

İş Yeri Nezaketsizliğinin İşe Tutkunluğa Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü*

(Araştırma Makalesi)

The Mediating Role of Organizational Cynicism in the Effect of Workplace Incivility on Work Passion

Doi: 10.29023/alanyaakademik.1588491

Prof. Dr. Selen DOĞAN¹, Emel AKTUĞ²

¹ Prof. Dr., Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, İşletme Bölümü, selendogan@gmail.com, Orcid No: 0000-0002-4019-5581

² Bilim Uzmanı, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, aemel@ohu.edu.tr, Orcid No: 0000-0002-2162-2453

ÖZET

Anahtar Kelimeler:
İş Yeri Nezaketsizliği,
Örgütsel Sinizm, İşe
Tutkunluk

Makale geliş tarihi:
20.11.2024

Kabul tarihi:
13.05.2025

Çalışanlar, iş yaşamında karşılaştıkları olumsuz deneyimlerden etkilenebilirler ve bu durum, işe tutkunlukları ve genel iş performanslarını etkileyebilir. Söz konusu olumsuz deneyimlerden biri de örgüt yönetimleri tarafından basit davranış kalıpları olarak görmezden gelinen ancak örgütlere büyük zararlar veren iş yeri nezaketsizliğidir. Bu çalışmada ulusal yazında üzerinde fazla durulmamış olan iş yeri nezaketsizliği ile işe tutkunluk kavramları birlikte ele alınarak örgütsel sinizmin bu iki değişken arasında aracılık etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla çalışma, iş yerindeki nezaketsizliğin işe tutkunluk üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolünü incelemektedir. Veriler bir devlet üniversitesinde görev yapan 415 çalışandan toplanmış ve bu değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı etkileri değerlendirmek amacıyla PROCESS makrosu kullanılarak regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Analizler, iş yerindeki nezaketsizliğin işe tutkunluk üzerinde doğrudan bir etkisi olmadığını, ancak örgütsel sinizmin tam aracılık rolü üstlenerek bu ilişki üzerinden işe tutkunluğu olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Bu çalışma, ulusal yazında üzerinde az durulan iş yeri nezaketsizliği ile işe tutkunluk kavramlarını birlikte ele alması, örgütsel sinizmin bu iki değişken arasında aracılık rolünü belirlemeye yönelik bir çalışmaya rastlanmaması nedeniyle yazındaki eksikliği gidermesi ve ulusal yazına katkı sunması açısından önemlidir.

ABSTRACT

Keywords:
Workplace Incivility,
Organizational
Cynicism, Work Passion

Employees may be affected by the negative experiences they encounter in their work life and this may affect their work passion and overall job performance. One of the the negative experiences is the workplace incivility, which is ignored by organizational management as simple behavioral patterns but causes great damage to organizations. This study aims to determine the mediating effect of organizational cynicism between these two variables by addressing the concepts of workplace incivility and work passion, which have not been emphasized much in the national literature. For this purpose, the study examines the mediating role of organizational cynicism in the effect of workplace incivility on work passion. Data were collected from 415 employees working at a state university and regression analyses were conducted using PROCESS macro to evaluate the direct and indirect effects between these variables. The analyses revealed that incivility in the workplace does not have a direct effect on work engagement, but organizational cynicism negatively affects work engagement through this relationship by assuming a full mediating role. This study is important in terms of addressing the concepts of workplace incivility and work passion together, which are rarely emphasized in the national literature, and contributing to the national literature since there is no study to determine the mediating role of organizational cynicism between these two variables.

* Bu makale, yazar Emel AKTUĞ'un, Prof. Dr. Selen DOĞAN danışmanlığında gerçekleştirilen "İş Yeri Nezaketsizliğinin İşe Tutkunluğa Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü" başlıklı yüksek lisans tez çalışmasından üretilmiş olup çalışma için Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Etik Kurulu'nun 28.04.2022 tarihli ve 2022/05-38 nolu kararınca etik kurul onayı alınmıştır.

1. GİRİŞ

İnsanlar girdikleri ortamlarda kendilerine karşı sergilenen davranışlara göre çeşitli duygu, düşünce ve davranışlar geliştirebilmektedirler. Genel olarak olumlu davranışlarla karşılaşan insanların olumlu, olumsuz davranışlarla karşılaşan insanların da olumsuz davranışlar sergilemesi de bu nedenle olağan görülmektedir. Özellikle iş yaşamında son yıllarda hız kazanmış olan teknoloji, yapısal değişimler, rekabet yoğunluğu, çok kültürlü çalışan çeşitliliği gibi nedenlerle iş yaşamında olumsuz davranışlar ön plana çıkmaya başlamıştır. Bu olumsuz davranışlardan biri de iş yeri nezaketsizliğidir. İş yeri nezaketsizliği, toplum tarafından kabul edilmiş, uyulması zorunlu olan saygı kurallarının diğer kişiler tarafından ihlal edilmesi şeklinde tanımlanabilmektedir (İlgin, 2019: 6). İş yeri nezaketsizliği, çalışanları etkileyerek olumsuz örgütsel davranışlara yönlendirebilmektedir. Örgütsel sinizm de bu davranışlardan biri olarak karşımıza çıkmakta ve çalışanların örgüt içinde karşılaşmış oldukları haksızlıklara karşı geliştirdikleri savunma mekanizması olarak tanımlanmaktadır (Al-Abrow, 2022: 755). Çalışanlar örgütte karşılaşmış oldukları olumsuz durumlara karşı intikam alma yoluna giderek örgüte, prosedürlere, iş arkadaşlarına, yöneticilere karşı olumsuz davranışlar geliştirebilmektedirler. Bu durumda çalışanlarda, verimsizlik, performans düşüklüğü, devamsızlık, örgütün amaçlarından uzaklaşma gibi davranışlar görülebilmektedir. İş yeri nezaketsizliği, iş yaşamında olumsuz örgütsel davranışları tetikleyeceği gibi olumlu örgütsel davranışları da azaltabilmektedir. Çalışanlar karşılaşmış oldukları nezaketsiz bir davranış sonucunda işe karşı heves, istek ve heyecanlarını kaybedebilmektedirler. Örgütsel davranış alanında çalışanın canlılığı, işine kendini vermesi ve işini özümsemesini kapsayan, duygusal ve motivasyonel bir tatmin hali olarak tanımlanan işe tutkunluk kavramı da bunlardan biridir (Doğan ve Karaçelebi, 2022: 443). İşe tutkun çalışanlar, görevlerini yerine getirirken enerji dolu, coşkulu, işine bağlı, işiyle motive olan, çevresiyle iletişimini kesip tamamıyla işine odaklanan kişilerdir. Bu nedenlerle çalışanlarının duygu, düşünce ve davranışları örgütlerin süreklilikleri ve rekabet güçleri ile yakından ilgidir. Buradan hareketle bir kamu üniversitesinde görev yapan idari ve akademik personel örneklem olarak seçilmiş ve iş yeri nezaketsizliğinin işe tutkunluğa etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır.

2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş Yeri Nezaketsizliği Kavramı

Hem sosyal yaşamda hem de iş yaşamında insanların sağlıklı bir ilişki kurabilmesi birbirlerine karşı hoşgörü, saygı ve nezaket gösterebilmelerine bağlıdır. Buna göre nezaket kavramı; kişilerin belirli bir düzen içerisinde yaşayabilmelerini sağlamak amacıyla toplum içerisinde nasıl davranmaları gerektiği ile ilgili kurallar bütünü şeklinde tanımlanabilmektedir (Kızıloğlu, 2019: 10). Fakat gelişen teknoloji ve ulaşım imkânları gibi nedenlerle insanların farklı kültürden insanlarla iletişime geçmesi ile birlikte nezaket kavramı kaybolmaya yüz tutmuştur. İnsanlar yoğun olduklarında ya da hızlı yaşamının verdiği baskı sonucunda nezaketsiz davranışlarda bulunabilmektedirler. Kişinin haysiyet ve onuruna dokunan, öz değerlerine karşı yapılan bir hakaret ya da saldırı nezaketsizlik olarak tanımlanabilmektedir (S. Çelik, 2021: 47).

Sosyal yaşamda olduğu gibi iş yaşamında da bu gibi davranışlar gerçekleşmekte ve kavram iş yeri nezaketsizliği olarak adlandırılmaktadır. Andersson ve Pearson (1999: 537) iş yeri nezaketsizliğini; “örgütsel yaşamda saygı kurallarının ihlali ile ortaya çıkan, yoğunluğu düşük, niyeti belirsiz olan fakat hedefe zarar veren sapkın davranış” şeklinde tanımlamışlardır. İş yeri nezaketsizliği, yönetici, iş arkadaşı ya da müşteri kaynaklı olabilmektedir (Işıkay ve Taslak, 2021: 539; Küçük ve Çakıcı, 2018a: 367). Bununla birlikte çalışanlar, nezaketsiz davranışın kaynağı, nezaketsiz davranışa maruz kalan kişi veya nezaketsiz davranışa şahit olan kişi şeklinde nezaketsizliğin tarafları olabilmektedirler (Küçük ve Çakıcı, 2018b: 76).

Andersson ve Pearson (1999: 458), nezaketsizlik sürecini açıklayabilmek amacıyla nezaketsizlik sarmalı modelini oluşturmuşlardır. Söz konusu modelde, sürece iki ya da daha fazla kişi dâhil olabilmekte ve sürecin başlatıcı (kışkırtıcı), hedefi ve şahitleri bulunmaktadır. Süreç kışkırtıcının düşüncesiz şekilde nezaketsiz bir davranışta bulunması sonucunda hedefin bu davranış saygı ihlali olarak algılamasıyla başlamaktadır (Doğan ve Karaçelebi, 2021: 186). Hedef de bu davranışa karşılık daha sert bir davranış sergilediğinde sarmalın etkisi artarak devam etmektedir (Işıkay, 2018: 13). Sarmalın şiddetinin artarak devam etmesi sonucunda, hedef kışkırtıcıya zarar verme niyeti olan davranışlarda bulunmaya başlayacağından, olay iş yeri nezaketsizliğinden çıkarak şiddet, hakaret hatta cinayet gibi davranışları doğurabilmektedir (Lim, Cortina ve Magley, 2008: 96; Pearson vd., 2000: 131). Aynı zamanda, taraflar, söz konusu sarmaldan davranışın yok sayılması, hedefin kışkırtıcıdan uzak durmayı tercih etmesi (Işıkay, 2018: 15), hedefin karşılaşmış olduğu nezaketsiz davranışa karşılık duygusal olarak olumsuz değil de nazik bir şekilde tepki vermesi (Akçakavaklı, 2019: 13), nezaketsizliğe şahit olan kişilerin bu olayda hedefin yanında yer alarak kışkırtıcıya tepki göstermeleri (Reich ve Herscovis, 2014: 3), örgütte adaletin sağlanması, tarafların birbirinden af dilemesi ve taraflardan birinin istifa etmesi (S. Çelik, 2021: 52) şeklinde ayrılma yolunu seçebilmektedir. Andersson ve Pearson’a (1999: 453) göre üretim ve verimliliğin artırılması amacıyla çalışanlara yapılan baskılar, otokratik yönetim anlayışı, çalışan çeşitliliği, yarı zamanlı personel çalıştırılması ve örgütlerin bütçelerinden yaptığı kesintiler iş yeri nezaketsizliği

ve diğer olumsuz iş davranışlarını artırmaktadır. Alan yazında ise iş yeri nezaketsizliğinin ortaya çıkmasında cinsiyet, iş stresi, statü farklılıkları, kişilik, öfke, yaş ve kıdem gibi bireysel etkenler ile iş yükü, teknoloji, değişen çalışma koşulları, yöneticilerin tutumu, biçimsel olmayan örgüt yapısı, örgüt iklimi ve kültürü gibi örgütsel etkenler rol oynamaktadır.

Çalışanların birbirine bağırması, teşekkür etmemesi, selam vermemesi, sosyal ortamlarda birbirlerini görmezden gelmeleri, sözlerini kesmeleri, saygısızlık ve hakaret etmeleri, önemli etkinliklere davet edilmemeleri, abi-abla gibi sıfatların kullanılması, önemli olan bilgilerin saklanması, toplantılarda telefonların kapatılmaması vb. davranışlar iş yeri nezaketsizliği davranışları olarak adlandırılmaktadır (Akçakavaklı, 2019: 8; Akella ve Eid, 2021: 54; Andersson ve Pearson, 1999: 453; Çiçek ve Çiçek, 2020: 269; Güngör Delen, 2010: 44; Hershcovis, 2011: 502; akt. Kanten, 2014: 13; akt. Kumral, 2017: 11; Küçük ve Çakıcı, 2018a: 368; Lim vd., 2008: 95; Pearson vd., 2000: 126-127; akt. S. Çelik, 2021: 50; akt. Üstün ve Ersolak 2020: 332; Vickers, 2006: 75;).

İş yerinde gerçekleşen bu nezaketsiz davranışlar sonucunda; işten ayrılma niyeti (Aydın ve Tezgel Çoban, 2020: 50; Çoban ve Deniz, 2021: 1248; Işıkyay ve Taslak, 2021: 540; Kanten, 2014: 22; Sarıtaç, 2017: 87), tatminsizlik (Çoban ve Deniz, 2021: 1236; Işıkyay ve Taslak, 2021: 536; Onay, 2020: 15; Sarıtaç, 2017: 87), devamsızlık (Aydın ve Tezgel Çoban, 2020: 50; Çiçek ve Çiçek, 2020: 268; Kanten, 2014: 22; Onay, 2020: 45; Sarıtaç, 2017: 87), örgütsel bağlılığın azalması (Aydın ve Tezgel Çoban, 2020: 50; Güngör Delen, 2010: 53; Sarıtaç, 2017: 87;), performans düşüklüğü (Aydın ve Tezgel Çoban, 2020: 50; Çoban ve Deniz, 2021: 1226; Demirsel ve Erat, 2019: 218; Güngör Delen, 2010: 56; Kanten, 2014: 22; Küçük ve Çakıcı, 2018a: 369; Onay, 2020: 3; Pearson ve Porath, 2005: 8), iş gücü devir hızının artması (Atav, 2020: 1; Baran, 2019: 40; Çiçek ve Çiçek, 2020: 268; Demirsel ve Erat, 2019; Güngör Delen, 2010: 56; Onay, 2020: 3), iş yeri huzurunun bozulması (Güngör Delen, 2010: 54; Tortumlu ve Taş, 2020: 710), örgütsel sinizm (Çoban ve Deniz, 2021: 1248) gibi birçok olumsuz durum ortaya çıkabilmektedir.

2.2. İşe Tutkunluk Kavramı

Örgütsel alanda olumsuz iş davranışları bulunduğu gibi olumlu iş davranışları da görülmektedir. Olumlu iş davranışlarından biri de işe tutkunluktur. Kavramı ilk kez Kahn dile getirmiş ve çalışanın kendisini iş rolü ile bütünleştirmesi şeklinde tanımlamıştır (Kahn, 1990: 700). Kahn'ın bahsettiği bütünleşme, çalışanın hem fiziksel hem bilişsel hem de duygusal olarak işiyle bütünleşmesidir. Kahn'a göre fiziksel bütünleşme; çalışanın tüm enerjisini işine vermesini, bilişsel bütünleşme; çalışanın kendi isteğiyle hassasiyetini, dikkatini işine vererek zihinsel olarak işine odaklanmasını, duygusal bütünleşme ise çalışanın hem örgütüne hem de işine olumlu duygular beslemesini, yaptığı işe karşı istekli, işiyle gurur duyan, işi yaparken enerjik ve dinç olması şeklinde ifade edilebilmektedir (Kahn, 1990: 700). Bir başka tanıma göre işe tutkunluk, kişinin işine adanmasını ve kendini vermesini, bağlılığını, coşkusunu, tutkusunu, çabaya odaklanmasını, enerjisini ifade etmektedir (Schaufeli, 2012: 3). İşe tutkunluk, aynı zamanda, kişinin işine olumlu duygular beslemesi, işinin anlamlı ve önemli olduğunu düşünmesi, iş yükünü yönetilebilir olarak değerlendirmesi, işine karşı umutlu olması şeklinde de tanımlanabilmektedir (Attridge, 2009: 384).

İşe tutkunluk algısı fazla olan çalışanların, örgütün amaçlarını benimsediği, kararlara katılım sağladığı, örgüte ve işe bağlı, işe karşı enerjik ve tutkulu olduğu, örgütün amaçlarını gerçekleştirebilmek amacıyla üstün çaba sarf ettikleri belirtilmektedir (Markos ve Sridevi, 2010: 90). Yine işe tutkun çalışanların, işine değer verdiği, işlerine karşı minnet duydukları, çalışırken kendilerini hevesli, mutlu ve keyifli hissettikleri dile getirilmektedir (Koçer, 2021: 23-24). Aynı zamanda, işe tutkun çalışanların işlerine karşı daha özenli davrandıkları, öğrenme ve gelişime daha açık oldukları, daha çok inisiyatif ve görev aldıkları, daha az stres, depresyon yaşadıkları ve bu nedenle de daha sağlıklı ve verimli oldukları belirtilmektedir (Wang ve Liu, 2015: 288).

Schaufeli vd. (2002: 74) işe tutkunluğu; “dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma ile ifade edilen, işle ilgili, pozitif ve tatmin edici bir düşünce yapısı” şeklinde tanımlayarak işe tutkunluk kavramının boyutlarını ortaya koymuşlardır. Dinçlik boyutu, işe tutkunluğun en önemli yönü olarak görülmektedir. Çalışan bu boyutta başarıya ulaşmak için hedefler belirleyerek çaba harcamakta, bu süreçte de enerji harcarken sürekli kendini geliştirmekte, işini monoton bir çaba olarak görmemekte, zorluklarla karşılaştığında pes etmek yerine mücadele etme yolunu tercih etmektedir (Jenaro, Flores, Orgaz ve Cruz, 2011: 865-875). Adanmışlık boyutu; kişiyi çalışma arkadaşlarıyla bağ kurması, kendisine ait inanç, değer ve görüşleri işine aktarması şeklinde tanımlanmaktadır (Kahn, 1990: 700). Bu boyutta çalışan, işini önemli görerek şevkle yapmakta, işiyle güçlü bir bağ kurarak onunla övünmekte ve zorluklarla mücadele etmektedir (Turgut, 2011: 156). Aynı zamanda, işe tutkun çalışanlar karşılaştıkları zorlukları yük olarak görmek yerine motivasyon aracı olarak değerlendirmektedirler (Schaufeli ve Bakker, 2004: 295). İşe tutkunluğun yoğunlaşma boyutu ise bilişsel bütünleşme olarak adlandırılmış ve çalışanın farkındalığı şeklinde tanımlanmıştır. Çünkü bu boyutta çalışan tüm enerjisini işine vererek en üst düzeyde odaklanma ve farkındalık yaşamaktadır (Kahn, 1990: 694). Bir başka tanımla yoğunlaşma; çalışanın işine tam anlamıyla odaklanması ve bu sebeple de zamanın nasıl geçtiğini farkına varamaması, dikkatini dağıtacak birçok unsur olmasına rağmen işinden uzaklaşmayarak işine gömülmesidir (Schaufeli vd., 2002: 75).

2.3. İş Yeri Nezaketsizliği ve İş Tutkunluk

Baran (2019), öğretmenler üzerinde yaptığı araştırma neticesinde, iş yeri nezaketsizliğinin (iş arkadaşı ve yöneticiler) iş tutkunluk üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisinin olduğunu, iş arkadaşları tarafından gerçekleştirilen iş yeri nezaketsizliğinin iş tutkunluk üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin öz yeterlilik ve umut boyutlarının aracı rolü üstlendiğini ve yine yönetici nezaketsizliğinin iş tutkunluk üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin öz yeterlilik, iyimserlik ve umut boyutlarının aracı rolü üstlendiğini belirlemiştir.

Doğan ve Karaçelebi (2022) yaptıkları araştırma sonucunda, yönetici nezaketsizliği ile iş tutulma arasında ters yönlü bir ilişkinin bulunduğunu, yine yönetici nezaketsizliğinin iş tutulma üzerindeki etkisinin ters yönlü ve anlamlı olduğunu belirlemiştir. Araştırma bulgularından elde edilen bir diğer sonuç ise yöneticiler tarafından gerçekleştirilen nezaketsizliğin iş performansı üzerindeki etkisinde iş tutulmanın tam aracı olduğu, iş tutulmanın yönetici nezaketsizliği üzerindeki etkisinde de iş performansının tam aracılık ettiği belirlenmiştir.

Baran ve Giderler Karavelioğlu 2022 yılında yaptıkları araştırma sonucunda, iş arkadaşlarından kaynaklanan iş yeri nezaketsizliğinin iş tutkunluk üzerinde aksi yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ve bu etkide psikolojik sermayenin öz yeterlilik ve umut boyutlarının aracılık ettiğini belirlemiştir.

2.4. Örgütsel Sinizm Kavramı

İş hayatında zorlayıcı birçok neden bulunması sebebiyle çalışanlarda örgüte karşı olumsuz düşünce, duygu ve davranışlar oluşabilmektedir. Söz konusu bu davranışlardan biri de örgütsel sinizmdir. Antik Yunan felsefesine dayanan (Yetim, 2018: 3) sinizm kavramı; olumsuz ve sinsi düşünce yapısı, güvensizlik, ön yargılı kişilik özelliği veya tutum olarak tanımlanabilmektedir (Eaton, 2000: 6-7). Eaton'a (a.g.m: 9) göre sinizmin odak noktası, kişinin kendi çıkarları için etik ve adalet gibi unsurları yok saymasıdır. Örgütsel sinizm kavramı ise kişinin içinde bulunduğu örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inancını, bu inanç doğrultusunda örgüte karşı geliştirdiği tutumları sebebiyle eleştirel ve aşağılayıcı davranışları şeklinde tanımlanabilmektedir (Dean vd., 1998: 345). Başka bir ifade ile örgütsel sinizm, çalışanın örgüt içindeki çalışma arkadaşlarına, yönetime, örgütün prosedürleri ve süreçlerine karşı geliştirmiş olduğu olumsuz tutum ve davranışlardır (Wilkerson vd., 2008: 2274).

Örgütsel sinizme sahip kişilerde, tüm insanların kötü, samimiyetten yoksun, çıkarıcı oldukları inancı bulunmaktadır (Özkara, Taş ve Aydın, 2019: 108). Bu kişilerde, umutsuz bir bakış açısı, kötümserlik, öfke, saldırganlık (Mantare ve Martinsuo, 2001: 14-15), alaycılık (Kuş, 2021: 14) gibi tutum ve davranışlar görülmektedir. Bununla birlikte sinizmin asosyal, kaygı seviyesi yüksek, liderlik vasfı bulunmayan, kuşkucu ve istismarcı kişilerde daha sık görüldüğü belirtilmektedir (Yücel, 2020: 30). Aynı zamanda, örgütsel sinizmin her şeye karşı değiştirilemez bir düşmanlık olmadığı, kişinin örgüte karşı geliştirmiş olduğu ve bu nedenle düzeltililebileceği, bununla birlikte toplumun en üst sınıfından en alt sınıfına kadar her kesimde görülebileceği belirtilmektedir (Dean vd., 1998: 345-347). Örgütsel sinizm yaşayan çalışanlarda hayal kırıklığı, yaptığı işe ilgisizlik, umutsuzluk, iş arkadaşları ve yöneticilere güvensizlik, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ile performans, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini ve motivasyon düşüklüğü olduğu da belirtilmektedir (Çoban ve Deniz, 2021: 1234).

Örgütsel sinizmin üç boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlardan ilki bilişsel boyuttur ve çalışanların örgütün adalet, dürüstlük ve samimiyetten yoksun olduğuna dair inançları şeklinde tanımlanabilmektedir (Çoban ve Deniz, 2021: 1234). Örgütsel sinizmin ikinci boyutu olan duyuşsal boyutta sinizm daha somut bir hale gelmekte ve çalışanların bilişsel boyutta oluşturduğu inançları açığa çıkmaya başlayarak çevrelerini etkilemektedir (Gazioğlu, 2018: 56). Çalışanlar, duyuşsal boyutta, örgüte karşı saygısızlık, öfke, tiksinti ve utanç gibi duygular hissedebilmektedirler (Dean vd., 1998: 346). Örgütsel sinizmin üçüncü boyutu olan davranışsal boyut ise çalışanın geliştirmiş olduğu inanç ve duygularıyla bağlantılı olarak örgütün bir kısma ya da tamamına karşı aşağılayıcı ve eleştirel davranma biçimi şeklinde tanımlanabilmektedir (E. Öz, 2020: 32). Bu boyutta çalışanlar, örgütleri ile alay etme, şikâyet ya da eleştiri gibi sözlü davranışların yanında (H. Çelik, 2020: 37), imalı bakışmalar, anlamlı gülüşmeler gibi sözsüz davranışlar da sergileyebilmektedirler (Özkara vd., 2019: 109).

2.5. İş Yeri Nezaketsizliği ve Örgütsel Sinizm

Çoban ve Deniz'in (2018), imalat sektöründeki çalışanlar üzerinde yaptıkları çalışma sonucunda, iş yeri nezaketsizliği ile örgütsel sinizm arasında aynı yönde anlamlı bir ilişkinin bulunduğunu, aynı zamanda, iş yeri nezaketsizliğinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinin pozitif yönde ve anlamlı olduğunu belirlemiştir.

İlgın 2019 yılında hizmet sektöründeki çalışanlarla yaptığı araştırma sonucunda, iş yeri nezaketsizliği ile örgütsel sinizm arasında aynı yönde orta düzeyde bir ilişkinin olduğunu ve bu ilişkide öznel iyi oluş halinin yarı aracılık rolü üstlendiğini belirlemiştir.

Alhas (2022), Kars Karayollarında görevli memurlar ile yöneticiler üzerinde yaptığı araştırma sonucunda, iş yeri nezaketsizliğinin örgütsel sinizm ile önemli sanal kaytarma davranışları üzerinde aynı yönde anlamlı etkisinin

olduğunu belirlemiştir. Aynı çalışmada iş yeri nezaketsizliğinin önemli sanal kaytarma davranışları üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin duyuşsal ve davranışsal boyutlarının etkisinin bulunmadığı, sadece bilişsel boyutunun aracılık etkisinin olduğu görülmüştür.

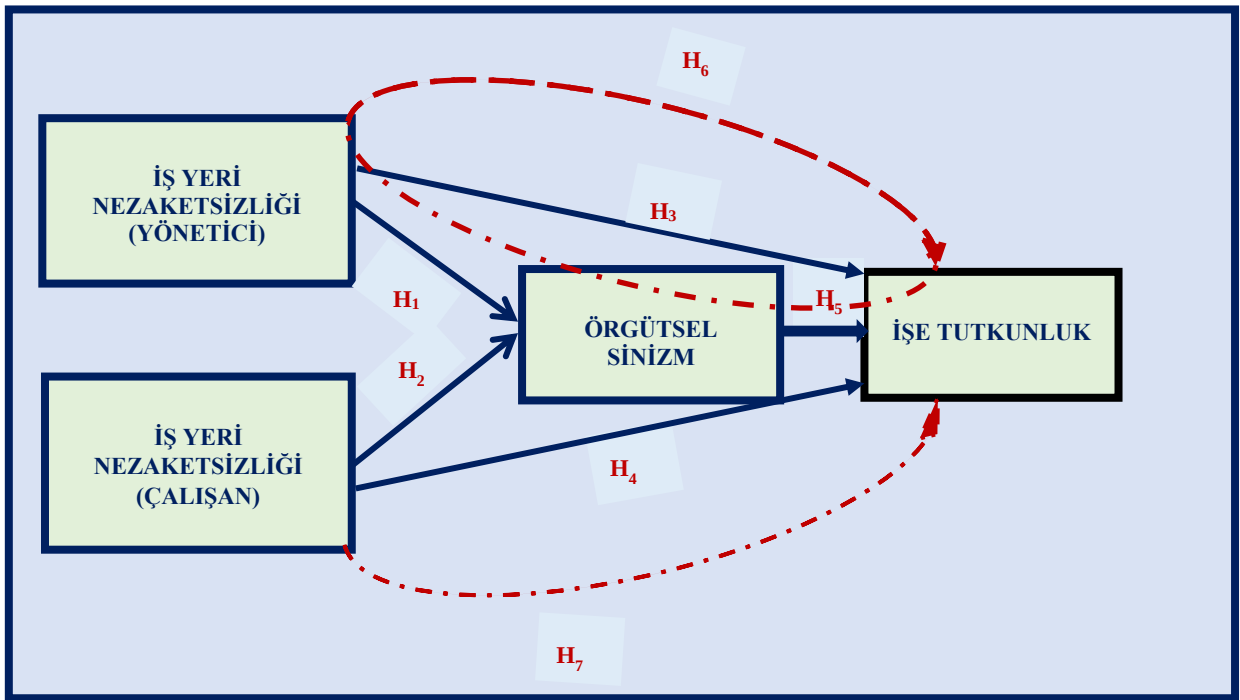
Altıntaş (2024), yapmış olduğu araştırma sonucunda, korku kültürü, tükenmişlik ve iş yeri nezaketsizliğinin hem örgütsel sinizm hem de işten ayrılma niyeti üzerinde aynı yönde anlamlı etkisinin bulunduğunu ve bu etkide sessiz istifanın aracılık rolü üstlendiğini belirlemiştir. Aynı zamanda, korku kültürü, tükenmişlik ve iş yeri nezaketsizliğinin sessiz istifa üzerinde aynı yönde anlamlı bir etkisinin olduğu, yine sessiz istifanın da hem örgütsel sinizm hem de işten ayrılma niyeti üzerinde aynı yönde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür.

2.6. Örgütsel Sinizm ve İşe Tutkunluk

Gazioğlu'nun (2018), yaptığı araştırma sonucunda, örgütsel sinizmin işe tutkunluk üzerinde aksi yönde, örgütsel adalet algısının ise aynı yönde anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür. Aynı zamanda, örgütsel adalet algısının işe tutkunluk üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin kısmi aracılık rolü üstlendiği belirlenmiştir.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE HİPOTEZLERİ

Araştırmanın modeli ve hipotezleri aşağıdadır.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modeli doğrultusunda oluşturulan hipotezler aşağıda verilmiştir.

H1: İş yeri nezaketsizliğinin (yönetici) örgütsel sinizm üzerinde aynı yönde etkisi vardır.

H2: İş yeri nezaketsizliğinin (çalışan) örgütsel sinizm üzerinde aynı yönde etkisi vardır.

H3: İş yeri nezaketsizliğinin (yönetici) işe tutkunluk üzerinde aksi yönde etkisi vardır.

H4: İş yeri nezaketsizliğinin (çalışan) işe tutkunluk üzerinde aksi yönde etkisi vardır.

H5: Örgütsel sinizmin işe tutkunluk üzerinde aksi yönde etkisi vardır.

H6: İş yeri nezaketsizliğinin (yönetici) işe tutkunluk üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracılık etkisi vardır.

H7: İş yeri nezaketsizliğinin (çalışan) işe tutkunluk üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracılık etkisi vardır.

Çalışmanın yapılabilmesi için öncelikle Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Etik Kurulu'ndan (28.04.2022 tarih ve 2022/05-38 sayılı kararlar) etik onay alınmıştır. Araştırmanın evrenini, bir kamu üniversitesinde Haziran 2022 döneminde görev yapan idari ve akademik personel oluşturmaktadır. Verilerin elde edilebilmesi amacıyla anket yöntemi kullanılmıştır. Ankete katılan herkesin örnekleme dâhil edilebilmesini amaçlayan kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak veriler toplanmıştır. Üniversite Rektörlüğünden izin alınarak 540 çalışana anket formları dağıtılmış, 432 geri dönüş alınmış, geriye dönen anketlerden 16'sı değerlendirmeye uygun olmadığından 1'i ise normal dağılımı bozduğundan çıkarılmış ve toplamda 415 anket değerlendirilmeye alınmıştır. Veriler 2022 Yılı

Haziran ayı içerisinde yüz yüze görüşmeler şeklinde toplanmış, kabul edilebilir (384) asgari örneklem büyüklüğüne ulaşılması sonucunda veri toplama işlemi sonlandırılmıştır.

4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Katılımcıların iş yeri nezaketsizliği algılarını ölçebilmek amacıyla Martin ve Hine'nin (2005) çalışmasından Türkçeye uyarlanan (Baran, 2019) ölçekten yararlanılmıştır. Yazardan izin alınarak kullanılan ölçek toplam 20 ifade ve dört (düşmanca davranış, özel yaşama müdahale, dışlayıcı davranış, dedikodu) alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, 1: Hiçbir Zaman, 5: Her Zaman şeklinde derecelendirilmiş 5'li Likert tipinde hazırlanmıştır. Ölçek, araştırmada hem yönetici hem de çalışan nezaketsizliğini ölçebilmek amacıyla iki düzeyli olarak ve son üç yılı kapsayacak şekilde hazırlanmıştır. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik değeri çalışan nezaketsizliği için (KMO) 0,83, yönetici nezaketsizliği için (KMO) 0,85 olarak bulunmuştur.

Kanter ve Mirvis (1991) ile Wrightsman (1992) tarafından geliştirilen ölçeklerin harmanlanması ile oluşturulan Erdost vd. (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan 14 ifade ve üç (bilişsel, duyuşsal, davranışsal) alt boyuttan oluşan örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda 11 numaralı ifade davranışsal boyut içerisinde kabul edilmiştir. Ölçek, 1: Hiçbir Zaman, 5: Her Zaman şeklinde derecelendirilmiş 5'li Likert tipinde hazırlanmıştır. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik değeri (KMO) 0,84 olarak bulunmuştur.

Katılımcıların işe tutkunluk düzeylerinin ölçülmesi amacıyla Schaufeli vd. (2019) tarafından geliştirilmiş, Güler vd. (2019) tarafından Türkçeye uyarlanmış olan 6 ifade ve tek (işe tutkunluk) boyuttan oluşan işe tutkunluk ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, 1: Hiçbir Zaman, 5: Her Zaman şeklinde derecelendirilmiş 5'li Likert tipinde hazırlanmıştır. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik değeri (KMO) 0,93 olarak bulunmuştur.

5. ÖLÇEKLERİN GEÇERLİLİK, GÜVENİLİRLİK ve FAKTÖR ANALİZLERİ

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısının 0,70'ten büyük (KMO değeri > 70) ve Bartlett Küresellik Testi sonucunun anlamlı ($p < 0,50$) olması toplanan verilerin faktör analizine uygunluğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2007: 126). Tablo 1'de görüldüğü gibi tüm değişkenlerin KMO değerleri 0,70'in üzerinde ve Bartlett Küresellik Testi sonuçları ($p=,000$) anlamlı olduğundan veri setinin keşfedici faktör analizine uygun olduğu anlaşılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğinin belirlenmesi amacıyla Cronbach Alfa kullanılmıştır. Cronbach Alfa 0 ile 1 arası bir değer almakta, ancak kabul edilebilir değerin 0,70 olduğu belirtilmektedir (Coşkun, Altunışık ve Yıldırım, 2019: 149). İş yeri nezaketsizliği (yönetici) ölçeğinin Cronbach Alfa değeri 0,899, iş yeri nezaketsizliği (çalışan) ölçeğinin Cronbach Alfa değeri 0,886, örgütsel sinizm ölçeğinin Cronbach Alfa değeri 0,948 ve işe tutkunluk ölçeğinin Cronbach Alfa değeri 0,902 olarak bulunmuştur.

Birbiriyle ilişkili olduğu varsayılan çok sayıdaki değişkenin aralarındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla faktör analizi yapılmaktadır (Coşkun vd., 2019: 295-296). Araştırma kapsamında kullanılan anket formundaki ifadelerin faktör yüklerini belirlemek amacıyla keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda 20 ifade ve 4 alt boyuttan oluşan iş yeri nezaketsizliği (yönetici) ölçeğinden 7. ve 8. ifadelerin faktör yüklerinin binişik olmasından, 11. ifadenin faktör yükünün 0,50'nin altında olmasından, 14., 15. ve 16. ifadelerin de Dışlayıcı Davranış Boyutunda olmaları gerekirken Dedikodu Boyutunda olmalarından dolayı analizden çıkartılarak toplamda 14 ifade olarak analiz gerçekleştirilmiş ve tüm faktörlerin toplam varyansın 74,566'sını açıkladığı, faktör yük değerlerinin ,625-,880 arasında olduğu görülmüştür. Çalışanların iş yeri nezaketsizliği algısını ölçmek için kullanılan İş Yeri Nezaketsizliği (Çalışan) ölçeğinden ise 7. ifadenin faktör yükünün binişik olmasından, 8. ifadenin tek faktör oluşturmasından, 11. ifadenin faktör yükünün 0,50'nin altında olmasından, 15. ve 16. ifadelerin de Dışlayıcı Davranış Boyutunda olmaları gerekirken Dedikodu Boyutunda olmalarından dolayı analizden çıkartılmış ve toplamda 15 ifade ile analiz gerçekleştirilmiş ve tüm faktörlerin toplam varyansın 70,052'sini açıkladığı, faktör yük değerlerinin ,537-,885 arasında olduğu görülmüştür. 14 ifade ve 3 alt boyuttan oluşan örgütsel sinizm ölçeğinde Erdost ve diğerlerinin (2007) Duyuşsal Boyutta olduğunu kabul ettikleri (çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, kurumda olup bitenlerle ilgili şikâyetle bulunurum) 11. ifadenin Davranışsal Boyutta olduğu belirlenmiş, faktörler uygun bir şekilde dağıldığından herhangi bir ifade çıkartılmadan analiz gerçekleştirilmiş ve tüm faktörlerin toplam varyansın 78,201'sini açıkladığı, faktör yük değerlerinin ,583-,855 arasında olduğu görülmüştür. 6 ifade ve tek alt boyuttan oluşan işe tutkunluk ölçeğinde de faktörler uygun şekilde dağıldığından herhangi bir ifade çıkartılmadan analiz gerçekleştirilmiş ve tüm faktörlerin toplam varyansın 67,449'sını açıkladığı, faktör yük değerlerinin ,781-,877 arasında olduğu görülmüştür. Yapılan analizlere ilişkin elde edilen bulgular Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Değişkenlere Ait Faktör Analizi Sonuçları

İş Yeri Nezaketsizliği Ölçeği (Yönetici)			
<i>N=416, KMO=,867, Bartlett Testi Sonucu=3871,017, p=,000 ve Faktör Yükleri $\geq$,50, Rotasyon Yöntemi: Varimax</i>			
FAKTÖRLER	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Güvenilirlik Katsayısı

Düşmanca Davranış	,868	23,810	,925
	,865		
	,836		
	,770		
Dedikodu	,835	22,562	,901
	,821		
	,791		
	,749		
Dışlayıcı Davranış	,855	14,304	,756
	,688		
	,682		
Özel Yaşama Müdahale	,880	13,890	,695
	,819		
	,625		
Toplam		74,566	,899

İş Yeri Nezaketsizliği Ölçeği (Çalışan)

N=416, KMO=,863, Bartlett Testi Sonucu=3553,587, p=,000 ve Faktör Yükleri $\geq$,50, Rotasyon Yöntemi: Varimax

FAKTÖRLER	Faktör Yükü	Açıklanan Varyans	Güvenilirlik Katsayısı
Düşmanca Davranış	,876	21,370	,908
	,858		
	,851		
	,761		
Dedikodu	,885	21,074	,875
	,867		
	,719		
	,706		
Dışlayıcı Davranış	,873	14,826	,757
	,671		
	,615		
	,537		
Özel Yaşama Müdahale	,817	12,783	,667
	,744		
	,731		
Toplam		70,052	,886

Örgütsel Sinizm Ölçeği

N=416, KMO=,931, Bartlett Testi Sonucu=5387,468, p=,000 ve Faktör Yükleri $\geq$,50, Rotasyon Yöntemi: Varimax

FAKTÖRLER	Faktör Yükü	Açıklanan Varyans	Güvenilirlik Katsayısı
Bilişsel Tepki	,847	29,473	,946
	,838		
	,817		
	,760		
	,742		
Duyuşsal Tepki	,855	29,313	,932
	,854		
	,796		
	,727		
	,660		
Davranışsal Tepki	,844	19,414	,837
	,829		
	,650		
	,583		
Toplam		78,201	,948

İşe Tutkunluk Ölçeği

N=416, KMO=,854, Bartlett Testi Sonucu=1626,965, p=,000 ve Faktör Yükleri $\geq$,50, Rotasyon Yöntemi: Varimax

FAKTÖRLER	Faktör Yükü	Açıklanan Varyans	Güvenilirlik Katsayısı
İşe Tutkunluk	,877	67,449	,902
	,833		

	,819		
	,811		
	,802		
	,781		
Toplam		67,449	,902

6. BULGULAR

6.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Ait Bulgular

Katılımcıların kişisel bilgi formuna verdikleri cevaplar neticesinde demografik değişkenlere ait bilgiler frekans analizine tabi tutulmuştur. Analiz sonuçlarına göre; katılımcıların %56,2'si (232) erkeklerden oluşmakta, %76'sının (313) evli, %42,4 (174) oranla çoğunluğunun lisans mezunu olduğu, %32'lik (131) bir kısmının da doktora mezunu olduğu görülmüştür. Katılımcıların %58,3 ile (239) yoğunlukla fakültelerde görev yaptıkları, %84,9'unun (333) yönetici konumunda olmayan çalışanlardan oluştuğu, %56,4'ünün (233) idari, %43,6'sının (180) ise akademik personel olduğu belirlenmiştir. Yine katılımcıların en alt gelir düzeyi olan %41,6'lık bir oranla (171) 5.000-8.000 diliminde yoğunlaştığı, 16.001 TL olan en üst gelir diliminde ise katılımcıların %8,3'ünün (34) bulunduğu görülmektedir. Katılımcıların yaş ortalamasının 41, toplam çalışma yılının en fazla 42, kurumda çalışma yılının ortalama 13, birimde çalışma yılının ise en fazla 31 olduğu belirlenmiştir.

6.2. Katılımcıların Ünvanları İtibariyle Farklılıkları

Katılımcıların iş yeri nezaketsizliği, örgütsel sinizm ve işe tutkunluk düzeylerinin ünvanları itibariyle farklılığının belirlenmesi amacıyla ilişkisiz örneklem t testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda; katılımcıların ünvanlarına göre iş yeri nezaketsizliği (yönetici) p değeri 0,246, iş yeri nezaketsizliği (çalışan) p değeri 0,604, örgütsel sinizm p değeri 0,008 ve işe tutkunluk p değeri 0,000 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu bulgulara göre p değerinin 0,05'ten büyük olması nedeniyle ünvan ile iş yeri nezaketsizliği (yönetici) ve iş yeri nezaketsizliği (çalışan) değişkenlerinde anlamlı bir farklılık bulunmadığı, p değerinin 0,05'ten küçük olması nedeniyle örgütsel sinizm ile işe tutkunluk değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Farklılığın, örgütsel sinizm değişkeninde idari personelden, işe tutkunluk değişkeninde akademik personelden kaynaklandığı, ortalama değerlere bakılarak söylenebilir. Bu sonuca göre örgütsel sinizm algısının idari personelde, işe tutkunluk algısının akademik personelde daha fazla olduğu ifade edilebilir.

Tablo 2. Katılımcıların Ünvan Değişkenine Göre Farklılık Analizi

DEĞİŞKENLER	Ünvan	n	Ort.	T	p
İş Yeri Nezaketsizliği (Yönetici)	Akademik	180	1,49	1,161	,246
	İdari	233	1,42		
İş Yeri Nezaketsizliği (Çalışan)	Akademik	180	1,40	,520	,604
	İdari	233	1,37		
Örgütsel Sinizm	Akademik	180	2,14	-2,665	,008
	İdari	233	2,40		
İşe Tutkunluk	Akademik	180	4,03	4,555	,000
	İdari	233	3,65		

6.3. Normallik Analizleri

Veri dağılımının belirlenmesi için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine bakılmaktadır. Kim (2013: 53) örneklem büyüklüğünün 300'ün üzerinde olması durumunda çarpıklık değerinin 2, basıklık değerinin de 7'nin altında olmasının normal dağılım için uygun olduğunu belirtmiştir. Bu görüş doğrultusunda değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri analiz edilmiş ve verilerin normal dağıldığı kabul edilmiştir.

Tablo 3. Değişkenlere Ait Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

DEĞİŞKENLER		İstatistik	Std. Hata
İş Yeri Nezaketsizliği (Yönetici)	Çarpıklık Değ.	1,956	,120
	Basıklık Değ.	4,191	,239
İş Yeri Nezaketsizliği (Çalışan)	Çarpıklık Değ.	1,936	,120
	Basıklık Değ.	4,434	,239
Örgütsel Sinizm	Çarpıklık Değ.	,532	,120
	Basıklık Değ.	-,325	,239
İşe Tutkunluk	Çarpıklık Değ.	-,858	,120
	Basıklık Değ.	,800	,239

6.4. Korelasyon Analizi

Değişkenler (iş yeri nezaketsizliği, örgütsel sinizm, işe tutkunluk) arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır. Analiz sonucunda; iş yeri nezaketsizliği (yönetici) ile iş yeri nezaketsizliği (çalışan) değişkenleri arasında orta düzeyde aynı yönde ($r=0,620$) ve anlamlı ($p<0,01$) bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuca göre yönetici nezaketsizliği ile çalışan nezaketsizliği değişkenleri arasında orta düzeyde, anlamlı bir ilişki olduğu ve bu değişkenlerin birlikte arttığı ya da birlikte azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. İş yeri nezaketsizliği (yönetici) ile örgütsel sinizm değişkenleri arasında da orta düzeyde aynı yönde ($r=0,511$) ve anlamlı ($p<0,01$) bir ilişki bulunmuştur. Yönetici nezaketsizliği ve örgütsel sinizm değişkenleri arasında da orta düzeyde aynı yönde anlamlı bir ilişki bulunmakta ve bu iki değişken de birlikte artıp birlikte azalmaktadır. İş yeri nezaketsizliği (yönetici) ile işe tutkunluk değişkenleri arasında ise zayıf düzeyde aksi yönde ($r=-0,173$) ve anlamlı ($p<0,01$) bir ilişkinin bulunduğu belirlenmiştir. Bu analiz sonucuna göre yönetici nezaketsizliği ile işe tutkunluk arasında zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu, değişkenlerin biri artarken diğeri azaldığı görülmektedir.

İş yeri nezaketsizliği (çalışan) ile örgütsel sinizm değişkenleri arasında orta düzeyde aynı yönde ($r=0,341$) ve anlamlı ($p<0,01$) bir ilişkinin bulunduğu görülmüştür. Elde edilen bu sonuca göre çalışan nezaketsizliği ve örgütsel sinizm arasında orta düzeyde, aynı yönde anlamlı bir ilişki bulunmakta; bu değişkenlerden biri artarken diğeri de artmakta, yine biri azalırken diğeri de azalmaktadır. Örgütsel sinizm ile işe tutkunluk değişkenleri arasında orta düzeyde aksi yönde ($r=-0,336$) ve anlamlı ($p<0,01$) bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yani örgütsel sinizm ile işe tutkunluk arasında orta düzeyde aksi yönde bir ilişki bulunduğu, bu değişkenlerden biri artarken diğeri azaldığı söylenebilmektedir. İş yeri nezaketsizliği (çalışan) ile işe tutkunluk değişkenleri arasındaki ilişki ise zayıf düzeyde ($r=-0,049$) ve aksi yönde ancak anlamsız ($p>0,05$) olarak bulunmuştur. Elde edilen bu sonuca göre çalışan nezaketsizliği ile işe tutkunluk arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı söylenebilir.

Tablo 4. Değişkenlere Ait Korelasyon Analizi

DEĞİŞKENLER	1	2	3
1. Yönetici Nezaketsizliği	1		
2. Çalışan Nezaketsizliği	,620**	1	
3. Örgütsel Sinizm	,511**	,341**	1
4. İşe Tutkunluk	-,173**	-,049	-,336**

Not: ** $p<0,01$, * $p<0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

6.5. Hipotezlere Ait Bulgular

Araştırma hipotezlerinin test edilebilmesi, iş yeri nezaketsizliği (yönetici-çalışan) değişkenlerinin bağımlı değişken olan işe tutkunluk üzerindeki etkisinin ve örgütsel sinizmin bu etkide aracılık rolünün belirlenebilmesi amacıyla IBM SPSS 23 programı üzerinde çalışan PROCESS v.3.2 (Hayes, 2018) eklentisi kullanılmıştır. Analizde PROCESS üzerinde Model 4 kullanılmış ve yeniden örnekleme sayısı 5000 olarak belirlenmiştir. Analize geçilmeden önce araştırma değişkenleri arasında çoklu-eş doğrusallık probleminin olup olmadığının belirlenmesi amacıyla iş yeri nezaketsizliği (yönetici) ile iş yeri nezaketsizliği (çalışan) değişkenlerinin birlikte kullanıldığı regresyon analizi yapılmıştır. Oluşturulan regresyon modelinin açıkladığı varyans ($R^2 = -0,035$) değerine göre her bir değişken için hesaplanan tolerans değeri $-0,615$ olarak bulunmuştur. $1-R^2$ ($0,965$) değerinden küçük olması nedeniyle araştırma modelinde iş yeri nezaketsizliği (yönetici) ile iş yeri nezaketsizliği (çalışan) değişkenleri arasında çoklu-eş doğrusallık problemi olduğu değerlendirilmiş ve iki ayrı model olarak analiz gerçekleştirilmiştir. Birinci regresyon modelinde, iş yeri nezaketsizliği (yönetici) ve iş yeri nezaketsizliği (çalışan) değişkenlerinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisi, ikinci modelde ise iş yeri nezaketsizliği (yönetici) ve iş yeri nezaketsizliği (çalışan) değişkenleri ile örgütsel sinizmin birlikte işe tutkunluk üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Tablo 5. Doğrudan Etkilere Yönelik Analiz Sonuçları

DOĞRUDAN ETKİLER	B	S.H.	YD % 95 GA	
			Alt Limit	Üst Limit
İş Yeri Nezaketsizliği (Yönetici)→Örgütsel Sinizm	0,85**	0,07	0,712	0,988
İş Yeri Nezaketsizliği (Yönetici)→İşe Tutkunluk	-0,003	0,81	-0,163	0,157
Örgütsel Sinizm→İşe Tutkunluk	-0,30**	0,49	-0,399	-0,207
İş Yeri Nezaketsizliği (Çalışan)→Örgütsel Sinizm	0,67**	0,09	0,491	0,848
İş Yeri Nezaketsizliği (Çalışan)→İşe Tutkunluk	0,13	0,09	-0,041	0,304
Örgütsel Sinizm→İşe Tutkunluk	-0,33**	0,04	-0,414	-0,239

Birinci modeldeki (yönetici nezaketsizliği için) regresyon analizi sonucunda; iş yeri nezaketsizliğinin (yönetici) örgütsel sinizm üzerinde aynı yönde anlamlı bir etkisinin (B=0,85, $p<0,01$) olduğu; ikinci modeldeki analiz sonucunda ise iş yeri nezaketsizliğinin (yönetici) işe tutkunluk üzerinde anlamlı bir etki yaratmadığı fakat örgütsel sinizmin işe tutkunluk üzerinde aksi yönde anlamlı bir etkisinin (B=-0,30, $p<0,01$) bulunduğu belirlenmiştir.

Birinci modeldeki (çalışan nezaketsizliği için) regresyon analizi sonucunda; iş yeri nezaketsizliğinin (çalışan) örgütsel sinizm üzerinde aynı yönde anlamlı etkisinin (B=0,67, $p<0,01$) olduğu, ikinci modelde ise iş yeri nezaketsizliğinin (çalışan) işe tutkunluk üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı fakat yine örgütsel sinizmin işe tutkunluk üzerinde aksi yönde anlamlı bir etkisinin (B=-0,33, $p<0,01$) bulunduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6. Dolaylı (Aracılık) Etkilere Yönelik Analiz Sonuçları

DOLAYLI ETKİLER	B	S.H.	YD % 95 GA	
			Alt Limit	Üst Limit
İş Yeri Nezaketsizliği (Yönetici)→Örgütsel Sinizm→ İşe Tutkunluk	-0,26**	0,49	-0,360	-0,165
İş Yeri Nezaketsizliği (Çalışan)→Örgütsel Sinizm→ İşe Tutkunluk	-0,22**	0,05	-0,315	-0,36

İş yeri nezaketsizliği (yönetici ve çalışan) değişkenlerinin işe tutkunluk değişkeni üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolünü belirlemek amacıyla dolaylı etkiler analiz edilmiş ve yeniden örneklemeli % 95 güven aralığına göre anlamlılık düzeyleri incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda; iş yeri nezaketsizliğinin (yönetici) örgütsel sinizm üzerinden işe tutkunluğa aksi yönde dolaylı etkisinin (B=-0,26, -0,360<% 95, GA<-0,165) anlamlı olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuca göre iş yeri nezaketsizliğinin (yönetici) işe tutkunluk üzerinde örgütsel sinizmin anlamlı ve tam aracılık rolü üstlendiği söylenebilmektedir. Yine iş yeri nezaketsizliğinin (çalışan) örgütsel sinizm üzerinden işe tutkunluğa aksi yönde dolaylı etkisinin (B=-0,22, -0,315<% 95, GA<-0,136) anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bu durumda, iş yeri nezaketsizliğinin (çalışan) işe tutkunluk üzerinde örgütsel sinizmin anlamlı ve tam aracılık rolü üstlendiği söylenebilir.

Tablo 7. Araştırma Hipotezlerinin Kabul/Ret Durumları

HİPOTEZLER	KABUL/RET
H₁: İş yeri nezaketsizliğinin (yönetici) örgütsel sinizm üzerinde aynı yönde etkisi vardır.	KABUL (B=0,85, $p<0,01$, 0,712<%95 GA<0,988)
H₂: İş yeri nezaketsizliğinin (çalışan) örgütsel sinizm üzerinde aynı yönde etkisi vardır.	KABUL (B=0,67, $p<0,01$, 0,491<%95 GA<0,848)
H₃: İş yeri nezaketsizliğinin (yönetici) işe tutkunluk üzerinde aksi yönde etkisi vardır.	RET (B=-0,003, $p<0,01$, -0,163<%95 GA<0,157)
H₄: İş yeri nezaketsizliğinin (çalışan) işe tutkunluk üzerinde aksi yönde etkisi vardır.	RET (B=0,13, $p<0,01$, -0,041<%95 GA <0,304)

H₅: Örgütsel sinizmin işe tutkunluk üzerinde aksi yönde etkisi vardır.	KABUL (B=-0,30, p<,01, -0,399<%95 GA<-0,207) (B=-0,33, p<,01, -0,414<%95 GA<-0,239)
H₆: İş yeri nezaketsizliğinin (yönetici) işe tutkunluk üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracılık etkisi vardır.	KABUL (B= -0,26, p<,01, -0,360<%95 GA<-0,165)
H₇: İş yeri nezaketsizliğinin (çalışan) işe tutkunluk üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracılık etkisi vardır.	KABUL (B=-,22, p<,01, -0,315<%95 GA<-0,136)

7. SONUÇ VE ÖNERİLER

Yapılan regresyon analizi sonucunda, iş yeri nezaketsizliği (yönetici) ve iş yeri nezaketsizliği (çalışan) değişkenleri arasında çoklu eş-doğrusallık problemi olduğu görüldüğünden iki ayrı model olarak analizler gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda yapılan analizler sonucunda; hem iş yeri nezaketsizliği (yönetici) hem de iş yeri nezaketsizliği (çalışan) değişkenlerinin işe tutkunluk üzerinde anlamlı bir etki yaratmadığı belirlenmiş ve H₃-H₄ hipotezleri reddedilmiştir. Elde edilen bu sonuç yazındaki araştırmaların aksini oluşturmaktadır (Baran, 2019). Elde edilen bu bulguya dayanılarak iş hayatında kişilerin ne yöneticileri ne de çalışma arkadaşları tarafından nezaketsizliğe uğramalarının işe tutkunluk düzeylerini etkilemediği söylenebilir. Bu durum ise işe tutkun çalışanların çevrelerindeki olaylardan etkilenmemeleri, sadece işlerine odaklanmaları, olaylar karşısında işlerine karşı aynı tavır ve duruşu sergilemeleri şeklindeki özellikleriyle açıklanabilmektedir. Aynı zamanda, nezaketsizliğin zarar verme niyetinin belirsiz ve yoğunluğunun düşük olmasının bu bulgunun elde edilmesinde bir etken olduğu düşünülmektedir.

İş yeri nezaketsizliği (yönetici-çalışan) ile örgütsel sinizm arasındaki analiz sonuçlarına bakıldığında; iş yeri nezaketsizliğinin (yönetici-çalışan) örgütsel sinizmi anlamlı ve aynı yönde etkilediği belirlenmiştir. Bu bulguya göre araştırma kapsamında oluşturulan H₁ ve H₂ hipotezleri kabul edilmiştir. Yazındaki araştırma sonuçları elde edilen bu bulguyu destekler niteliktedir (İlgin, 2019; Çoban ve Deniz, 2021; Alhas, 2022). Bu bulgu neticesinde, iş yeri nezaketsizliği davranışının yönetici veya çalışma arkadaşı tarafından gerçekleştirilmiş olmasından bağımsız olarak çalışanların örgütsel sinizm düzeylerini artırdığı söylenebilir. Ancak elde edilen bulgular neticesinde iş yeri nezaketsizliği davranışının yönetici tarafından sergilenmesi durumunda (B=0,85, p<0,01), çalışanın örgütsel sinizm düzeyini daha fazla etkilediği görülmektedir. Yani bu bulguya göre çalışanlar, iş arkadaşlarından daha çok yöneticilerinden gelen nezaketsiz davranışlar sonucunda örgütsel sinizme yönelmektedirler. Örgütsel sinizm çalışanlarda depresyon, uykusuzluk, hayal kırıklığı, örgüte karşı nefret, aşağılama, eleştiri, örgüte ait ekipmanlara zarar verme gibi olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.

Örgütsel sinizm ile işe tutkunluk değişkenleri arasındaki nedensellik ilişkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizleri sonucunda; her iki modelde de örgütsel sinizmin işe tutkunluğu anlamlı ve aksi yönde etkilediği görülmüş; dolayısıyla H₅ hipotezi kabul edilmiştir. Yazındaki araştırma sonuçları elde edilen bu bulguyu destekler niteliktedir (İlgin, 2019; Çoban ve Deniz, 2021). Elde edilen bu bulgudan, çalışanların örgütsel sinizm yaşamaları durumunda işe tutkunluklarının azalacağı söylenebilir. Hem örgütsel sinizm düzeyi yüksek hem de işe tutkunluk düzeyi düşük olan çalışanlarda işe karşı heves, enerji, örgütsel bağlılık, performans ve verimlilikte azalma, mutsuzluk, umutsuzluk ve dikkat dağınıklığı gibi olumsuz durumlar oluşabilmektedir.

İş yeri nezaketsizliğinin işe tutkunluğa etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolünü belirlemek amacıyla yapılan analizler sonucunda; iş yeri nezaketsizliğinin (yönetici-çalışan) örgütsel sinizm aracılığıyla işe tutkunluğu aksi yönde anlamlı bir şekilde etkilediği görülmüştür. Bu bulgu sonucunda, araştırma kapsamında oluşturulan H₆ ve H₇ hipotezleri kabul edilmiştir. Ulusal yazında yapılan inceleme sonucunda, iş yeri nezaketsizliğinin işe tutkunluğa etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolünü belirlemeyi amaçlayan başka bir araştırma bulunmadığından karşılaştırma yapılamamıştır. Elde edilen bu bulgular ışığında, iş yeri nezaketsizliğinin işe tutkunluk üzerinde doğrudan bir etkisinin bulunmadığı, ancak örgütsel sinizm aracılığıyla işe tutkunluğu olumsuz şekilde etkilediği söylenebilir. Örgütsel yaşamda çalışanların iş yeri nezaketsizliği ile karşılaşmaları durumlarda direkt olarak işe tutkunluk düzeylerinde azalma olmazken, örgütsel sinizm algılarını artırarak işe tutkunluklarını azalttığı görülmektedir. Analiz sonucunda elde edilen bu bulgu, iş yeri nezaketsizliğinin işe tutkunluğa etkisinde örgütsel sinizmin tam aracılık rolü üstlendiğini göstermiştir.

Elde edilen bu bulgulara göre iş yeri nezaketsizliğinin niyetinin belirsiz ve yoğunluğunun düşük olması nedeniyle çalışanlara ve örgütlere sinsice zarar verdiği, aynı zamanda, daha zararlı davranışlara zemin hazırladığı görülmektedir. Elde edilen sonuçlarda görüldüğü gibi iş yeri nezaketsizliği, çalışanların önce örgütsel sinizm yaşamasına, bu yolla da işe tutkunluklarının azalmasına neden olabilmektedir. Yani çalışanlar, iş yerinde karşılaşmış oldukları bağırma, saygısızlık, aşağılama, hakaret, baskı ve dedikodu gibi iş yeri nezaketsizliği davranışları sonucunda örgüte karşı güvensizlik, örgütü aşağılama ve eleştiri, örgütün amaçları için mücadele etmeme, kurallara uymama, örgüte ait ekipmanlara zarar verme ve hırsızlık gibi örgütsel sinizm davranışları gösterebilmektedirler. Bunun sonucunda ise performans, verimlilik, iş tatmini, örgütsel bağlılık, mutluluk,

örgütsel vatandaşlık davranışı, iletişim, müşteri memnuniyetinde azalma, işten ayrılma niyeti, uykusuzluk, depresyon, devamsızlık, tükenmişlik, iş kazaları, iş gücü devir oranı, iş stresi, sağlık sorunları, maliyet, aile ve sosyal yaşamdaki sorunların artmasıyla birlikte işe tutkunluğun azalması söz konusu olabilecektir. Bu gibi nedenlerle örgüt yönetimlerinin çalışanların işe tutkunluk düzeylerini artırılabilmesi amacıyla mutlu, huzurlu ve rahat bir çalışma ortamı sunması gerekmektedir. Fakat araştırma sonucunda da elde edildiği gibi iş yeri nezaketsizliğinin bulunduğu hiçbir ortamda huzur ve mutluluk barınamayacağından, örgütsel sinizm gibi birçok olumsuz örgütsel davranışı beraberinde getirirken işe tutkunluk gibi olumlu örgütsel davranışları da engellemiş olacaktır. Yaşanan bu durum ise örgütlerin rekabet ortamında güç kaybetmelerine ve başarısız olmalarına neden olacaktır. Örgüt yönetimleri tarafından önemsiz gibi görülen iş yeri nezaketsizliği davranışlarının ilk fark edildikleri andan itibaren çözüme kavuşturulması büyük önem arz etmektedir.

8. ÇALIŞMANIN YAZINA KATKILARI VE SINIRLILIKLARI

İş yeri nezaketsizliği ile işe tutkunluk değişkenlerinin yazında sınırlı sayıda çalışılmış olması, iş yeri nezaketsizliği, örgütsel sinizm ve işe tutkunluk değişkenlerinin birlikte ele alınmadığı, iş yeri nezaketsizliğinin işe tutkunluğa etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolünü belirlemeye yönelik bir çalışmanın bulunmadığı görülmüş ve bu yönleriyle çalışmanın yazına büyük katkı sunduğu düşünülmektedir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre iş yeri nezaketsizliğinin işe tutkunluk üzerinde doğrudan bir etkisi bulunmazken örgütsel sinizm aracılığıyla etkilediği belirlenmiştir. Elde edilen bu bulgu neticesinde, iş yeri nezaketsizliği ile işe tutkunluk arasındaki ilişkinin hangi yolla gerçekleşmiş olduğunun anlaşılması da alan yazına önemli bir katkı olarak görülmektedir. Verilerin bir üniversitenin ulaşılabilen akademik ve idari personelinden toplanmış olması, zamanın kısıtlı, maliyetin fazla olması nedeniyle diğer kamu ve özel sektör çalışanlarına uygulama yapılamaması, verilerin katılımcıların algılarını yansıtmaması, araştırmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır.

9. ÖNERİLER

Bu çalışmada, kamu çalışanlarının iş yeri nezaketsizliği davranışlarının işe tutkunluklarına etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda elde edilen bulgulara göre örgüt yönetimlerine, çalışanlara ve gelecekte yapılacak çalışmalara aşağıdaki öneriler sunulmuştur.

Çalışma kapsamında yapılan analizler sonucunda iş yeri nezaketsizliğinin işe tutkunluk davranışını doğrudan etkilemerek örgütsel sinizm aracılığıyla etkilemesi, iş yeri nezaketsizliğinin zarar verme niyetinin belirsiz olması ve yoğunluğunun düşük olması nedeniyle çalışanlar tarafından zor algılandığını göstermektedir. Yine iş yeri nezaketsizliğinin, bu özellikleri nedeniyle, örgüt yöneticileri tarafından nezaketsiz davranışlar önemsiz görülmektedir. Ancak elde edilen bu sonuç, çalışanların örgütte karşılaşmış oldukları iş yeri nezaketsizliği davranışını, yöneticilerden gelmesi dahi örgüte atfedeceği, bu nedenle de çalışanda örgütsel sinizm algısını artırarak işe tutkunluk düzeyini olumsuz yönde etkileyeceğini göstermektedir. Bu durum ise örgüt yönetimlerinin iş yeri nezaketsizliğini önemsiz görmemeleri gerektiğini gözler önüne sermektedir. Araştırma sonucunda da görüldüğü üzere iş yeri nezaketsizliğinin sinsice bir sarmala dönüşerek örgüte ve çalışanlara zarar veren, ayrıca, daha zararlı örgütsel davranışlara zemin hazırlayan bir yapıda olduğu görülmüştür. Kamu sektöründeki çalışanların işten ayrılmalarının özel sektördeki kadar kolay olmaması, aynı zamanda, üniversitelerden farklı kurumlara geçiş şartlarının oldukça zor olması nedenleriyle iş yeri nezaketsizliği sarmalı artarak örgütün tamamına yayılabilmektedir. Bu nedenlerden dolayı örgüt yönetimleri öncelikle hem yöneticilerine hem de çalışanlarına iş yeri nezaketsizliği ile ilgili belirli periyotlarla eğitimler vermeliyimdir. Araştırma kapsamında elde edilen bir diğer sonuç ise iş yeri nezaketsizliğinin örgütsel sinizmi doğrudan etkilediğidir. Bu sebeple de örgütsel sinizm algısı artan çalışanların kamu sektöründeki işten ayrılamama durumu ile sadece kurum içinde yer değişikliği yapabilmeleri iş yeri nezaketsizliğinin önüne geçebilmek bir yana çalışanın yer değiştirmesi ile birlikte örgüte yayılmaktadır. Bu nedenle örgüt yönetimleri bu davranışları görmezden gelmemeli, çalışanların bu gibi durumları yönetime bildirmeleri durumunda hemen önlem almalı, iş yeri nezaketsizliğinden caydırılması amacıyla kurallar konularak cezalar belirlenmeli ve üst yönetici de dâhil olmak üzere bu kurallar ve cezalar harfiyen uygulanmalıdır. Bunlarla birlikte nezaketli davranışların örgüt içerisinde yaygınlaştırması, en başta yöneticilerin hem birbirlerine hem de çalışanlara nazik davranarak rol model olmaları gerekmektedir. Aynı zamanda, teknolojik gelişmeler, karma örgüt yapıları, farklı kültürden insanların bir araya gelmesi çalışanların nezaketten uzaklaşmasına neden olduğundan, örgütün çalışanlarını bazı özel günlerde bir araya getirmesi ve iletişimlerini artırmaları gerekmektedir. Özellikle kamu sektöründeki hiyerarşik yönetim yapısında esneklik yapılarak açık kapı politikası uygulanmalı ve çalışanların üst yönetimdekilerle iletişimi sağlanmalı, çalışanların yaşadıkları sorunları yöneticilerine daha kolay aktarmaları, aynı zamanda, yöneticilerin de bu sorunlara karşı çözüm odaklı yaklaşımları gerekmektedir. İş yeri nezaketsizliği ile ilgili örgüt yönetimlerinin alması gereken bir diğer önlem de görevde yükseltmelerde liyakatli davranılması, yöneticilik ve liderlik vasıflarını taşıyan, nazik, saygılı kişilerin seçilmesidir. Bununla birlikte her çalışanın bir gün yönetici olabileceği göz önüne alınarak örgüt yönetimi tarafından tüm çalışanlara iletişim, temsil, nezaket, liderlik, yöneticilik gibi eğitimlerin verilmesi gerekmektedir. Bu eğitimler, çalışanları yöneticiliğe hazırlamanın yanında, kendi aralarındaki iletişimi ve saygıyı artıracaktır. Araştırma kapsamında elde edilen yönetici nezaketsizliği davranışlarının çalışanlarda

örgütsel sinizmi daha fazla artırması sonucu, yönetici konumundaki çalışanların nezaket kurallarına uyma konusunda daha dikkatli olmaları gerektiğini göstermektedir. Aynı zamanda, çalışanlar tıpkı çocukların büyükleri örnek aldığı gibi yöneticileri örnek alacağından, nezaketsizliği de örnek alacaklardır. Bu nedenle yöneticiler çalışanlara, kaba ve saygısız davranmak yerine, anlayışlı ve nazik davranışlarla örnek olmalı, çalışanlarını önemsediklerini göstermeli, verilecek eğitimlerden en başta kendileri yararlanmalıdırlar. Çalışmada elde edilen çalışan nezaketsizliğinin de örgütsel sinizmi artırdığı sonucuna dayanılarak yöneticiler dışında çalışanların da iş yeri nezaketsizliğinin önlenmesi için kişisel gelişimlerine önem vererek kendilerini geliştirmeleri, adab-ı muaşeret kurallarını iyi öğrenmeleri, aynı zamanda, iyi uygulamaları, iş arkadaşları ve çevresindeki tüm insanlara daha hassas yaklaşarak saygılı davranmaları gerektiği görülmektedir. Araştırma kapsamında incelenen iş yeri nezaketsizliği ve örgütsel sinizm davranışlarının, çalışanların sadece iş alanında zarar vermedikleri, fiziksel, sosyal ve mental sağlıklarını da olumsuz etkiledikleri görülmüştür. Bu nedenle çalışanların daha sağlıklı bir yaşam sürebilmeleri için bu gibi davranışlardan uzak durmaları gerekmektedir. İş yeri nezaketsizliği davranışlarının rapor edilmemesi durumunda, örgüt içerisinde hızla sarmala dönüştüğü bilindiğinden, çalışanların karşılaşmış oldukları nezaketsizliği en kısa sürede yetkililere haber vermeleri gerekmektedir. Bununla birlikte çalışanlar, şahit oldukları iş yeri nezaketsizliğinin hedefi yanında yer almalı, kışkırtıcıya karşı çıkmalıdırlar. Çünkü bu durumda kışkırtıcının yanında yer almak iş yeri nezaketsizliğini besleyerek örgüt kültürü haline gelmesine sebep olabilecektir. Araştırmada elde edilen bulgulardan bir diğeri, akademik personelin işe tutkunluğunun daha yüksek olması ve yönetici nezaketsizliği ile işe tutkunluk arasında aksi yönde bir ilişkinin olduğudur. Bu sonuçlara göre akademik personelin işe tutkunluk düzeyi idari personele göre yüksek çıksa da çalışanların karşılaşmış oldukları iş yeri nezaketsizliği davranışlarının işe tutkunluklarını olumsuz etkileyeceği söylenebilir. Elde edilen bu sonuca göre çalışanların işe tutkunluk düzeylerini artırabilmek amacıyla iş yeri nezaketsizliği gibi olumsuz örgütsel davranışların önüne geçilmesi, adaletli bir yönetim anlayışı, problemlerin dikkate alınarak çözüm bulunması, liyakat, iş çeşitlendirme, görevde yükselme, rotasyon, eğitimler gibi çalışanlara çeşitli olanaklar sunularak kendilerini geliştirmeleri sağlanmalıdır. Çalışanlar işini ve örgütünü sevdiğinde, çalışma koşullarından hoşnut olduğunda işe tutkun olabilmektedirler. Bu nedenle de örgüt yönetimlerinin çalışma koşullarını iyileştirmesi, ergonomik bir çalışma ortamı sunması, adaletli bir görev dağılımı yapması, iş yükünü azaltması gerekmektedir.

Çalışma kapsamında elde edilen iş yeri nezaketsizliğinin işe tutkunluğa herhangi bir etkisinin bulunmamasının, seçilen örneklemden dolayı olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle aynı değişkenlerin farklı sektörlerde çalışılması araştırmacıları farklı sonuçlara götürebilecektir. İş yeri nezaketsizliğinin çalışanlar tarafından algılanmasının zor olmasının elde edilen sonuçları etkilediği düşünüldüğünden aynı örneklem grubuna iş yeri nezaketsizliği hakkında bilgi vermeden, daha sonra ise bilgi vererek karşılaştırmalı bir araştırmanın yapılmasının sonuçları etkileyeceği düşünülmektedir. İyi veya kötü bütün davranışların ailede öğrenilmesi sebebiyle bu gibi olumsuz davranışlar ile aile arasındaki ilişkilerin psikoloji ve sosyoloji gibi bilim dalları tarafından araştırılması bu olumsuz davranışların önlenmesi açısından fayda sağlayabilecektir. Aynı zamanda, alan yazında üzerinde daha az çalışılan iş yeri nezaketsizliği ve işe tutkunluk kavramlarının farklı kavramlarla ele alınması yazına ayrıca katkı sağlayacaktır.

EXTENDED SUMMARY

Introduction

Individuals develop various emotions, thoughts, and reactions based on the behaviors they encounter in their environments. Positive behaviors generally elicit positive responses, while negative behaviors provoke adverse reactions. Recent structural changes in workplaces, multicultural organizational structures, and advancements in technology have intensified the prevalence of negative workplace behaviors, particularly workplace incivility. Such behaviors lead to numerous adverse outcomes for both individuals and organizations, including diminished productivity, decreased competitiveness, increased employee turnover, and reduced profitability. On an individual level, workplace incivility can result in lower job passion, increased perceptions of organizational cynicism, various health issues, and reduced willingness to attend work.

Objective and Significance

This study aims to examine the mediating role of organizational cynicism in the relationship between workplace incivility and job passion. While the concept of organizational cynicism has been widely explored in the literature, the constructs of workplace incivility and job passion have received comparatively less attention. Furthermore, there is a notable gap in studies that simultaneously address workplace incivility, organizational cynicism, and job passion. This research seeks to bridge that gap, offering original insights into the mediating role of organizational cynicism.

Methodology

The study was conducted with administrative and academic staff employed at a public university during June 2022. A total of 432 surveys were collected through face-to-face questionnaires, and 415 valid responses were included in the analysis. Data analysis involved frequency analysis to determine participants' demographic characteristics, correlation analysis to examine relationships between variables, and independent samples t-tests to assess group differences by job title. Hypotheses were tested through regression analyses using the PROCESS v.3.2 macro (Hayes, 2018) in IBM SPSS 23.

Results

The findings revealed significant differences between administrative and academic staff. While organizational cynicism is more pronounced among administrative staff, work passion is higher among academic staff. While both managerial and coworker incivility significantly and positively affect organizational cynicism, they do not have a direct effect on work passion. However, organizational cynicism negatively affected work passion and acted as a mediator between workplace incivility and work passion. Specifically, employees reported that they were more affected by incivility from managers than from coworkers. These results suggest that workplace incivility is often attributed to organizational shortcomings, which increases cynicism and leads to decreased work passion.

Implications and Recommendations

The findings highlight the critical need for organizations to address workplace incivility proactively. Organizations should implement mechanisms such as rewards and penalties to deter uncivil behaviors and provide employees with training on workplace etiquette and civility norms. Leaders and managers should model courteous behavior, as their actions significantly influence workplace dynamics. Employees are encouraged to report uncivil behaviors promptly, engage in personal development, and adhere to professional etiquette.

Directions for Future Research

Future studies may investigate these constructs in different sectors or explore lesser-studied combinations of workplace incivility and job passion with other variables. Additionally, comparative analyses of participants' responses with and without prior exposure to information about workplace incivility could offer deeper insights into its causes and consequences.

KAYNAKÇA

- Akcakavaklı, H. (2019). *İşyeri nezaketsizliği ile stres arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin rolü*. (Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Akella, D., & Eid, N. (2021). An institutional perspective on workplace incivility: Case studies from academia. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 16(1), 54-75. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/QROM-11-2019-1853/full/html>
- AL-Abrow, H. A. (2022). The effect of perceived organisational politics on organisational silence through organisational cynicism: Moderator role of perceived support. *Journal of Management & Organization*, 28(4), 754-773. DOI: 10.1017/jmo.2018.62
- Alhas, F. (2022). *İş yeri nezaketsizliği ve sanal kaytarma arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin aracılık rolü*. (Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi), İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Altıntaş, M. (2024). Çalışma yaşamındaki negatif dinamiklerin çalışan davranışlarına etkisi: Sessiz istifanın aracılık rolü. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(2), 255-274. DOI: 10.31592/aeusbed.1465129.
- Andersson, L. M., & Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiralling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24(3), 452-471. <https://doi.org/10.2307/259136>.
- Atav, P. (2020). *İşyeri nezaketsizliği ile örgütsel bağlılık ilişkisinde algılanan yönetici desteğinin aracılık rolü: Hizmet sektörü örneği*. (Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi), Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla.
- Attridge, M. (2009). Measuring and managing employee work engagement: A review of the research and business literature. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24(4), 383-398. DOI:10.1080/1555240903188398.

- Aydın, Ş., & Tezgel Çoban, E. (2020). Konaklama işletmelerinde müşteri nezaketsizliğinin işe bağlılık üzerindeki etkisi: Kapadokya örneği. *Journal of Tourism Research Institute*, 1(1), 49-58.
- Baran, H. (2019). *İş yeri nezaketsizliğinin işe adanmaya etkisinde psikolojik sermayenin rolü*. (Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Doktora Tezi), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Baran, H., & Giderler Karavelioğlu, C. (2022). İşyeri nezaketsizliğinin işe adanmaya etkisinde psikolojik sermaye bileşenlerinin rolü. *Alanya Akademik Bakış*, 6(2), 2235-2259. Doi: 10.29023/alanyaakademik.1030523.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı* (7. baskı). Pegem A Yayıncılık.
- Coşkun, R., Altunışık, R., & Yıldırım, E. (2019). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı* (10. basım). Sakarya Yayıncılık.
- Çelik, H. (2020). *Dönüştürücü liderliğin örgütsel sinizm ve iş tatmini üzerine etkisi: Turizm işletmeleri üzerine bir uygulama*. (Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi), Kafkas Üniversitesi, Kars.
- Çelik, S. (2021). *Yöneticilerin liderlik tarzının işyeri nezaketsizliğine etkisinde örgüt kültürünün aracılık rolü üzerine bir araştırma*. (Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi), Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Çiçek, B., & Çiçek, A. (2020). İşyeri nezaketsizliğinin yaratıcı çalışan performansı üzerindeki etkisi: Lider-üye etkileşiminin aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*. 7(2), 267-282. doi: 10.18394/iid.644694
- Çoban, R., & Deniz, M. (2021). İşyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*. 17(34), 1224-1259. DOI: 10.26466/opus.787756
- Çoban, R., & Deniz, M. (2018, 2-3 Kasım, 2018). Çalışanların işyeri nezaketsizliği ve örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik imalat sektörü üzerinde bir araştırma. 6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı 2-3 Kasım 2018/ Isparta, 286-296.
- Dean Jr, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352. <https://doi.org/10.2307/259378>.
- Demirsel, M. T., & Erat, L. (2019). Algılanan işyeri nezaketsizliğinin çalışan memnuniyeti üzerindeki etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (Prof. Dr. Fuat Sezgin Özel Sayısı), 209-221.
- Doğan, S., & Karaçelebi, F. G. (2021). İş yeri nezaketsizliğinin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde psikolojik sözleşme ihlalinin aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*. 8(2), 185-193. doi: 10.18394/iid.969253
- Doğan, S., & Karaçelebi, F. G. (2022). Yönetici nezaketsizliğinin iş performansına etkisinde işe tutulmanın aracılık rolü. *Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi*, 6(2), 440-451. <http://dx.doi.org/10.29228/ijbemp.64383>
- Eaton, J. A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism*. (Graduate Programme in Psychology), York University, Toronto.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K., & Reyhanoğlu, M. (2007, 25-27 Mayıs). *Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi*. XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinde sunuldu, Sakarya Üniversitesi.
- Gazioğlu, E. (2018). *Örgütsel adalet algısının işe tutkunluk üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracı rolü*. (Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Programı Yüksek Lisans Tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Güler, M., Çetin, F., & Basım, H. N. (2019). İşe tutulma ölçeği çok kısa versiyonu (UWES-3) geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Alternatif bir versiyon (UWES-6) önerisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 6(2), 189-197. doi: 10.18394/iid.516921
- Güngör Delen, M. (2010). Çalışma hayatında işyeri kabalığı olgusu. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Maliye Araştırma Merkezi Konferansları*. (53). 43-58.
- Herscovis, M. S. (2011). Incivility, social undermining, bullying...oh my!': A call to reconcile constructs within workplace aggression research. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 499-519. DOI: 10.1002/job.689

- Işıkkay, Ç. (2018). *İşyeri nezaketsizliği, tükenmişlik ve iş doyumu ilişkisinde örgütsel adalet algısının aracılık rolü: Muğla ili kamu hastaneleri birliğinde görev yapan hemşireler üzerinde bir araştırma*. (Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi), Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla.
- Işıkkay, Ç., & Taslak, S. (2021). İşyeri nezaketsizliği: Ulusal literatür üzerine bir içerik analizi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 18(39), 521-552. DOI: 10.26466/opus.839745.
- İlgin, C. (2019). *İş yeri nezaketsizliği ile sinizm arasındaki ilişkide öznel iyi oluş halinin rolü*. (Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Jenaro, C., Flores, N., Orgaz, M. B., & Cruz, M. (2011). Vigour and dedication in nursing professionals: Towards a better understanding of work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 67(4), 865-875. doi: 10.1111/j.1365-2648.2010.05526.x
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692- 724. <https://doi.org/10.2307/256287>.
- Kanten, P. (2014). İşyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolü. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 11-26. <https://doi.org/10.26466/opus.787756>
- Kızıloğlu, E. (2019). *İşyeri nezaketsizliğinin bilgi paylaşma tutumu ve iş çıktıları üzerindeki etkisi: Algılanan etik iklimin aracı rolü*. (Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Bilim Dalı Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Kim, H. Y. (2013). Statistical notes for clinical researchers: assessing normal distribution (2) using skewness and kurtosis. *Restorative dentistry & endodontics*, 38(1), 52-54. <http://dx.doi.org/10.5395/rde.2013.38.1.52>
- Koçer, M. C. (2021). *Okul yöneticilerinin vizyoner liderlik yeterlikleri ile öğretmenlerin işe tutkunlukları arasındaki ilişki*. (Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bölümü Yüksek Lisans Tezi), Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Kumral, T. (2017). *İşyeri nezaketsizliği ve örgütsel sessizlik ilişkisinde örgütsel dışlanmanın aracı rolü*. (Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Kuş, Ö. F. (2021). *Aile hekimlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. (Hamidiye Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Sağlık Yönetimi Yüksek Lisans Tezi), Sağlık Bilimleri Üniversitesi, İstanbul.
- Küçük, Ö., & Çakıcı, A. (2018a). İşyeri kabalığının çalışan performansına etkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(39), 365-385. Doi: 10.31795/baunsobed.443818
- Küçük, Ö., & Çakıcı, A. (2018b). İşyeri kabalığının öznel iyi oluş haline etkisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(1), 75-87. doi: 10.18394/iid.368835
- Lim, S., Cortina, L. M., & Magley, V. J. (2008). Personal And workgroup incivility: Impact on work and health outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 95-107. DOI: 10.1037/0021-9010.93.1.95
- Mantare, S., & Martinsuo, M. (2001, 5-7 July). *Adopting and questioning strategy: Exploring the rolse of cynicism and dissent*. In 17th Egos-Europen Group for Organisation Studies Colloquium. Lyon, France.
- Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Employee engagement: The key to improving performance. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 89-96.
- Onay, F. N. (2020). *Yönetmelik takdir ve işyeri nezaketsizliğinin görev performansı üzerindeki etkileri: Örgütsel çekiciliğin aracı rolü*. (Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi), Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir.
- Öz, E. (2020). *Örgüt yapısının, çalışanların örgütsel sinizm algılarına ve örgütsel yabancılaşma düzeylerine etkisi: Sağlık sektöründe bir araştırma*. (Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Özkara, Z. U., Taş, A., & Aydıntan, B. (2019). Algılanan yönetici desteği ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 12(18). DOI: 10.26466/opus.584036

- Pearson, C. M., & Porath, C. L. (2005). On the nature, consequences and remedies of workplace incivility: No time for “nice”? Think again. *Academy of Management Executive*, 19(1), 7-18. DOI: 10.5465/AME.2005.15841946
- Pearson, C. M., Andersson, L. M., & Porath, C. L. (2000). Assessing and attacking workplace incivility. *Organizational Dynamics*, 29(2): 123–137. DOI: 10.1016/S0090-2616(00)00019-X
- Reich, T. C., & Herscovis, M. S. (2014). Observing workplace incivility. *Journal of Applied Psychology*, 1-44. DOI: 10.1037/a0036464
- Sarıtaç, G. (2017). *Örgütsel bağlılık ve işyeri nezaketsizliği arasındaki ilişkide etik lider algısının aracılık rolü: Muğla Büyükşehir Belediyesi örneği*. (Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi), Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla.
- Schaufeli, W. B. (2012). Work engagement. What do we know and where do we go. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315. DOI: 10.1002/job.248
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. DOI: 10.1023/A:1015630930326
- Tortumlu, M., & Taş, M. A. (2020). İşyeri kabalığı ve mutluluk ilişkisinde iş yaşamında yalnızlığın düzenleyici etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 23(2), 706-719.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179. DOI: 10.16951/IIBD.74390
- Üstün, F., & Ersolak, Ş. (2020). Makyavelizm ve iş yeri nezaketsizliği: Banka çalışanları üzerine bir araştırma. *IBAD (Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi) Sosyal Bilimler Dergisi*, (7), 329-343. DOI: 10.21733/ibad.693245
- Vickers, M. H. (2006). Writing what’s relevant: Workplace incivility in public administration- a wolf in sheep’s clothing. *Administrative Theory & Praxis*, 28(1), 69-88. <https://doi.org/10.1080/10841806.2006.11029525>
- Wang, S., & Liu, Y. (2015). Impact of professional nursing practice environment and psychological empowerment on nurses’ work engagement: Test of structural equation modelling. *Journal of Nursing Management*, 23, 287-296. DOI: 10.1111/jonm.12124
- Wilkerson, J. M., Evans, W. R., & Davis, W. R. (2008). A test of coworkers’ influence on organizational cynicism, badmouthing, and organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(9), 2273-2292. DOI: 10.1111/j.1559-1816.2008.00391.x
- Yetim, Ş. (2018). *Kamu çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini incelemeye yönelik bir araştırma: Karaman örneği*. (Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Kamu Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi), Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman.
- Yücel, M. Y. (2020). *Çalışanlarda örgütsel bağlılığın iş tatmini ve örgütsel sinizm ile ilişkisinin incelenmesi (Şanlıurfa organize sanayi bölgesinde çalışanlar üzerinde bir araştırma)*. (Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yüksek Lisans Programı Yüksek Lisans Tezi), Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep.