösterebilirler. Sinizmin işyerindeki durumunu ilk ortaya çıkaran araştırmacılardan Niederhoffer (1967), polislerin kuralsız kişilerle mesleki olarak uğraşılarının bir yansıması olarak kamuya yönelik olumsuz, kuşkulu bakış açısı geliştiğini belirtmektedir. Niederhoffer'e (1967: 9) göre mesleki bu zorunlu uğraş, polislerde değerler sistemi üzerine kurulmuş bir ideolojik kalkan oluşturmaktadır. Bu kalkanın, evren olarak ele aldığımız koruma ve güvenlik memurlarına da sirayet etmesi mümkündür. Güvenlik memurluğunun polis mesleğine benzeyip benzemediği iddiası, tartışmaya acıktırtır.

İkincisi, koruma ve güvenlik memuru genel değil sadece kendisine tahsis edilen bölgenin ve eşyaların güvenliğinden, havalimanı yolcularının denetiminden sorumludur. Bu sorumluluk polislerde olduğu gibi örgüt (devlet) tarafından kendilerine güven duyulduğu algısı yaratarak işlerini toplum üzerinde 'kanuni yetkili' sıfatıyla yapmalarına imkân verirken, 'gücün temsilcisi' de olmaktadırlar. Bu da güvenlik memurlarının karşılıklı olarak örgüte güven duymalarını sağlayabilmektedir.

İşte bu mesleki etkenler koruma ve güvenlik memurlarının, genel kinik davranışlarda bulunmalarına neden olabilir. Yukarda bahsedilen devleti koruyan 'kanuni yetkili' mesleki ideolojik kalkan, örgütlerine karşı güven duymalarına sağlasa da; genel kinik tutum örgütsel sinizme yol açabilmesine ve de örgütlerine karşı güvenlerinin azalmasına neden olabilir.

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma saha araştırmasına dayalı anket tekniği şeklinde düzenlenmiştir. Çalışmanın amacı doğrultusunda belirlenmiş aşağıdaki hipotezler sınanmaya çalışılmıştır:

H_1: Örgütsel sinizm ile örgütsel güven arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_2: Genel sinizm ile örgütsel güven arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_3: Örgütsel sinizm ile genel sinizm arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_4: Örgütsel sinizm, genel sinizm ile örgütsel güven arasında aracılık rolüne sahiptir.

Örgütsel sinizm ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi belirten modelde kontrol değişkeni olarak yaş, eğitim, kurumda çalışma süresi değerlendirmeye alınmış, Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) yoluyla analiz edilmiştir. Yapısal geçerliliğin test edilmesinde Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) kullanılmıştır. Açımlayıcı yöntem olarak 'Maximum Likelihood' ve döndürme yöntemi olarak 'Promax with Kaiser Normalization' yöntemi tercih edilmiştir. Analiz için IBM SPSS 20 ve AMOS 24 versiyonları kullanılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

DHMİ (Devlet Hava Meydanları İşletmeleri) Genel Müdürlüğünün (2015) yayınladığı 2015-2019 Stratejik Planına göre 51 hava meydanlarında 65'i şef, toplamda 1798 koruma ve güvenlikle ilgili memur bulunmaktadır. Bu çalışmada şefler örnekleme dâhil edilmemiştir. DHMİ, koruma hizmetleri için ayrıca özel güvenlik hizmeti almakta olup bu özel işletmelerde çalışanların sayısı 2251'dir. DHMİ tarafından Özel Güvenlik hizmeti ikişer yıllık alımlar şeklinde yapılmaktadır (DHMİ, 2015: 102). Özel güvenlik hizmeti alımı süresinin kısa olması ve bu görevde çalışanların özel şirkete tabi olması nedeniyle güven ve sinizmle ilgili ifadelerde çalıştıkları hangi kurumu (maaş aldıkları kurum mu yoksa hizmet edilen DHMİ'mi) temel alacaklarıyla ilgili karmaşa yaşayabileceklerinden yalnızca DHMİ'nin kadroladığı koruma ve güvenlik memurları evrene dâhil edilmiştir.

Örneklem için güven düzeyi %95, örneklem hatası ± %10, varyans (p.q) 0.5, N=1733 olmak üzere $n= N.t^2.p.q / d^2.(N-1) + t^2.p.q$ formülünden araştırmaya konu olacak örneklemin 92 olacağı görülmektedir. Araştırma için kurum yöneticilerinden izin alınarak güvenlik memurlarından Google'ın 'Forms' aracılığıyla oluşturulan anketi internet üzerinden doldurmaları istenmiştir. 98 geri dönüş olup, evrene göre cevaplama oranı %6.47'dir. Araştırma örneklem sayısının yapılan faktör için en yüksek ifadeli ölçeğin 3 katı koşuluna uygun örneklem büyüklüğünü sağlamaktadır (Hair, Black, Babin, Anderson ve Tatham, 2006: 112).

3.3. Veri Toplama Aracı

Anket dört ayrı bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm çalışanların demografik bilgileri kapsamında cinsiyeti, evlilik durumları, yaş (24 ve altı, 25-29, 30-39, 40-49, 50 ve üstü), eğitim (ilk ve orta öğretim, lise, ön lisans, lisans ve lisansüstü) ve bulunulan kurumda çalışma süresi sorulmuştur.

Ankette üç hazır ölçek kullanılmıştır. Birincisi Kanter ve Mirvis'in (1991) yedi ifadeli 'yaşama dair bakış açısı' olarak belirtilen ama genel sinizm olarak da adlandırılan ve Erdost vd. (2007) tarafından Türkçeye çevrilen ve güvenirliğini 0.764 olarak buldukları ölçektir. Bu çalışmada ise güvenirlik için yapılan Cronbach Alpha 0.831 çıkmıştır.

İkinci ölçek, birçok çalışmada geçerliliği ve güvenirliliği test edilmiş olan ve Türkçe çevirisi Erdost vd. (2007) tarafından yapılan 13 ifadeli Dean vd.'nin (1998) örgütsel sinizm ölçeğidir. Bu ölçek üç boyuttan oluşmakta olup duygusal boyutu 4, bilişsel boyutu 5 ve davranışsal boyutu 4 ifadeli olup ölçeğin Türkçe çevirisinin güvenirliliği boyutlarının her biri için sırasıyla 0.864; 0.912 ve 0.719 ve toplamsal güvenirliliği 0.913'tür. Bu çalışmada ise boyutların güvenirlikleri sırasıyla 0.930; 0.891; 0.806 ve toplamsal güvenirlik ise 0.926'dır.

Sonuncu ölçek Chathoth, Mak, Sim, Jauhari ve Manaktola'nın (2011) üç boyutlu olarak hazırlamış olduğu örgütsel güven ölçeğidir. Ölçeğin dürüstlük boyutu 7, bağlılık boyutu 7 ve güvenebilirlik boyutu 5 ifade olmak üzere toplam 19 ifadeden oluşmaktadır. Chathoth vd.'nin (2011) çalışması Amerika Birleşik Devleri ile Hindistan'daki iki ayrı örnekleme uygulanmış olup ölçeğin her iki örneklemdeki toplamsal ve boyutsal olarak güvenirlikleri 0.76 ile 0.98 arasında değişmektedir. Ölçeğin Türkçe çevirisi ilk kez bu çalışmada makalenin yazarları tarafından yapılmış olup İngilizce Dili ve Edebiyatı ile Türk Dili ve Edebiyatı bölümlerinden birer öğretim üyesine kontrol ettirilmiştir. Ayrıca anlam farklılığının olup olmadığıyla ilgili işletme yönetimi alanından beş akademisyene kontrol ettirilmiştir. Bu çalışmada ölçeğin toplamsal güvenirliliği 0.953 olup boyutların güvenirliliği ise sırasıyla 0.912; 0.872 ve 0.878'dir.

Her üç ölçekte ölçüm tekniği olarak 'hiç katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum'dan 'tamamen katılıyorum/kesinlikle katılıyorum'a doğru sıralanan aralıklı ölçeklerden 5'li Likert tipi kullanılmıştır. Anket bir yönetici ile on çalışan üzerinde test ettirilip küçük Türkçe düzeltmeler yapıldıktan sonra uygulanmıştır.

3.4. Araştırmanın Kısıtları

Araştırma kapsam, saha ve zaman açısından kısıtlara sahip olup belirtilen sınırlılıklar dışında genelleştirilemez. Çalışma 2015 bahar-yaz döneminde oluşturulmuş olan hazır web formunun internet üzerinden doldurulması şeklinde olduğundan anket ve internet üzerinden veri toplama kısıtlarına sahiptir. Saha olarak 51 hava meydanındaki koruma ve güvenlik memurları bütünsel anlamında alındığından, hava meydanları arasındaki oluşabilecek yönetimsel farklılıklar dikkate alınmıştır. Ankette cevaplayıcılara hangi meydanda çalıştıklarıyla ilgili soru sorulmaması, çalıştıkları yer tam olarak belli olmazsa doğru cevaplar verecekleri düşüncesinden kaynaklanmaktadır. Çünkü bazı hava meydanlarında koruma ve güvenlik memuru sayısı çalışanın tanımlanmasına imkân verecek kadar azdır. Meydanlar arası yönetimsel farklılıklarla ilgili tutarsız sonuçların önüne geçebilmek için anketteki örgütsel güven ve sinizmle ilgili ifadelerde kurumun "Devlet Hava Meydanları İşletmeleri Genel Müdürlüğü" şeklinde ele alınması istenmiştir.

3.5. Çalışmanın Geçerlilik ve Güvenirliği

Cevaplayıcılardan ikisi formaları eksik doldurduğundan analize 96 anket dâhil edilmiştir. Aralıklı ölçekle ölçülen değişkenler için her cevaplayıcının verdiği cevaplar üzerinden standart sapması 0.30'un altında cevap ve uç değerlerle ilgili herhangi bir problem olmadığı görülmüştür. Her değişken için %10'dan fazla kayıp olmayıp aralıklı ölçümle ölçülen bir değişken iki, dört değişken birer örneği ortanca değerlerle; aralıksız ölçümle ölçülen bir değişkenin bir ve bir değişkenin ise 3 örneği ortalama değerlerle doldurulmuştur. Ölçeklerdeki verilerin çarpıklık ve basıklıkları incelenmiş mutlak değer olarak 2'den büyük herhangi veriye rastlanılmamıştır. Ayrıca çoklu bağlantının olup olmadığı yönünde yapılan regresyon analizlerinde toleransın 0.1'in üstünde ve VIF değeri ise 5'in altında olmadığı görülmüştür. Toplamsal ölçek ve boyutlar arasında 0.8'in üzerinde korelasyon katsayısının olmaması da bunu doğrulamıştır (Bryman ve Cramer, 2009: 300). Regresyon analizlerinde Durbin-Watson değerlerinin 1.5 ile 2.5 arasında (Büyüköztürk, 2009: 100) kaldığı görülmüştür. Ankette cevaplayıcılardan kendilerini tanıtıcı herhangi bir bilgi istenmeyerek ortak yöntem tutarsızlığı (Podsakoff, MacKenzie, Lee ve Podsakoff, 2003) engellenmeye çalışılmıştır. Harman'ın tek faktör testiyle (Podsakoff ve Organ, 1986) AFA sonucunda açıklama gücü %50'nin altında kalarak ölçek değişkenlerinin tek bir faktörde toplanmadığı görülmüştür.

Üç ölçeğin birlikte yapısal geçerliliği için yapılan AFA sonucu ifadelerin yedi ayrı faktörde toplandığı görülmüştür (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)=0.85; Barlett Testi:$p \leq 0.001$ ve açıklama gücü 64.38). Yapılan incelemede örgütsel güven ölçeğinin ifadelerinden altı ifadenin birden fazla boyutta 0.40'ın üzerinde yüklendiği, iki boyutun tek faktörde toplandığı, bir ifadenin ise 0.50'nin altında yüklemeye sahip olduğu görüldüğünden analizden çıkarılmıştır. Yeniden yapılan faktör analizinde ifadeler faktör yükleri 0.518 ile 0.925 arasında olan ve açıklama gücü 62.14 olan beş faktör altında toplanmıştır. Teoriye uygun olarak genel sinizm bir (Kanter ve Mirvis, 1991) ve örgütsel sinizm ise üç (Dean vd., 1998) faktör şeklinde çıkmıştır. 12 nolu ifade davranışsal boyutta olması gerekirken bilişsel boyutta yer almıştır. Erdost vd.'nin (2007) yaptığı çalışmada da iki ifade farklı boyutta yer almıştır. Örgütsel güven ifadeleri ise teoriden (Chathoth vd., 2011) farklı olarak toplamda on ifadeli tek faktörde toplanmıştır. Bu faktördeki ifadelere bakıldığında dört ifadenin dürüstlük, her birinde üç ifade olmak üzere bağlılık ve güvenebilirlik boyutlarından geldiği, bunların örgütsel güveni temsil ettiği görülmektedir. Kültür, anlam ve dil farklılığı ifadelerinin tek boyutta yer alabildiği ve güvenirliği etkilemediği göz önünde alınarak analizler faktör sonuçları üzerinden yapılmıştır.

Tablo 1: *DFA ve Model Uyum İyiliği Değerleri*

	χ^2	*df*	*p*	χ^2/df	GFI	CFI	RMSEA	PCLOSE	SRMR
Kesme Noktası			>0.05	≤5	≤0.85	≤0.90	≤0.08	>0.05	≤0.08
1. düzey DFA	163.32	142	0.11	1.15	0.86	0.98	0.04	0.72	0.06
2.düzey DFA	167.71	146	0.11	1.15	0.85	0.98	0.04	0.73	0.07
1.Model	240.92	194	0.01	1.24	0.83	0.97	0.05	0.47	0.07
2.Model	167.71	146	0.11	1.15	0.85	0.98	0.04	0.61	0.07
3.Model	40.86	26	0.03	1.57	0.91	0.97	0.08	0.16	0.05
4.Model	171.08	147	0.09	1.16	0.85	0.98	0.04	0.69	0.08

Not: 1. modelde kontrol değişkenleri yer alırken diğer modellerde yer almamıştır. 2. modelde tüm örtük değişkenler arasında yollar vardır. 3. modelde yalnızca genel sinizm ve örgütsel güven yer almaktadır. 4. modelde genel sinizmden örgütsel sinizme ve örgütsel sinizmde örgütsel güvene yol bulunmaktadır. Kesme noktaları Hair vd.'den (2006: 753) uyarlanmıştır.

Tüm ölçekler bir arada ve AFA'da yer alan gözlenen değişkenlerin yüklendikleri örtük değişkenler üzerinden yapılan birincil düzey DFA'da GFI dışındaki istatistikler istenen sonuçları vermiştir. GFI'ın düzeltilmesi için programın önerdiği hata terimleri üzerinden yapılan kovaryans iyileştirmeleri GFI'yı arttırmamıştır. Faktör yükleri düşük olan genel sinizmden üç ifade ve örgütsel sinizm boyutundan iki ifade ile hata terimlerinin diğer hata terimlerine ve/veya örtük değişkenlerle ilişkili çıkan örgütsel güvenden dört ifade, genel sinizmden bir ifade ile örgüt sinizmden duyuşsal boyutunda yer alan bir ifade çıkarılarak yeniden analiz yapılmıştır. Bunların sonucunda model kabul edilebilir iyi uyum istatistikleri üretmiştir (Tablo 1; birinci düzey DFA). Gözlenen değişkenlerin örtük değişkenlere olan yükleri 0.65 ile 0.98 arasında değişmektedir. Örgütsel sinizmin üç boyutu olduğundan ikincil düzey analize geçilmiştir. Örtük değişkenler arasında çizilen kovaryanslar üzerinden yeniden yapılan analizde model kabul edilebilir iyi uyum istatistikleri üretmiştir (Tablo 1; ikinci düzey DFA). Ölçeklerde bulunan ifadeler faktör yüklerinin tümünün $p \leq 0.001$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Örgütsel sinizmden bilişsel boyuta olan faktör yükü 0.94, duyuşsal 0.78 ve davranışsal ise 0.62 olarak anlamlı bir şekilde bulunmuştur. Ölçeklerin yapısal geçerlilikleri olduğu sonucuna varılmıştır. İkincil düzey analizde örgütsel sinizm ile genel sinizm arasında 0.44, örgütsel güven ile arasında ise -0.42 bir ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel güven ile genel sinizm arasındaki ilişki ise anlamlı değildir.

En son yapılan doğrulayıcı faktör analizinde çıkan boyutlar ve ifadeleri üzerinden yeniden yapılan güvenirlik analizinde boyutların güvenirlikleri 0.804 ile 0.951 arasında oldukça güvenilir çıkmıştır (Tablo 2). Ayrıca ifadelerin yapısal olarak toplanabilmesinde kullanılan ortak açıklanan varyansın (AVE) 0.50'nin ve yapı güvenirliliği (CR) ise 0.70'in

üzerinde (Hair vd., 2006: 777-8) olduğu görülmüş ve sonuç olarak SEM düzeyinde modelin analiz yapılabileceği bulunmuştur.

4. Bulgular

Cevaplayıcıların biri hariç tümü erkek, 91'i evli, 61'i 39 yaş ve altı (%63.5), 66'sı lisans ve lisansüstü eğitimli (%68.8) olup çalıştıkları kurumda çalışma süreleri 180 (±35.0) aydır (Tablo 2).

Tablo 2: *Ortalama, Korelasyon Analizi ve Güvenirlikler*

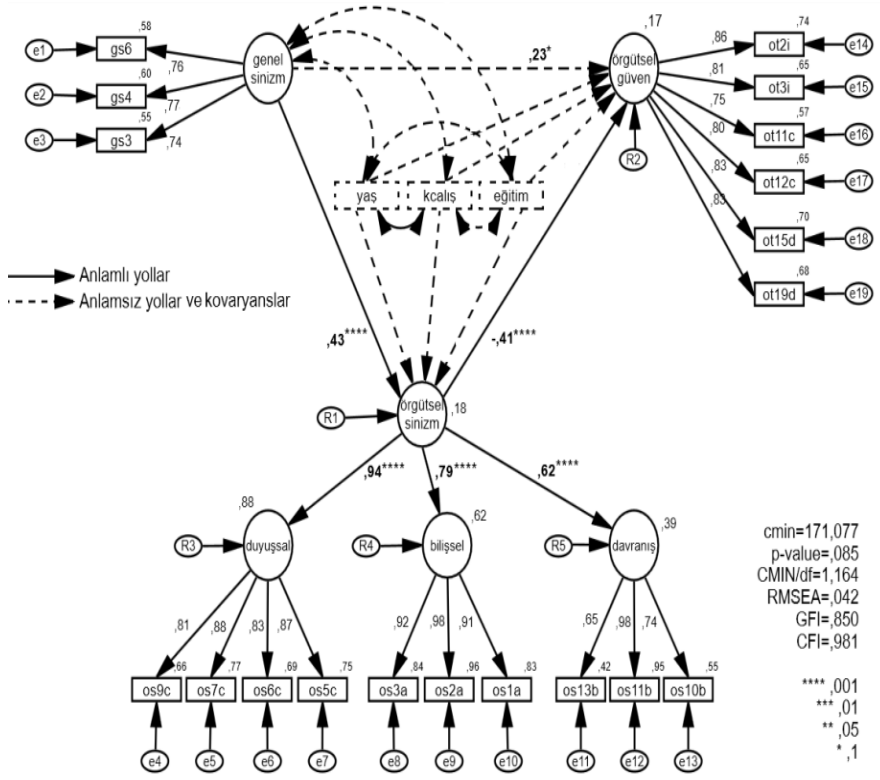
	Ort. (SS.)	**gsin**	**osin**	**duyuş**	**bilis**	**davr**	**oguv**	**AVE**	**CR**
gsin	3.42 (0.89)	*(0.80)*						0.58	0.80
osin	2.53 (0.80)	**0.36****	*(0.92)*					0.63	0.83
duyus	2.24 (0.95)	**0.34****	**0.85****	*(0.95)*				0.88	0.96
bilis	2.98 (0.98)	**0.35****	**0.90****	**0.69****	*(0.91)*			0.72	0.91
davr	2.21 (0.94)	0.19	**0.74****	**0.45****	**0.48****	*(0.83)*		0.64	0.84
oguv	2.39 (0.92)	0.01	**0.32****	-0.20	**-0.40****	-0.16	*(0.92)*	0.66	0.92
kcalis	179.55 (30.0)	-0.02	-0.10	-0.15	-0.02	-0.12	-0.08	-	

Not: $^{*}p\leq0.05$; $^{**}p\leq0.01$. Çapraz ve parantez içinde verilen değerler ölçeğin Cronbach's Alpha'sıdır. Ort.; ortalama, SS.; standart sapma, AVE; ortalama açıklanan varyans, CR; yapı güvenirliliği, gsin; genel sinizm, osin; örgütsel sinizm, duyus; duyuşsal, bilis; bilişsel, davr; davranışsal, oguv; örgütsel güven, kcalis; kurumda çalışma süresini (ay) ifade etmektedir.

Tablo 2'den görüleceği üzere genel sinizm, örgütsel sinizm (r=0.36; $p\leq0.01$), duyuşsal (r=0.34; $p\leq0.01$) ve bilişsel (r=0.35; $p\leq0.01$) ile pozitif zayıf ilişkili olup istatistiki olarak anlamlıdır (H_2 hipotezi kabul). Buna karşın genel sinizmin davranışsal ve örgütsel güvenle ilişkisi (H_3 hipotezi ret) istatistiki olarak anlamlı çıkmamıştır. Örgütsel sinizm ise örgütsel güvenle (r=-0.32; $p\leq0.01$) negatif ama zayıf ilişkili olup istatistiki olarak anlamlıdır (H_1 hipotezi kabul). Örgütsel güven ise bilişsel sinizm (r=-0.40; $p\leq0.01$) ile orta düzeyde ilişkili olmakla birlikte örgütsel sinizmin diğer iki boyutu olan duyuşsal ve davranışsal ile ilişkisi anlamsızdır. Korelasyonlardaki bu durum örgütsel sinizmin örgütsel güveni olumsuz etkileyebileceğini işaret etmektedir. Genel sinizmin örgütsel güvenle istatistiki olarak ilişkisiz çıkarken örgütsel sinizmle ilişkili çıkması, genel sinizmin örgütsel sinizm aracılığı ile örgütsel güvene etki edebileceğini akla getirmektedir. Bunun için yapısal eşitlik modeli yapılmıştır. İkincil düzey DFA'da çıkan sonuçlar üzerinden örgütsel sinizm, genel sinizm ve örgütsel güven ve ayrıca yaş, kurumda çalışma süresi ile eğitim düzeyi kontrol değişkenleri modelde yer almıştır (Şekil 1).

Örgütsel sinizmin genel sinizm ile örgütsel güven arasında aracı olup olmadığıyla ilgili Baron ve Kenny'nin (1986) modeli uygulanmıştır. Buna göre eğer bağımsız değişkenin (genel sinizm) bağımlı değişkene (örgütsel güven) anlamlı olan etkisi aracı olduğu düşünülen değişken (örgütsel sinizm) olduğunda anlamsızlaşıyorsa burada örgütsel siniz-

min tam aracı olduğu anlamına gelmektedir. Ama bağımlı değişkenden bağımlı olan değişkene olan etki anlamlı kalıyorsa ve etki aracı değişken modele girmeden önceki etkiden daha düşük ise bu durumda kısmi aracılıktan bahsedilebilir.



Şekil 1: *Genel Sinizm, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven İlişki Modeli.*

Öncelikle kontrol değişkenlerinin durumuna bakılmıştır. Bunun için Şekil 1'deki gibi bütün etkiler ve kovaryanslar çizilmiştir. Genel sinizm, örgütsel sinizm ve güven arasında yollar çizildiğinde GFI hariç model iyi uyum istatistikleri (Tablo 1; Model 1) üretmekle birlikte kontrol değişkenlerinin örtük değişkenlere olan yollarının anlamsız olduğu görülmüştür (Şekil 1). Öncelikle en yüksek anlamsız olan yol ve kovaryanslar –ki bunlar kontrol değişkenleridir- sırayla silinmiş ve yeniden program çalıştırılmıştır. Bunun sonucunda GFI değeri de dâhil model daha iyi uyum istatistikleri (Tablo 1; Model 2) üretmiş olmakla birlikte genel sinizmin örgütsel güvene olan etkisinde yolun (β=0.24; p=0.07) ancak 0.10 düzeyinde ancak anlamlı olabildiği görülmektedir (Tablo 3; Model 2). Genel sinizmin örgütsel sinizme (β=0.44; p=0.0001) olumu ve örgütsel sinizmin ise

örgütsel güvene olumsuz etkilerinin (β=-0.53; p=0.0001) anlamlı olduğu görülmektedir. Çalışmada 0.05 anlamlılık düzeyi kabul edildiğinden genel sinizmin örgütsel sinizme olan etkisinin anlamsız olmasından dolayı örgütsel sinizmin tam aracılık etkisinin varlığı düşünülmüştür.

Tam aracılıktan bahsedebilmek için Baron ve Kenny'ye göre (1986) aracı olduğu düşünülen değişken olmadan bağımsız değişkenin bağımlı değişkene olan etkisi anlamlı olması gerekmektedir. Örgütsel sinizm olmadan genel sinizmin örgütsel güvene olan etkisi modelinde kabul edilebilir sonuçlar üretmiş (Tablo 1; Model 3) olsa da genel sinizmin örgütsel güvene etkisindeki yol katsayısı çok düşük ve istatistiki olarak son derece anlamsız (β=0.01; p=0.98) çıkmıştır (Tablo 3; Model 3). Bu itibarla örgütsel sinizmin modelde genel sinizm ile örgütsel sinizm arasında aracı rol oynamaktadır (H_4 hipotezi ret).

Tablo 3: *Model Beta Katsayıları*

β	**gsin→ösin**	**gsin→ögüv**	**osin→ögüv**
1.Model	0.43^{***}	0.26^{**}	-0.53^{***}
2.Model	0.44^{***}	0.24^{*}	-0.53^{***}
3.Model	-	0.01	-
4.Model	0.43^{***}	-	-0.41^{***}

Not: $^{*}p\leq0.1$; $^{**}p\leq0.05$; $^{***}p\leq0.0001$.

Anlamlılık düzeyi 0.05 kabul edildiğinden genel sinizmin örgütsel güvene olan etkisi de çıkarıldığında model iyi uyum istatistikleri üretmiştir (Tablo 1; Model 4). Bununla birlikte genel sinizmin örgütsel sinizme etkisindeki katsayının (β=0.43; p=0.001) düştüğü, örgütsel sinizmin örgütsel güven etkisindeki katsayının ise (β=-0.41; p=0.001) yükseldiği görülmektedir (Model 4; Tablo 3).

TARTIŞMA ve SONUÇ

Türkiye'deki havalimanlarında çalışan koruma ve güvenlik memurları üzerine yapılan bu çalışmada, sinizm ile güven arasındaki ilişkinin, akademik yazında yer alan bazı sonuçlarla benzer olduğu bulunmuştur. Örgütsel sinizm ile örgütsel güven arasındaki negatif ilişki (Kanter ve Mirvis, 1989; Abraham, 2000; Mino, 2002: 30; Özler vd., 2010; Türköz vd., 2013) ve genel sinizm ile örgütsel sinizm arasındaki pozitif ilişki (Erdost vd., 2007; Reyhanoğlu ve Kıran, 2017) akademik yazındaki teorik ve görgül sonuçlarla örtüşmektedir. Buna karşın akademik yazına ek olarak yapılan örgütsel sinizmin genel sinizm ile örgütsel güven arasındaki aracılık rolü kanıtlanamamıştır.

Ölçeklerin sınanması sırasında örgütsel sinizmin bazı ifadeleri azalmış olsa da Dean vd.'nin (1998) teorik tipolojisine tam olarak uygun çıkmıştır. Dean vd.'nin (1998) ilk defa Erdost vd. (2007) tarafından yapılan Türkçe sınamasının birçok çalışmada tekrarlanmış olması ve benzer sonuçları üretmesi (Güzeller ve Kalağan, 2008; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Reyhanoğlu ve Kıran, 2017) artık bu ölçeğin güvenilir hale geldiğini göstermektedir. Buna

karşın Kanter ve Mirvis'in (1991) yaşama bakış açısı olarak adlandırdıkları genel sinizmin bu çalışmada yedi ifadeden yalnızca üç ifade kalarak yapısal geçerliliğini sağlaması bu ölçeğin Türkiye şartlarında sorunlu olduğuna yönelik kuşkuları arttırmaktadır. Nitekim Reyhanoğlu ve Kıran'ın 2017 yılında 314 örnekle yaptıkları araştırma sonuçlarında aynı ölçek iki boyutlu çıkmıştır. Örgütsel güven teorik tipolojiye (Chathoth vd., 2011) uygun şekilde boyutlara ayrılmamış ve çok fazla ifade kaybederek tek boyutta yapı geçerliliği ve güvenirliliğini sağlamıştır. Farklı bir kültürde ilk defa sınanan bu ölçeğin teorik geçerliliğinin sağlanamamış olması, ölçeğin farklı kültürlere uygun olmamasından ileri gelebilir. Ama her ne kadar sonuçlar ölçeğin orijinal tipolojisine uymuş olmasa da bu ölçeğin örgütsel sinizm ile arasındaki negatif ilişki akademik genel yazını teyit etmiştir.

Örgütsel sinizmin Akademik yazında demografik değişkenlerden çalışanların yaşı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkisi konusunda bu çalışmadaki ilişkinin anlamsız olması birçok çalışma ile örtüşmektedir (Andersson ve Bateman, 1997; James, 2005; Erdost vd., 2007, Güzeller ve Kalağan, 2008; Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Çalışmada çok az cevaplayıcının cinsiyetinin erkek ve medeni durumunun ise bekâr olması dolayısıyla cinsiyet ve medeni duruma göre analizler yapılamamıştır. Buna rağmen Kanter ve Mirvis (1991) çalışması dışında bu demografik değişkenlerin de akademik yazında etkisi bulunduğuna dair çok fazla sonuç yoktur. Her ne kadar bazı çalışmalarda ilişki çıkmış olsa da (Kanter ve Mirvis, 1991; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Güzeller ve Kalağan, 2008), bu çalışmada eğitim düzeyi ve kurumdaki çalıma süresinin genel sinizme, örgütsel sinizme ve örgütsel güven ile ilişkisin de anlamlı sonuçlar üretmemiş olması bazı akademik yazınla örtüşme bulunmaktadır (Andersson ve Bateman, 1997; James, 2005; Erdost vd., 2007; Reyhanoğlu ve Evren, 2017).

Bundan sonra yapılacak yeni çalışmalarda örneklem büyüklüğü arttırılıp farklı sektörlere yönelik araştırmalar yapılabilir. Farklı bir örgütsel güven ölçeğiyle yaşama dair bakış açısı, örneğin içsel ve dışsal kontrol odağı (Rotter, 1990; Dağ, 2002; Reyhanoğlu ve Evren, 2017), ölçekleri ile bu model temel alınarak tekrarlanması modelde örgütsel sinizmin aracılık etkisini gösterebilir. Ayrıca iş doyumu ile örgütsel bağlılık ilişkisi (Oran, Bilir Güler ve Bilir, 2016) gibi örgütsel çıktı kavramları da modele eklenebilir.

KAYNAKÇA

Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences, *Genetic, Social, and General Psychology Monographs, 126*(3), 269–92.

Ağaoğulları, M.A (1989). *Eski Yunan'da siyaset felsefesi*, Ankara: V Yayınları.

Andersson, L.M., & Bateman, T.S. (1997), Cynicism in the workplace: some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior, 18*(5), 449–469. doi: 10.1002/(SICI)1099-1379(199709)18:5<449::AID-JOB808>3.0.CO;2-O

Barney, J.B., & Hansen, M.H. (1994). Trustworthiness as a source of competitive advantage. *Strategic Management Journal, 15*(Special Issue on Competitive Organizational Behavior), 175-190. doi:10.1002/smj.4250150912

Baron, R.M., & Kenny, D.A. (1986). The moderator mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*(6), 1173-1182. doi: 10.1037/0022-3514.51.6.1173.

Bhattacharya, R., Devinney, T.M. & Pilluttla, M.M. (1998). A formal model of trust based on outcomes. *Academy of Management Review, 23*(3), 459-472. doi: 10.5465/AMR.1998.926621

Brandes, P. (1997). *Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences*. Unpublished Doctorate Dissertation, USA: Division of Research and Advanced Studies of the University of Cincinnati.

Brenkert, G.G. (1998). Trust, morality and international business. In C. Lane & R. Bachmann (Eds.), *Trust Within and Between Organizations (pp.* 273–97), USA: Oxford University Press.

Bryman, A., & Cramer, D. (2009). *Quantitative data Analysis with SPSS 14, 15, & 16 guide for social scientists*. New York: Routledge Taylor & Francis Group.

Büyüköztürk, Ş. (2009). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (10. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

Chathoth, P.K., Mak, B., Sim, J, Jauhari, V., & Manaktola, K. (2011). Assessing dimensions of organizational trust across cultures: A comparative analysis of U.S. and Indian full service hotels. *International Journal of Hospitality Management, 30*(2), 233–242. doi: 10.1016/j.ijhm.2010.09.004

Creed, W.E.D. & Miles, R.E. (1996). Trust in organizations. In R.M. Kramer & T.R. Tyler (Eds.), *Trust in organizations: Frontiers of theory and research (*pp. 16–38). USA: Sage Publications.

Cutler, I. 2005. *Cynicism from Diogenes to Dilbert*. USA: McFarland.

Dag, I. (2002). Locus of control scale: Scale development, reliability and validity study. *Turkish Journal of Psychology*, 17(49), 77-92.

Dean, J.W., Brandes, P. & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review, 23*(2), 341-52. doi: 10.5465/AMR.1998.533230

DHMİ (Devlet Hava Meydanları İşletmeleri) Genel Müdürlüğü (2015) *2015-2019 Stratejik Planı*, http://www.dhmi.gov.tr/getBinaryFile.aspx?Type=14&dosyaID=1723 (Erişim Tarihi: 29.11.2015)

Eaton, J. (2000). *A Social motivation approach to organizational cynicism*. Unpublished Master Thesis, Canada: Graduate Programme in Psychology York University.

Erdost, H.E., Karacaoğlu, K., Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi. İçinde *15. Ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı (*ss. 514-24), 25-7 Mayıs Sakarya: Sakarya Üniversitesi.

Feldman, D.C. (2000). The Dilbert Syndrome: How employee cynicism about ineffective management is changing the nature of careers in organizations. *American Behavioral Scientist, 43*(8), 1286-1300. doi: 10.1177/00027640021955865.

Fukuyama, F. (2001). *Güven: Sosyal erdemler ve refahın yaratılması* (2.Baskı), Çev.: Ahmet Buğdaycı, İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları.

Güzeller, C.O. & Kalağan, G. (2008). Örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçeye uyarlaması ve çeşitli değişkenler açısından eğitim örgütlerinde incelenmesi. *16. Yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı* (ss. 87-94), Antalya: İstanbul Kültür Üniversitesi.

Hair, J.F., Jr., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E., & Tatham, R.L. (2006). *Multivariate data analysis* (6th Ed.), USA: Prentice Hall.

Hosmer, L.T. (1995). Trust: The connecting link between organizational theory and philosophical ethics. *Academy of Management Review, 20*(2), 379-403. doi: 10.2307/258851

James, M.S.L. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems*. Unpublished Doctorate Dissertation, USA: The Florida State University.

Kanter, D.L. & Mirvis, P.H. (1989). *The cynical Americans: Living and working in an age of discontent and disillusion*, USA: Jossey-Bass.

Kanter, D.L. & Mirvis, P.H. (1991), Cynicism: The new American malaise. *Business and Society Review, 91*(77), 57-61.

Lane, C. (1998). Introduction: Theories and issues in the study of trust. In C. Lane & R. Bachmann (Eds.), *Trust Within and Between Organizations* (pp. 1–30), USA: Oxford University Press.

Lewicki, R.J.; McAllister D.J. & Bies, R.J. (1998). Trust and distrust: New relationship and realities. *Academy of Management Review, 23*(3), 438–458. doi: 10.5465/AMR.1998.926620

Luhmann, N. (1979). Trust and power: Two works by Niklas Luhmann (translated from the German by H. Davis, J. Raffan & K. Rooney), USA: John Wiley.

Mayer, R.C., Davis, J.H. & Schoorman, F.D. (1995). An Integrative model of organizational trust, *Academy of Management Review*, 20 (3), 709-doi:734.10.5465/AMR.1995.9508080335

McAllister, D. (1995). Affect-and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *The Academy of Management Journal, 38*(1), 24-59. doi: 10.2307/256727

McEvily, B.; Perrone, V., & Zaheer, A. (2003). Trust as an organizing principle. *Organizatıon Science*, 14 (1), 91-103. doi: 10.1287/orsc.14.1.91.12814

Mino, C.E. (2002). *Organizational trust, organizational cynicism and organizational commitment during a change initiative*. Unpublished Doctorate Dissertation, USA: Alliant International University, California School of Professional Psychology.

Niederhoffer, A. (1967). *Behind the shield: The police in urban society*. USA: Doubleday.

Oran, F.Ç., Bilir Güler, S. & Bilir P. (2016). İş motivasyonunun örgütsel bağlılığa olan etkinin incelenmesi: Sultangazi/İstanbul ilköğretim okullarında bir araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 13*(35), 236-252.

Oxford İngilizce Sözlüğü (2017). *https://en.oxforddictionaries.com/definition/integrity* (Erişim Tarihi: 23.04.2017).

Özler, D.E., Atalay, C.G., & Şahin, M.D. (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2*(2), 47-57.

Podsakoff, P.M., & Organ, D.W. (1986). Self-reports in organizational research: Problems and prospects. *Journal of Management, 12*(4), 531–544. doi: 10.1177/014920638601200408

Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Lee, J.Y., Podsakoff, N.P. (2003). Common method bias in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology, 88*(5), 879-903. doi: 10.1037/0021-9010.88.5.879

Reyhanoğlu, M., & Kıran, E. (2017). The Relationship between external locus of control and organizational cynicism in term of being unionized. In H. Arslan, M. A. Icbay, & M. Ulutas, *XII. European conference on social and behavioral sciences abstract book* (p. 136), January 25-28, Catania, Sicily, Italy.

Rotter, J.B. (1990). Internal vs. external control of reinforcement: A case history of a variable. *American Psychologist*, 45, 489-493. doi: 10.1037/0003-066X.45.4.489

Rousseau, D.M.; Sitkin, S.B.; Burt R.S. & Camerer, C. (1998). Not so different after all: A cross-discipline view of trust – Introduction to special topic forum. *Academy of Management Review, 23*(3), 393-404. doi: 10.5465/AMR.1998.926617

Tokgöz, N., & Yılmaz, H. (2008), Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *8*(2), 238-305.

Türköz, T., Polat, M., & Coşar, S. (2013). Çalışanların örgütsel güven ve sinizm algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki rolü, *Yönetim ve Ekonomi*, *20*(2), 285-302. doi: 10.18657/yecbu.55607

Wanous, J.P., Reichers, A.E. & Austin, J.T. (2000). Cynicism about organizational change-measurement, antecedents, and correlates. *Group & Organizational Management, 25*(2), 132-53. doi: 10.1177/1059601100252003