Turkish Studies Social Sciences

Volume 14 Issue 4, 2019, p. 1669-1688
DOI: 10.29228/TurkishStudies.23009
ISSN: 2667-5617
Skopje/MACEDONIA-Ankara/TURKEY

INTERNATIONAL
BALKAN
UNIVERSITY

EXCELLENCE FOR THE FUTURE
IBU.EDU.MK

Research Article / Araştırma Makalesi

Article Info / Makale Bilgisi

✍ *Received/Geliş:* 03.05.2019

✓ *Accepted/Kabul:* 10.08.2019

✍ *Report Dates/Rapor Tarihleri:* Referee 1 (20.05.2019)-Referee 2 (26.07.2019)

This article was checked by iThenticate.

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ MESLEĞİNDE ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ÖLÇÜLMESİ: NİTEL İÇERİK ANALİZİ

Ufuk ORHAN* - Tuba EREN** - Özge GÜVEN*** - Sıdıka ERGEÇ****

ÖZ

Çalışmanın amacı, işçi sağlığı ve iş güvenliği mesleğinde yaşanan sinizmi detayları ile ortaya koymaktır. Bu bağlamda çalışmanın örneklemini, kasıtlı örneklem tekniği ile belirlenen (Mersin ilinde görev yapan) on (10) sağlık personeli oluşturmaktadır. Bunların sekizi (8) işçi sağlığı ve iş güvenliği uzmanı, biri (1) radyoloji teknikeri ve biri (1) de işyeri hemşiresidir. Veri toplama yöntemi derinlemesine mülakat yöntemidir. Verilerin analizinde ise nitel içerik analizi kullanılmıştır. Çalışmada iki (2) ölçek kullanılmıştır. Bunlardan ilki üç (3) boyut ve on dört (14) sorudan oluşan sinizm ölçeği ve altı (6) sorudan oluşan demografi ölçeğidir. Sinizm ölçeği Beldek (2015) tarafından geliştirilmiştir. Sinizmin boyutları; bilişsel (beş soru), duyuşsal (altı soru) ve davranışsal (üç soru) sinizmden oluşmaktadır. Ölçek soruları yarı yapılandırılmış mülakat soruları haline getirilerek uygulanmıştır. Çalışmada sinizm bulguları ana ve alt temalar halinde verilmiştir. Buna göre iki (2) ana tema *organizasyon ve çalışanlar ile ilgili sorunlar* şeklinde belirtilmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre organizasyon ile ilgili sorunlar (alt temalar) arasında, kanun/standart ve prosedürlere uymama, stres ve ihmal yer almaktadır. Çalışanlar ile ilgili sorunlar (alt temalar) ise taciz, iletişim sorunları ve ihmalden oluşmaktadır.

* Dr. Öğr. Üyesi, Mersin Üniversitesi Erdemli Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu, İşletme Bilgi Yönetimi Bölümü, E-posta: ikizufuk@gmail.com

** YL Öğrencisi, Mersin Üniversitesi Erdemli Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu, İşletme Bilgi Yönetimi Bölümü, E-posta: tubasenguleren@outlook.com

*** YL Öğrencisi, Mersin Üniversitesi Erdemli Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu, İşletme Bilgi Yönetimi Bölümü, E-posta: ozgeguven3@hotmail.com

**** YL Öğrencisi, Mersin Üniversitesi Erdemli Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu, İşletme Bilgi Yönetimi Bölümü, E-posta: sezgnsdka@hotmail.com

Çalışmanın en çarpıcı sonuçlarından biri, en fazla sinizm yaşanan alt temanın *kanun/standart ve prosedürlere uymama* olmasıdır. Çalışmanın, bulguları ile gerek yazına gerekse sahaya (işçi sağlığı ve iş güvenliği mesleğine) katkı sağlayacağı ümit edilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sinizm, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Nitel İçerik Analizi.

MEASURING ORGANISATIONAL CYNICISM IN LABOUR HEALTH AND WORK SAFETY PROFESSION: QUALITATIVE CONTENT ANALYSIS

ABSTRACT

The study seeks to reveal in detail the cynicism experienced in the occupational health and safety profession. To this end, the sample of this study was selected through purposive sampling method. The sample consists of ten (10) medical employees working in Mersin province. Eight (8) of these are occupational labour health and work safety experts, one (1) is radiology technician, and one (1) is on-site nurse. The data were collected by in-depth interview. Qualitative content analysis was employed to analyze the data. Two (2) scales were used in the study. The first is cynicism scale with three (3) dimensions and fourteen (14) questions, and the other is demographic scale with six (6) questions. The cynicism scale was developed by Beldek (2015). The dimensions of the cynicism scale are cognitive cynicism (five questions), affective cynicism (six questions), and behavioral cynicism (three questions). The scale questions were transformed into semi-structured interview questions and addressed to the participants. The cynicism findings of the study are presented as main themes and sub-themes. The two (2) main themes are *problems about the organization* and *problems about the personnel*. The problems about the organization (sub-themes) include not complying with the laws/standards and procedures, stress, and negligence. The problems about the personnel (sub-themes), on the other hand, include abuse, communication problems, and negligence. One of the most striking results of the study is that the most frequent cynicism sub-theme is *not complying with the laws/standards and procedures*. The results of this study are expected to contribute both to the literature and to the practice (the occupational health and safety profession).

STRUCTURED ABSTRACT

In Turkey, occupational health and safety practice is one of the new professions introduced into the health sector. Occupational accidents and occupational diseases caused by many reasons such as non-compliance with laws, negligence, and consideration of the measures to be taken as an extra cost make this profession more important today. Occupational accidents and occupational diseases that are not/cannot be prevented may cause employees to have negative feelings and thoughts towards their workplace. This is called *organizational cynicism* in management jargon. In Turkey, there are

about 170 thesis studies focusing on cynicism including those conducted in 2019. Seventy-four (74) of these were conducted in the business sector, fifty-seven (57) in the education sector, and twenty-three (23) in the health sector. Only six (6) of these theses are qualitative studies (www.tez.yok.gov.tr).

Kutanis and Çetinel (2009) tried to find out whether there is a relationship between organizational justice and organizational cynicism. The sample of their study consisted of 20 academics working in a state university. Semi-structured interview method was used in the study. The obtained data were evaluated by content analysis. The study revealed that the research assistants exhibit passive attitudes in an unfair situation. In addition, cynical attitudes were found to be more common among research assistants. The study also indicated that academics who show cynical attitudes generally have negative perceptions of organizational justice. Bozbayındır and Kayabaşı (2014) aimed to determine the causes of organizational cynicism held by secondary education teachers and to show the effects of organizational cynicism. In this respect, 21 teachers with more than 10 years of seniority working in secondary schools in Gaziantep city center were chosen as the sample. The study employed case study, which is a qualitative research design. The data of the study were collected through a semi-structured interview form. The study concluded that organizational cynicism originates from school management, school and school stakeholders, and teachers. Moreover, organizational cynicism was determined to have negative effects on school and teachers. Torun and Çetin (2015) investigated the organizational cynicism levels of different generations with different personality traits, values, and attitudes and whether the targets of cynical attitudes are different. The sample of that study consisted of 20 academics working in a foundation university, 10 of whom were generation X and 10 of whom were generation Y. Data were collected through a semi-structured interview. The collected data were evaluated through content analysis. The analysis results demonstrated a difference between generations in terms of organizational cynicism levels. Generation Y showed more cynical attitudes. Also, organizational cynicism appeared most in the cognitive dimension and least in the behavioral dimension for both generations. Another important result of the study is that the generations differed in terms of the sub-categories of the targets of negative attitudes, and negative behaviors changed across the generations. Bağrıyanık (2017) aimed to determine the effect of teachers' instructional leadership perceptions of school administrators on organizational commitment and organizational cynicism and to reveal whether organizational commitment has a mediating role in this effect. The study used the exploratory sequential design model, which is a mixed method model where quantitative and qualitative techniques are used together. The sample consisted of 30 teachers working in Osmaniye. Data were collected through face-to-face interview. Content analysis method was used for analyzing the collected data. The study determined that teachers think school administrators make decisions together with stakeholders, organize the school objectives at certain times, are present at school, and solve the problems that arise in the educational process. The teachers stated that they are happier and feel more valued when their expectations are met, and their ideas are cared. Besides, it

was found that the organization of extracurricular activities in schools, the appointment of administrators through merit-based criteria, and their fair treatment prevent cynical attitudes and behaviors. Şenses (2018) aimed to explore the leadership styles adopted by school administrators working in middle schools and whether this contributes to the cynical attitudes of the teachers towards school administration in such schools. The sample of the study consisted of 22 teachers working in middle schools in Ankara. Data were collected through semi-structured interview. The data obtained from the teachers were subjected to content analysis. The study found that the teachers did not fully know the concept of cynicism, but they still exhibited cynical behaviors. The study also found that the main reason for the teachers' negative attitudes and distrust towards the organization was the leader's behavior towards his subordinates. Another important result is that cynicism is related to the leadership style adopted and the leader's attitude towards his/her employees. Kazançoğlu and Ercan (2019) aimed to determine the extent of and reasons for sales personnel's organizational cynicism. They chose 5 sales employees as the research sample. The data collected from the sales personnel were analyzed through content analysis. The analysis results indicated that the emotional dimension came to the forefront, and cognitive cynicism had low effect.

Analyzing cynicism in the occupational health and safety profession, which has a past of less than ten years in practice, in detail is considered important in terms of individual awareness, organizational measures to be taken, and positive economic contributions to be attained in the country. For all these reasons, this study intends to make a qualitative evaluation of organizational cynicism in the occupational health and safety profession. The purpose of this study is to reveal cynicism experienced in the occupational health and safety profession in detail. In this context, the sample of the study consists of ten (10) health employees working in Mersin province determined by purposive sampling. Eight (8) of them are occupational health and safety specialists, one (1) is a radiology technician, and one (1) is a workplace nurse. The data were collected through in-depth interview and subjected to qualitative content analysis. Two (2) scales were used in the study. They are the cynicism scale consisting of three (3) dimensions and fourteen (14) questions and the demographic scale consisting of six (6) questions. Cynicism scale was developed by Beldek (2015). The dimensions of cynicism are cognitive cynicism (five questions), affective cynicism (six questions), and behavioral cynicism (three questions). The scale questions were administered after they were transformed to semi-structured interview questions. In this study, cynicism findings are presented as main and sub-themes. Two (2) main themes are *problems about the organization and problems about the employees*. The study showed non-compliance with laws/standards and procedures, stress, and neglect among problems about the organization (sub-themes). Problems about the employees (sub-themes) are harassment, communication problems, and neglect. Interestingly, the sub-theme involving most cynicism was found to be *non-compliance with laws/standards and procedures*. The following questions are hoped to guide the future studies:

1. What results can be obtained if the subject is handled in more detail with a case analysis, which is a qualitative research design?

2. How can the authorities of occupational health and safety specialists be increased, and how can their payment be made by government?

3. How can extensive and applied audit processes be carried out on compliance with laws, standards, and procedures?

4. How can the cultural precursors of neglect be identified, apart from expecting them to be resolved through audits?

5. What legal measures can be taken against physical and psychological harassment of occupational health and safety specialists?

The present study expects to contribute to the literature and the field (occupational health and safety profession) with its findings.

Keywords: Organisational Cynicism, Labour Health and Work Safety, Qualitative Content Analysis.

Giriş

Türkiye’de işçi sağlığı ve iş güvenliği uzmanlığı, sağlık sektörüne kazandırılan yeni mesleklerden biridir. Kanunlara uymamak, ihmaller ve alınması gereken önlemlerin maliyet olarak görülmesi gibi birçok nedenden kaynaklanan iş kazaları ve meslek hastalıkları, bu mesleği günümüzde daha önemli hale getirmektedir. Önlen(e)meyen iş kazaları ve meslek hastalıkları çalışanların, işyerlerine karşı olumsuz duygu ve düşüncelere sahip olmalarına neden olabilecektir. Bu durumun yönetim jargonunda karşılığı *örgütsel sinizmdir*. Türkiye’de sinizmi konu alan tezlere bakıldığında (2019)dâhil olmak üzere) yüz yetmişe yakın çalışma bulunmaktadır. Bunların yetmiş dördü (74) işletme, elli yedisi (57) eğitim ve yirmi üçü (23) sağlık sektöründe yapılmıştır. Bu tezler arasında sadece altı (6) tanesi nitel çalışmadır (www.tez.yok.gov.tr). Uygulamada on yıllık geçmişi bile olmayan işçi sağlığı ve iş güvenliği uzmanlığı mesleğine sinizmin detayları ile analize konu olmasının, sağlayacağı bireysel farkındalık, alınacak örgütsel tedbirler ve ülkesel anlamda elde edilecek pozitif ekonomik katkılar açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Bahsedilen nedenlerden dolayı işçi sağlığı ve iş güvenliği uzmanlığı mesleğinde örgütsel sinizmin nitel açıdan ele alınması öngörülmüştür. Çalışmanın, yukarıda bahsedilen sektörel kazanımların ötesinde ortaya koyacağı bulgular açısından yazına da katkı sağlayacağı ümit edilmektedir.

1. Kuramsal Çerçeve

Sinizm sosyal bilimlerin din, yönetim, felsefe, politik bilimler, sosyoloji ve psikoloji gibi farklı disiplinlerinden oluşan bir kavram haline gelmiştir (Arslan, 2018: 417). Sinizm kavramı M.Ö. 4. yüzyılda düşünce okulu ve yaşam tarzı olarak ortaya atılmıştır (Kutanis ve Çetinel, 2009). Sinizmi bulan kişi ile fikirler, iki antik felsefeciden Diogenes ve Antisthenesi işaret etse de, araştırmacılara göre sinizmi bulan kişi Antisthenestir (Dean vd., 1998; Holzman, 1980). Sinizm, bir nesneye yönelik aşağılama, hayal kırıklığı ve güvensizlik içeren tutumlara sahip olmaktır (Andersson, 1996). Sinizmde çıkarıcılık söz konusudur ve kendi çıkarlarını düşünen kişiye “sinik”, inanılan bu çıkarıcı düşünceye ise “sinizm” denilmektedir. Sinizm felsefesine göre kişiler, ahlaki çıkarları ve sosyal normları reddederek doğanın kendi oluşturduğu normlara göre yaşamlarını devam ettirmektedir (Kalağan, 2009). Eski Yunan’daki sinikler, insanların davranışlarının doğal olmadığına, diğer insanlara muhtaç oldukları için onlara katlanmak zorunda kaldıklarına ve bu yüzden mecburi ilişkiler kurduklarına inanmaktadırlar (Sur, 2010: 12). Örgütsel sinizm, 1980’li yılların sonlarından itibaren araştırılmaya başlanmış bir konudur. Kanter ve Mirvis (1989) tarafından Amerikalı çalışanlar hakkında hazırlanan bir kitap

sayesinde örgütsel sinizm kavramı oluşmuştur (Kalağan ve Güzeller, 2010: 84). Andersson (1996)'a göre örgütsel sinizm, bireyin çalıştığı örgüte, diğer çalışanlara ve yöneticilerine karşı aşağılama, güvensizlik ya da umutsuzluk gibi duygular hissetmesidir. Örgütteki sinik bireyler, diğer bireylerin çıkarıcı ve bencil olduklarını düşünürler. Bu bireyler örgütün hedeflerine ulaşmasını engelleyebilirler (Koçak vd., 2018). Tanımının ötesinde sinizm, istemsiz davranışsal çıktılar olarak da zuhur edebilmektedir (Chiaburu vd., 2013). Yani sinizm, olumsuz birçok faktörden etkilenebilir (Caliendo vd., 2015). Bu faktörlerin bazıları; yanlış yönetilen değişim çabaları, yetersiz sosyal destek, amaç çatışması, aşırı stres ve rol yükü, iletişimsizlik, sözleşme ihlalleri ve işten çıkarmadır (Altınöz vd., 2011). Bunun yanında, örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında, kişilik özellikleri de etkili rol oynamaktadır. Bunlar; obsesif bozukluklar, negatif duygusallık ve makyavelizm dir (Özgener vd., 2008).

1.1. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Brandes (1997) örgütsel sinizmin, çalışanların örgüte karşı takındığı üç boyutu olan olumsuz bir tutum olduğunu söylemektedir. Çalışanlar bu boyutlarda; çalıştığı örgütün dürüstlük konusunda eksik kaldığına inanır, örgüte yönelik negatif duygular besle ve örgütü aşağılar, sürekli olarak eleştirir (Arabacı, 2010). Dolayısı ile örgütsel sinizm, bilişsel, duyusal (duygusal) ve davranışsal olmak üzere üç boyutu içermektedir (Brandes, 1997):

1.1.1. Bilişsel Boyut: Örgütün yaptıkları işlerin örgütün ilkeleri açısından eksik olduğunun, örgütün yapmış olduğu resmi işlemlerin çalışanlar tarafından dikkate alınmadığının, diğer çalışanlarla ilişkilerin çıkar ilişkisi olduğunun ve örgütteki çalışanlara güvenilmediğinin resmedildiği boyuttur (Kalağan, 2009). Örgütsel sinizmin bilişsel boyutunun, insanların iyimserlik inancının kaybetmesi ile oluştuğu söylenmektedir. Örgütte çalışan sinik bireyler çalıştıkları örgütte adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi kavramların olmadığını dile getirmektedirler. Bundan dolayı sinik bireyler çalıştıkları örgütlerinin kendilerine ihanet ettikleri düşüncesi içerisindeyler (Çetinkaya, 2018). Bilişsel sinizmde, insan davranışları öngörülemez ve düzensizdir. Ayrıca bu boyutta insanlar yalan ve hilelere de başvurabilmektedir (Brandes vd., 1999).

1.1.2. Duyusal Boyut: Örgütsel sinizmin ikinci boyutu olan duyusal boyut, duygusal tepkilerden meydana gelmektedir (Özler vd., 2010). Bu tepkiler öfke, utanma ve keder şeklinde kendini göstermektedir (Abraham, 2000). Bu boyutta örgüte ilişkin olumsuz inançların yanı sıra artık olumsuz duygular da mevcuttur (Dean vd., 1998). Sinik çalışanlar, çalıştıkları örgütü küçük görürler, aşağılarlar, örgüt akıllarına geldiğinde sıkıntıya girerler, örgütlerinden nefret ederler ve örgütte dürüstlüğün olmadığını düşünerek sürekli bir şekilde örgütlerini eleştirirler. Bu tutumlara sahip çalışanlar, örgütte kişisel çıkarların ön planda olduğunu ve insanların tutarsız olduğunu dile getirmektedirler (Kalağan, 2009). Naus'a göre (2007) duyusal boyut, çalışanların örgütlerinden adaletli, dürüst ve saygılı olmasını beklemeleri ve bu beklentilerin karşılanmaması durumunda sinirlenmeleri, hayal kırıklığına uğramalarıdır.

1.1.3. Davranışsal Boyut: Bu boyut, örgütteki sinik çalışanların ileride yapılacak olan çalışmalara karşı umutsuz ve kötümser bir tavır sergilemesidir. Bu boyutta, çalışanlar olumsuz duygu ve düşüncelerini davranışa dönüştürürler. Ayrıca diğer çalışanlar ile ilgili sürekli olarak küçümseme ve olumsuz davranışlar içerisindeyler (Efeoğlu ve İplik, 2011). Bu davranışların, örgütün dürüstlük ve samimiyet konusunda eksik olmasından kaynaklandığı söylenmektedir (Özler vd., 2010). Sinik çalışanlar örgütsel olaylara karşı güvensiz ve kuşkucu bir eğilim içindedirler ve olumsuz eylemler sergileyebilmektedirler (Dean vd., 1998). Ayrıca örgütte bazen sözlü olmayan davranışlar da sergilenebilmektedir. Çalışanların birbirleri ile anlamlı bakışmaları, sırtımaları ve birbirlerini küçümseyecek gülümsemeler yapmaları bu davranışlara örnek gösterilebilir (Brandes vd., 1999).

1.2.Örgütsel Sinizm İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Sinizm kavramını ilk olarak ele alan çalışma Arthur Niederhoffer' in polis sinizmini anlatan ve 1967 yılında yazdığı "Behind the Sheild" adlı kitabıdır. Neiderhoffer yirmi yıldan fazla sürede New York Polis teşkilatında çalışmıştır. Neiderhoffer yazdığı kitabının ikinci bölümünde polislerin sürekli olarak sinizm problemiyle karşı karşıya kaldıklarından (Arslan, 2016) bahsetmiştir. Örgütsel sinizm ile ilgili çalışmaları iki grupta toplamak mümkündür. Bu grupların ilkinde, örgütsel sinizm kavramının tanımlanması ve farklı veri toplama araçlarının geliştirip uygulanması amaçlanmıştır. İkinci gruptaki çalışmaların genel olarak örgütsel sinizmin nedenleri ve sonuçlarını ortaya çıkarmak amacıyla yapıldıkları görülmektedir. Birçok çalışmada örgütsel sinizm kavramı ile; örgütsel adalet, örgütsel politika, örgütsel bağlılık, iş doyumu, örgütsel değişim, psikolojik sözleşme ihlali, liderlik, örgütsel vatandaşlık, örgütsel güven, yabancılaşma, tükenmişlik, performans, işten ayrılma niyeti, örgüt temelli özsaygı, algılanan örgütsel destek gibi değişkenler ile arasındaki ilişki incelenmiştir (Kalağan, 2009). Çalışmamızın deseni nitel olduğu için, şimdiye kadar (erişilebilen) yapılan nitel çalışmalara aşağıda yer verilmiştir.

Kutanis ve Çetinel (2009) çalışmasında örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında ilişki olup olmadığını ortaya çıkarmaya çalışmıştır. Bu çalışmanın örneklemini devlet üniversitesinde görev yapan 20 akademisyen oluşturmuştur. Çalışmada yarı yapılandırılmış mülakat yöntemi kullanılmıştır. Elde edilen veriler içerik analizi ile değerlendirilmiştir. Çalışmanın sonucunda araştırma görevlilerinin adaletsiz bir durumda pasif tutumlar sergiledikleri ortaya çıkmıştır. Ayrıca sinik tutumların araştırma görevlileri arasında daha yaygın olduğu görülmüştür. Aynı zamanda sinik tutumlar gösteren akademisyenlerin genellikle örgütsel adaletle karşı olumsuz algılara sahip oldukları da ortaya çıkmıştır.

Bozbayındır ve Kayabaşı (2014) çalışmasında ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel sinizm nedenlerini belirlemeyi ve örgütsel sinizmin etkilerini ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Bu doğrultuda Gaziantep il merkezindeki ortaöğretim okullarında görev yapan 10 yıldan fazla kıdeme sahip olan 21 öğretmeni örneklem olarak seçmiştir. Bu araştırmada yöntem olarak nitel araştırma desenlerinden durum çalışması kullanılmıştır. Araştırmanın verileri yarı yapılandırılmış görüşme formuyla toplanmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel sinizmin okul yönetiminden, okul ve okul paydaşlarından ve öğretmenlerden kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca örgütsel sinizmin okul ve öğretmenlere olumsuz etkilerinin olduğu ortaya çıkmıştır.

Torun ve Çetin'in (2015) çalışmasında amaç, farklı kişilik özellikleri, değerleri ve tutumları olan kuşakların örgütsel sinizm düzeylerini ve sinik tutumların hedefindeki unsurların farklı olup olmadığının araştırılmasıdır. Bu çalışmanın örneklemini vakıf üniversitende görev yapan 10'u X kuşağı ve 10'u Y kuşağı olan 20 akademisyen oluşturmaktadır. Veriler yarı yapılandırılmış mülakat yöntemi ile toplanmıştır. Toplanan veriler içerik analiz yöntemi ile değerlendirilmiştir. Yapılan analizler sonucunda örgütsel sinizm düzeyi kuşaklar arasında farklılık göstermiştir. Y kuşağı daha sinik tutumlar göstermiştir. Ayrıca iki kuşak için örgütsel sinizmin en çok bilişsel boyutta en az davranışsal boyutta ortaya çıktığı görülmüştür. Araştırma sonucunda ortaya çıkan diğer önemli sonuç ise kuşakların olumsuz tutumların hedefinde olan unsurların alt kategorilerde farklılık gösterdiği ve olumsuz davranışların kuşaklara göre değiştiği ortaya çıkmıştır.

Bağrıyanık (2017) çalışmasında öğretmenlerin okul yöneticilerine yönelik öğretimsel liderlik algılarının örgütsel bağlılığa ve örgütsel sinizme etkisini belirlemek ve bu etkide örgütsel bağlılığın aracılık rolünün bulunup bulunmadığını ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Çalışmada nicel ve nitel tekniğin bir arada kullanıldığı karma yöntem modellerinden açımlayıcı sıralı desen modeli kullanılmıştır. Örneklemini Osmaniye'de görev yapan 30 öğretmen oluşturmuştur. Bu araştırmada veriler yüz yüze görüşme tekniği ile toplanmıştır. Toplanan verilerin analizinde içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin görüşlerine göre okul yöneticileri, paydaşlarla birlikte karar alırlar, okul amaçlarını belirli zamanlarda düzenlerler, okulda varlık gösterirler ve

eğitim, öğretim sürecinde ortaya çıkan problemleri çözebilirler. Öğretmenler, beklentilerinin karşılanması ve fikirlerinin önemsenmesi durumunda daha mutlu olduklarını ve daha değerli hissettiklerini dile getirmişlerdir. Ayrıca okullarda ders dışı faaliyetlerin düzenlenmesinin, yöneticilerin liyakate dayalı kriterlere göre atanmalarının ve adil davranmalarının sinik tutum ve davranışları engellediği ortaya çıkmıştır.

Şenses (2018) çalışmasında ortaokullarda görev yapan okul yöneticilerinin benimsedikleri liderlik tarzlarının ve bunun okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin okul yönetimine karşı sinik tutumlar sergilemelerine katkı sağlayıp sağlamadığını incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmanın örneklemini Ankara ilinde ortaokullarda görev yapan 22 öğretmendir. Çalışmanın verileri yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile toplanmıştır. Öğretmenlerden elde edilen veriler içerik analizi tekniği ile analiz edilmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin sinizm kavramını tam olarak bilmediği ancak bilmeden de olsa sinizm tutumunu sergiledikleri görülmüştür. Ayrıca öğretmenlerin örgüte yönelik olumsuz tutum ve güvensizlik sergilemesinin temel nedeninin liderin astlarına karşı davranışları olduğunu bulgulamıştır. Diğer önemli sonuç ise sinizmin benimsenen liderlik tarzı ve liderin çalışanlarına karşı tutumları ile ilişkili olduğudur.

Kazançoğlu ve Ercan'ın (2019) çalışmasının amacı, satış personelinin sahip oldukları örgütsel sinizmin boyutunu ve hangi nedenlere bağlı olarak algıladığını belirlemektir. Çalışmada 5 satış personeli örneklem olarak seçilmiştir. Satış personellerinden toplanan veriler içerik analizi tekniği ile analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda duygusal boyutun ön plana çıktığı ve bilişsel sinizmin etkisinin az olduğu ortaya çıkmıştır.

2. Yöntem

Çalışmada verilerin analizinde nitel içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Bu analiz, derinlemesine mülakat görüşmesinin metne dönüştürülmesinde fayda sağlamaktadır ve özün altında yatan nedenlerin anlaşılması için yorumlama anlamı taşımaktadır. Burada sorunsalın özel temalara dönüştürülmesi söz konusudur (Severinsson, 2003: 60). Araştırmanın deseni olgu bilimdir. Bu desenin amacı, bireyin olgusal tecrübelerini evrensel temellerle açıklamaktır (Van Manen, 1990). Burada temel amaç, örneklemin neyi nasıl deneyimlediğinin ortaya konulmasıdır (Moustakas, 1994). Hem yeni olan işçi sağlığı ve iş güvenliği mesleğinde sinizmin detayları ile ortaya koyulması hem de bu konuda yazılan tezlerin nerede ise tamamının (yüz yetmiş tezdən yüz altmış üçünün) nicel olması (tez.yok.gov.tr), bu çalışmanın ortaya çıkmasına neden olmuştur.

2.1. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Kısıtları

Çalışmanın amacı, işçi sağlığı ve iş güvenliği mesleğinde sinizmin detayları ile ortaya koyulmasıdır. Çalışmanın kısıtlarından biri, diğer şehirlere erişimin parasal maliyeti dolayısı ile Mersin'de yapılması, ve işçi sağlığı ve iş güvenliği meslek çalışanlarının yoğunluğunun yarattığı zaman maliyetinden dolayı on kişiyle sınırlı tutulması olmuştur. Çalışmanın son kısıtı ise örneklemin ses ve video kaydı yapılmasından duyduğu çekince nedeniyle ölçeklerin yazılı olarak (yüz yüze ve mail yolu ile) alınmış olmasıdır.

2.2. Araştırmanın İnandırıcılığı

Guba ve Lincoln'a göre nitel araştırmalarda geçerlik ve güvenilirlikten ziyade inandırıcılık zaruridir. İnandırıcılıkta dört kriter söz konusudur. Bunlar; inanılrlık, güvenilebilirlik, onaylanabilirlik ve aktarılabirliktir. İnandırıcılık iç geçerliktir. Aktarılabirlik ise dış geçerliktir. Güvenilebilirlik ise güvenirliktir. Onaylanabilirlikten kastedilen, önyargıların azaltılarak objektifliğin artırılmasıdır. Nitel çalışmalar için kullanılan diğer kavramlar; üçgenleme, denetleme yolu ve katılımcı teyididir. Üçgenleme, en az iki veri toplama yönteminin veya veri kaynağın sonuçlarının karşılaştırılmasıdır. Denetleme yolu ise, tasarı, prosedür, karar ve soruların eksiksiz ve özenli biçimde not edilmesidir (Başkale, 2016: 23-25). Son olarak katılımcı teyidi (üye denetimi) yöntemi, verileri sağlayan kişilerin

yaptığı öz kontroldür. Bu doğrultuda görüşmenin yazılı hali, kaydın doğruluğunun kontrolü açısından, önce örnekleme sunulur daha sonra rapor haline getirilir (Flick, 2009; Punch, 2005: 245; Patton, 2002). İnandırıcılığı artırabilmek adına katılımcı teyidi (inanılrlık için), amaçlı örneklem ve katılımcının ayrıntılı tanımları (aktarılabirlik için) ile üçgenleme (güvenilebilirlik ve onaylanabilirlik için) yapılması gerekmektedir (Aktaran Başkale, 2016: 23-24). Çalışmada görüşme formlarından oluşturulan veriler filtrelenmiş ve nihai hale getirilmeden önce örnekleme sunulmuştur. Verilerin çalışmada kullanılmasına karar verme işlemi, örneklemin onayı sonrası yapılmıştır. Bulguların inandırıcılığın artırılması için adayların görüşlerinden yoğun biçimde doğrudan alıntılar yapılmıştır. Öz ile bu çalışmada inanılrlığı artırmak için katılımcı teyidi, aktarılabirliği (uygunluk) artırmak için amaçlı örnekleme ve (doğrudan alıntılar ile) ayrıntılı betimleme, güvenilebilirliği artırmak için üçgenleme ve onaylanabilirliği (objektiflik) artırmak için denetleme uygulamalarına yer verilmiştir.

2.3.Örneklem

Çalışmada kasıtlı örneklem tekniği kullanılmıştır. Çünkü kasıtlı örneklem tekniği, hem içerik analizlerinde en çok kullanılan yöntemdir (Kyngäs vd., 2011) hem de olgu bilim çalışmalarında genellikle kasıtlı örneklem tekniği kullanılmaktadır (Padilla-Diaz, 2015: 104). Bu bağlamda çalışmanın örneklemini Mersin ilinde çalışan on sağlık çalışanıdır (sekiz işçi sağlığı ve iş güvenliği uzmanı, bir işyeri hemşiresi ile bir radyoloji teknikeri). Örneklemin her biri ile en az 60 dakikadan oluşan görüşmeler yapılmıştır. Creswell'e göre olgu bilim çalışmalarında insan deneyimlerinin derinlemesine anlaşılması için (en az) üç ile 15 örneklem yeterlidir (Padilla-Diaz, 2015: 104). Dolayısı ile çalışmanın örnekleminin yeterli olduğu düşünülmektedir.

2.4. Veri Toplama Araçları

Çalışmada kullanılan anket formunda iki ölçeğe yer verilmiştir. Bunlardan ilki Beldek'in (2015) tezinde yer alan üç boyut ve on dört sorudan (beş sorudan oluşan bilişsel sinizm, altı sorudan oluşan duyuşsal sinizm ve üç sorudan oluşan davranışsal sinizm) oluşan sinizm ölçeğidir. İkinci ölçek ise örneklemin demografik özelliklerini içeren altı soruluk demografi ölçeğidir. Olgu bilim çalışmalarında en çok kullanılan veri toplama yöntemi olduğu için (Padilla-Diaz, 2015: 104) çalışmamızda derinlemesine mülakat yöntemi kullanılmıştır. Yine olgu bilim çalışmalarında en çok yarı yapılandırılmış mülakat formu kullanıldığı için (Padilla-Diaz, 2015: 104), verilerin toplanmasında yarı yapılandırılmış mülakat formu kullanılmıştır.

3. Bulgular

Çalışmanın bulgular kısmında, örneklemin demografik özellikleri, (altı)temalara göre dağılımı ve ifadeleri yer almaktadır. Örnekleme (Ö) ilişkin demografik bilgiler Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1:Örnekleme (Ö)İlişkin Demografik Özellikler

n	Yaş	Cinsiyet	Eğitim Düzeyi	Medeni Durum	Unvan	Mesleki Deneyim
Ö1	32	Erkek	Lisans	Evli	İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Uzmanı	5
Ö2	24	Erkek	Ön Lisans	Bekâr	Radyoloji Teknikeri	2
Ö3	35	Kadın	Lisans	Evli	İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Uzmanı	6
Ö4	58	Erkek	Lisans	Evli	İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Uzmanı	5
Ö5	33	Erkek	Lisans	Evli	İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Uzmanı	2
Ö6	38	Kadın	Lisans	Evli	İşyeri Hemşiresi	5
Ö7	33	Erkek	Lisans	Evli	İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Uzmanı	5
Ö8	34	Erkek	Lisans	Bekâr	İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Uzmanı	4
Ö9	36	Erkek	Yüksek Lisans	Bekâr	İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Uzmanı	7
Ö10	34	Erkek	Yüksek Lisans	Evli	İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Uzmanı	7

Örneklemin biri haricinde genç erkeklerden oluştuğu söylenebilir. Sadece bir kişi elli sekiz yaşındadır. Diğer kişiler 24-38 yaş aralığındadır. On örneklemin sadece ikisi kadındır. Yine örneklemin biri ön lisans, ikisi yüksek lisans, yedisi ise lisans mezunudur. Örneklemin üçü bekâr yedisi evlidir. Ayrıca bir radyoloji teknikeri ile bir işyeri hemşiresi dışında diğer tüm katılımcılar iş güvenliği uzmanıdır. Son olarak örneklemin genelinin yeni eleman olduğu söylenebilir yani mesleki deneyim itibarı ile hiçbir katılımcı yedi yılın üzerinde deneyime sahip değildir.

Tablo 2:Örneklemin Temalara Göre Dağılımı

Ana ve Alt Temalar	Sinizm Boyutları		
	Bilişsel Boyut	Duyuşsal Boyut	Davranışsal Boyut
Organizasyon İle İlgili Sorunlar			
Para	Ö1-Ö5-Ö6-Ö8-Ö9-Ö10	Ö1-Ö2-Ö9	Ö1-Ö2-Ö6
Kanun-Standart ve Prosedürlere Uymama	Ö2-Ö3-Ö4-Ö5-Ö6-Ö7-Ö8-Ö9-Ö10	Ö1-Ö2-Ö3-Ö4-Ö5-Ö6-Ö7-Ö8-Ö9-Ö10	Ö2-Ö3-Ö4-Ö6-Ö7-Ö8-Ö10
Stres	Ö1-Ö2-Ö4	Ö5-Ö6-Ö8	
İhmal		Ö3-Ö6-Ö9	
Çalışanlar İle İlgili Sorunlar			
Taciz			Ö6
İletişim Sorunları		Ö5	Ö9-Ö10
İhmal			Ö6

Örneklemin organizasyon ile ilgili yaşadıkları sinizm alt temalarına bakıldığında, örneklemin tamamında etik dışı davranış, neredeyse tamamında (2 örneklem hariç) gelecek kaygısı, yarısında yasal mevzuatlara uymama ve yüzde altmışında ihmal ve stres gözlemlendiği söylenebilir. Yine örneklemin çalışanlar ile ilgili yaşadıkları sinizm alt temalarına bakıldığında, örneklemin yüzde yetmişinde etik dışı davranış ve yüzde otuzunda stres ve iletişimsizlik olduğu görülmektedir. Ayrıca sinizm boyutları açısından bakıldığında, örneklemin en çok yaşadıkları sinizm boyutlarının sırası ile bilişsel (otuz örneklem), duygusal (yirmi altı örneklem) ve davranışsal (on dört örneklem) sinizm olduğu görülmektedir. Belirlenen tema/alt temalara ilişkin verilen örneklem ifadeleri aşağıdaki gibidir:

Tema 1: Organizasyon İle İlgili Sorunlar

Alt Tema 1.1: Para

Ö1 ilgili soruya “başlı başına sorunlarımızdan en önemlisi hizmet verdiğimiz firmalardan ücretlerimizi alamamamızdır. Bu sorun bizim işverene yapması zorunlu olan şeyleri bile yaptırılmamamıza sebep oluyor. 400’e yakın firmanın tahsilâtını her ay düzenli olarak yapmaya çalışıyorum. Firmalarımızın yüzde 80’ninin tahsilâtı çok zor olmaktadır.” şeklinde cevap vermiştir. Ayrıca Ö1, “bir tekstil firmamıza ne zaman ödeme almaya gidersem gideyim haftaya gelmemizi söyler. Diğer bir mobilya atölyemiz, Cuma günleri saat 14.30 da havale yapacağını söyler ama sorduğumuzda mail gelmediği için ödeme yapamayacağını belirtir. Diğer bir inşaat firmamız her ayın 22 sinde gel pos çekeyim der ama her ayın 22 sinde gitmemde, aramadan geldin o yüzden yarın gel der.” demiştir. Ö1 durumu; “9 ay önceki 150 TL olan borcunu bana vermiyor. Telefonunu açmıyor ve mesajlara cevap vermiyor. Başka bir numaradan aradığımda açıyor ancak param yok diyor. Bunun üzerine whatsapp uygulamasından BMW marka otomobili ile çekilmiş durum fotoğrafı paylaşıyor. Bunlar yaşanırken 200 TL borcu olup bir yemek masasında 500 TL harcarken ki fotoğrafını görüyorum, sorduğumda “borcumuz borç, onun yeri ayrı” diyor” diye belirtmiştir. Ö2; “firmalarımızın bazılarını düşündüğümüzde canımız sıkılmaktadır. Bazı firmalarımız sağlık raporlarını ısrarla yapmayıp çalışanlarının sağlıklarını tehlikeye atmaktadırlar ve biz de bu konudan rahatsız olmaktadır. Örneğin; bir firmamızda yapılan sağlık kontrolleri gereği, istenilen ödeneği yapmadıklarından dolayı bizde laboratuvar ödemelerini gerçekleştiremiyoruz. Bu durumda bizim laboratuvarımızla sıkıntı yaşamamıza, laboratuvar tarafından gözden düşmemize ve işlerimizi aksatmamıza neden olmaktadır. Nitekim özel sektördeyiz ve herkes birbirinden ödeme beklemektedir aksi takdirde zincirleme sıkıntılar oluşuyor” demiştir. Ö6 ve Ö8, işverenlerin para ve zamana daha çok önem verdiklerini ve işçilerin sağlıklarını düşünmediklerini dile getirmişlerdir. Ö10, konuyla ilgili meramını şu örnekle açıklamıştır; “firma yetkilileri, fabrikanın açık sahasında bulunan 35 tonluk portal vincin periyodik muayenesi yapılmadığı halde kullanılmasını istemektedir. Periyodik muayeneler, sağlık ve güvenlik şartları yönetmeliğinde belirtilen zamanlarda yapılması gerekmektedir. Muayenesi yapılmayan vinçle ile ilgili firma yetkililerine yazılı bir rapor sunmamıza rağmen firma yetkilileri, bu raporu göz ardı ederek kazanacakları 1500 TL’yi düşündüler. Olası bir iş kazası ölümle sonuçlanır ise firma kaybedeceği “kan parası” adı altında yaklaşık 1 milyon Türk lirasını düşünmeksizin, sadece gelecek olan sıcak parayı düşündüler”. Ölayın soruyu “inşaat sektöründe çalışan veya bu sektöre bağlı olarak iş yapan firmaların durumu beni endişelendiriyor. Birçoğu batmış ve kaçmış durumda aynı zamanda piyasaya ve çalışanlarına yüklü miktarda borcu bulunmaktadır. Bir sene sonrasına ne kadar firmam kalacak veya hangi sektörlerde sıkıntılar artmaya devam edecek sorusunun cevabı insanı telaşa düşürmektedir” diye cevaplamıştır. Ö5 kaygılarını, “firmalarımızda endişe duymaktayız. Ancak biz kendi işimizi layıkıyla yapsak bile işverenler sadece bize ödeme yaparak (çoğu yapmıyor) ve hiç bir tedbiri almayarak bizleri düşündürmektedir. Olası bir iş kazasında bizleri suçlamaktadırlar. Bu gibi durumlarda gerekli tedbirlerin alınmaması endişe vericidir. Örnek olarak, zamanı ve maddi durumu düşünerek eğitim verilmesini istemeyen bir firmada gerçekleşen bir iş kazasında gerekli evrakların sonradan yapılması istenmiştir. Peki, yaşanan iş kazasında çalışan hayatını kaybetseydi! ne olacaktı? İşverene, kaza sonucu çalışanın ölmesi durumunda nasıl eğitime alacağımız sorulmuş fakat işveren o soruyu cevapsız

birakmıştır.” şeklinde belirtmiştir. Ö9, firmasının konkordato sürecinde olduğundan ve bu piyasa ortamında iş bulamayacağından dolayı gelecek kaygısı yaşadığını dile getirmiştir. Ö2, firmalarının yönetimiyle ilgili bir konu gündeme geldiğinde anlamlı bakışmalar yaşandığını belirtmiş ve devam etmiştir “bir firmamız yapılan sağlık kontrolleri ücretini ödemeyip sağlık tetkik raporlarını geri iade etmiştir. Sonrasında yapılan bir iş kazasında, eksik olan bu evraklarla ilgili “Aaa! Nasıl böyle bir şey yaptık, tekrardan ödenek oluşturulmalı” dedi. Bu yaşanan olay çok komik bir durumdur”. Ö6 aynı konuda şu örneği vermiştir: “PVC imalatı yapan firmamızda bazı önlem ve tedbirler çerçevesinde kompresörün yerini değiştirmek istediğimizde işveren tepki olarak “masraf çıkarmayın demiştir”. Ö8, çalıştığı kurumun politika ve uygulamalarını eleştirdiğini belirtmiş ve devam etmiştir: “İş güvenliği uzmanlarının birinci önceliği çalışanların güvenliği, çalışma koşullarının güvenli bir şekilde iyileştirilmesi ve eğitimler olmalıdır. Bu durum OSGB’lerde pek mümkün gözükmemektedir çünkü OSGB’lerde ne kadar fazla fatura keserim veya ne kadar fazla para kazanırım mantığı olduğundan dolayı iş yerlerini tamamen para kaynağı olarak görüyorlar” şeklinde cevap vermiştir. Ö8, aynı konuya bir örnekle açıklama getirmiştir: “Firmamızın birinde 5 kişi çalışmaktadır. Bizim uzman olarak o firmaya aylık minimum 200 dakika ayırmamız gerekmektedir ama patronumuz; “o firmaya gidip vakit kaybetmeyin onlara sadece fatura keselim yeter oraya harcayacağınız zamanı piyasadan başka işyeri bağlayarak geçirin” demiştir. Yani az kişinin çalıştığı firmalara sadece” fatura keselim, iş yapmayalım ve havadan para gelsin” mantığı ile yaklaşılmaktadır” demiştir. Ö9 aynı konuyu şu cümlelerle anlatmıştır: “Yönetim bizlere kişisel koruyucu ekipmanlarda uygulamamız gereken politikayı anlatırken “benim çalışmam her zaman kıymetlidir, bu yüzden ekipman alınırken en kalitelisinden alın” talimatını vermiştir. Ancak iş ekipman satın almaya geldiğinde toplam 24 kaynakçımız varken biz sadece göstermelik olarak 10 tane eldiven aldık ve geri kalan 14 kaynakçımız nitril kaplama eldiven ile çalışmaktadır”.

Alt Tema 1.2: Kanun-Standart ve Prosedürlere Uymama

Ö2 konuya örneklerle açıklama getirmek istemiştir: “A firması inşaat işi yapıyor ve her yıl asansör iskele diye tabir edilen elektrikle çalışan asansörün yıllık periyodik bakımını yaptırmak zorundadır. Aynı zamanda bu iskelelerin bakımı için TSE standardı gereği mevcut makine mühendisi arkadaşımız gidiyor ve iskeleyi kontrol ediyor. İskelenin hiçbir şeyi tam değil ve bu iskeleyle çalışmak adeta ölüme davetiye çıkarmak gibi bir şey. Bu durumda makine mühendisi arkadaşımız herhangi bir rapor vermiyor. İşverende bu konuda bilgilendiriliyor, yapılması gerekenler anlatılıyor. Aradan 10 gün geçiyor. Mühendis arkadaşımız, işveren tarafından “her şeyi yaptık” diye çağrılıyor. Mühendis arkadaşın gördüğü manzara sadece iskelenin yerinin değiştirilmiş olduğu ve bakım yapılmış izlenimi verilmeye çalışıldığıdır.” demiştir. Ö3 de konuyu şu şekilde örneklendirmiştir; “bir tekstil firmamızda sağlık kontrolü yapılması gerekiyordu. Fakat firmamız bunu yaptırmadı ve erteledi. Denetleme geldiğinde de bizi arıyor “ne yapacağız, ne edeceğiz ” diye tutuşuyorlar. Biz de zor durumda kalıyoruz. Yeni planlar yeni çareler arıyoruz” diye cevaplamıştır. Ö4, örnek vermeye devam etmiştir: “İSG yasasına göre çok tehlikeli sınıfta yer alan bir işletme çalışanlarına 16 saat eğitim verilmesi zorunludur. Fakat çoğu işletme, bu eğitimin kâğıt üzerinde ve hatta hiç anlatılmadan verilmesini istemektedir. Yani “sen evrakları yap, gerisini biz hallederiz” ya da “bu günlerde işimiz çok biz bu eğitimleri sonra yapalım” gibi bahaneler üretmektedir. Biz “peki ne zaman yapalım?” diye işverene soruyoruz. İşveren ise, “bilmem bir ara yaparız” diye cevap vermektedir. Daha sonra bir kaza gerçekleştiğinde veya bir İSG müfettişi geldiğinde işverenin müfettişe ilk tepkisi “Ben uzmana ne gerekiyorsa yapalım ve hiçbir şeyden çekinmeyelim dedim” olmaktadır. Komedi gibi değil mi? Ama tehlikeli bir komedi”. Ö3, yönetimin yapmayı planladığı şeylerin gerçekleşeceği konusunda kuşku duyduklarını ifade etmiş ve konuyu şu cümlelerle örneklendirmiştir: “İşletme içerisinde asgari olarak tali elektrik panosunda 30 mPalık kaçak akım rölesi olması gerekmektedir. Firma yetkililerine bunun önemi anlatıldığında hemen ivedilikle yapacaklarını söylerler. Ancak birçok işletmede taktırılması aylar sürer yada hiç taktırılmaz”. Ö5 ise denetim geçiren bir firmanın, müfettişlerin çıkardıkları eksikleri yerine getirmek yerine ne kadar ceza ödeyeceklerini sorduğunu ve o işleri gereksiz görüp

ceza ödemeyi mantıklı bulduğunu dile getirmiştir. Ö6 da iş sağlığı ve güvenliği konusunda sorumluluğun firmalarda olmasına rağmen uzmanların suçlandığından bahsetmiştir. Ö7 de bu durumu bir örnek ile açıklamıştır: “Bir mobilya atölyemizde çift tuş pres makinesi bulunmaktaydı. Defalarca makinenin acil butonunun tamir edilmesinin gerektiğini söylememize rağmen bizi dinlemediler, gereksiz görüp yaptırmadılar ve bu buton yapılmadığından dolayı neredeyse iş kazası olacaktı”. Ö3; “firmanın yeni işe giriş olduğunda mutlaka iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimine haber vermeleri gerektiğini ve çalışana temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile işe giriş muayenesini yapmadan işe başlatmamaları konusunda işverene devamlı uyarıda bulunmamıza rağmen çoğu işletmede, yeni işe girişlerden aylar sonra haberimiz oluyor. Böyle bir durumda o çalışanın başına herhangi bir iş kazası geldiğinde “bu çalışanın eğitimi var mı?” diye uzmana soruyorlar. Hâlbuki bu çalışanın işe alındığından uzmanın haberi olmuyor” diye cevaplamıştır. Ö9 “çalışanlara mesleki eğitim aldırılması zorunluluğu varken ve bunu yönetime mevzuat kapsamında anlatmamıza rağmen yönetim bizlere tamam deyip gereken şeylerin araştırılmasını istemektedir. Her şey tamamlandığı halde yönetimin, ekonomik boyutundan daha çok çalışanların zaman kaybı yaşamasından dolayı bu eğitimlerin bir türlü aldırılmaması veya tamamlanamaması gözlemlenmiştir” cümleleriyle cevaplamıştır. Ö10 aynı konu ile ilgili düşüncelerini; “her sene belirli dönemlerde farklı kurumlardan ve farklı yerlerden denetimler geçirmekteyiz. Her denetim sonunda yönetimin gözden geçirme toplantılarında alınan kararlar ile uygulamaya geçecekleri zamanki aksiyonlar arasında tutarsızlıklar yaşanmaktadır” şeklinde ifade etmiştir ve devam etmiştir: “09.01.2019 tarihinde Avusturya menşeli ERC firmasından gelen denetçiler 2 gün sonunda firmada 5 adet minör ve 6 tane tavsiye niteliğinde hata buldular. Bu hatalar yönetimin gözden geçirme toplantısında tartışıldı ve alınan kararlar sonucunda bu tür hataların bir daha tekrarlanmaması gerektiği sonucu çıktı. Minör hatalardan bir tanesi ise “kalite yönetim sistemindeki sürekli izlenebilirlik adı altında kayıt altına alınması gereken formların gerçeğe uygun olmadan doldurulmasıydı.” Alınan karar, bu formların düzgün ve gerçeğe uygun şekilde doldurulmasıydı ancak ilerleyen günlerde yine hatalı ve yanlış dolduruldu, uyarılamamıza rağmen işin aksamaması adına göz ardı edildi. Yani kısaca açıklamak gerekirse yönetimin gözden geçirme toplantısında alınan kararların işin aksamaması ve zaman kaybı olmaması için uyulmadığı gözlemlendi”. Ö7; “bazı firmalarımızın (liman işletmesi) özel talep ve istekleri olmaktadır. Örneğin; “8 saatlik eğitim verilmesi ve eğitim içeriklerinin yüksekte çalışma üzerine olması istenmektedir. Ancak firma 8 saat eğitim vermeden bizden verilmiş gibi göstererek evrak talep etmekte, olası bir kazada işçi almadığı eğitim sebebiyle ve yanlış hareketler sonucu kaza yaşayabilmektedir” demiştir. Ö8; “iş yeri hekimleri ile uzmanlara ayrı davranışlar sergilenmesi, iş yeri hekimlerinin uzmanlara göre daha değerli olması, iş yeri hekimlerinin üzerlerine düşen işleri uzmanların yapması (sağlık raporlarının doldurulması, işyerinde hijyen kontrollerinin yapılması, sağlık konularının uzmanlar tarafından anlatılması) ve mesai ücretlerinin verilmemesi gibi sorunlar mevcuttur” demiştir. Ö10; “işe başladığım ilk sene yönetimin ve amirlerin iş güvenliğine, gereksiz bir olay olarak ve hükümetin iş bulamayan insanlara iş sahası yaratmasından dolayı seçilen ve zorunlu kılınan bir kültür olduğunu düşünmektedirler. Zamanla bu düşünceden, yaşanan iş kazaları ve açılan veya kaybedilen hukuki davalardan dolayı iş güvenliğinin, gereksiz ve boşa yaratılan bir iş sahası olmadığı düşüncesine geçilmiştir. İlk zamanlarda gereksiz olarak gördükleri iş güvenliğine yapmak istediğim aksiyonları (koruması olmayan makine ekipmanlara koruma taktırılması, çalışanlara kişisel koruyucu donanımların dağıtılmasından kullandırılmasına kadar gerekli olan bütün güvenlik önlemlerinin alınması) yaptırmayıp, daha sonra yaparız demeleri büyük sorun. Ama zaman içerisinde edinilen tecrübeler ve iş güvenliği kültürünün eskiye oranla daha fazla gelişmesi ile artık istenilen “eksik olan veya hiç yapılmıyan kaldırma iletme ekipmanlarının ve basınçlı kapların periyodik muayenelerinin yapılması, çalışanlara kişisel koruyucu donanımların dağıtılması, iş güvenliği ortam ölçümlerinin yapılması, yaya yolu iş makinesi yolu gibi yolların ayrılması” gibi aksiyonların alınmasına karşı çıkmamaktadırlar” demiştir. Ö4; “büyük firmanın birinde acil durum tatbikatı yapıyoruz, tatbikatın sonu yangın söndürmeyle bitecek, tatbikatın ilk safhalarını bitirdik. Ardından yangın söndürme kısmına basit bir ateş yaktık ve iki arkadaşımız yangın tüpleri ile bekliyorlar. Yangın

tüpünün pimlerini çektiler ve hortumu yanan ateşe çevirip mandalı sıktılar, ne oldu biliyor musunuz? Yangın tüpleri boş çıktı, hemen yangın tüplerinin periyodik bakım tarihlerine baktık ancak ikisi de yeni değişmiş görülüüyordu.” şeklinde ifade etmiştir. Ö6, bir peynir fabrikasındaki duyduğu rahatsızlığı şu şekilde dile getirmiştir: “Bir peynir firmamızda çalışanların bonelerini takmaları ve önlüklerinin temiz olması gerekirken bu firmamızda bonelerin kafalarına yarım takılmış olduğu, önlüklerin ise artık beyaz değil grileşmiş olduğu görülmüştür. Biz bu gibi yerlerden temizlik, hijyen bekliyoruz ama nerde!”. Ö6; “mobilya atölyemizde boyama bölümünde kullanmak için P3 tipi maske istedik. Bu maske havada uçan tozları (intert) ve boyaları ayırarak çalışanın temiz oksijeni solumasını sağlamaktadır. Firmaya bunu yazılı olarak vermemize rağmen başka türde maske almıştır. Bu maske ameliyathaneler de kullanılan bir bezdir. Grip değilseniz onun haricinde bir faydası bulunmamaktadır. Hem işe yaramayan bir maske alınmış oldu hem de çalışanın sağlığı hiçe sayıldı” demiştir. Ö8; “doktorların kendi üzerine düşen görevleri yapmayıp bu görevleri iş güvenliği uzmanlarına yüklemeleri ve oturdukları yerden para kazanmaları hakkında konuşulmaktadır. Bir iş yeri hekimi 5000-6000 TL maaş alırken bir iş güvenliği uzmanı 2000-3000 TL maaş almaktadır ve buna rağmen sağlık raporlarını doktorun asistanı gibi iş güvenliği uzmanları doldurmaktadır. Doktorların kendi branşları olan eğitimleri bile iş güvenliği uzmanları anlatmaktadır” demiştir. Ö1; “6331 sayılı iş kanununda bulunan bina eklenti yönetmeliği gereği; kompresör odalarının, patlamaya dayanıklı ve en az 60 dakika yangına karşı dayanabilen duvarlar içinde olması gerekmektedir. Mobilya atölyelerimizde kompresörün çatı katına taşınıp, etrafının sıcaklığa dayanıklı duvarlarla çevrilmesini istediğimizde firmalar parasal kaygılardan bahsetmektedirler” demiştir. Ö7; “100 çalışanlı bir gıda firmamızda 6 ayda bir sağlık kontrolleri üzerine anlaşılmamıza rağmen yılda bir kez sağlık kontrolü yapabildik. Bazı çalışanların sağlık tetkiklerinin bahsedilen periyotlarda yapılmaması, bazı hastalıkların gözden kaçırılmasına sebep oldu. Bu tespit edilemeyen hastalıklar bazı gıdalara bulaştı, bunları kalite yönetimi tespit etti ve o parti üretimi tamamıyla imha edildi. Sonucunda, yönetimin önem vermediği kontrolden dolayı en az 2 günlük iş kaybı ve milyarları bulan zararlara neden oldu.” demiştir. Ö4; “bir maden firmasına bakıyordum, yasaya göre bir firmada çalışan sayısı 50 kişiyi geçerse İSG kurulu kurulması gerekir. Bu kurul genellikle yönetici ve ustabaşılardan oluşur. Maden firması bu kurulun her ay düzenli toplanması gerektiğini ve alınan kararların kesinlikle uygulanmasını bize yazılı olarak bildirdi. Sonra ne mi oldu? 4 ay kurulun toplanması hep ertelendi daha sonrada sadece kâğıt üzerinde imzalar alındı” demiştir.

Alt Tema 1.3: Stres

Ö1; “tahsilât konusunda başımın ağrımadığı akşam yoktur. Örneğin 1,5 sene önce 1400 TL borcu olan tekstil firmamda yediğim lafları hala unutamiyorum. Hak ettiğimiz parayı bile istemeye çekinir olduk artık. Çoğunlukla telefonda tahsilât yaptığım için insanların ruh hallerini göremiyorum. Benim arama yaptığım anda ne durumda olduklarını göremediğim için laf yiyebiliyorum. Bu da sürekli gerilim hali getiriyor bana” demiştir. Ö2; iki hususun stres yarattığını belirtmiştir. “Bunlardan ilki, sağlık kontrollerine gereken önem verilmeyip kişi başı 35 lira olan tetkiklerin yapılmaması ve zamanın aksatılmasıdır. İkincisi ise sağlık tetkiki yapan firmaların, raporlara gereken önemi vermeyip korumaması, aslını kaybetmesi, laboratuvarında sonuçların tekrar istenmesi ve ekstra masraflara yol açmasıdır” demiştir. Ö4; “bir inşaat firması işini yeni aldık ve 2 hafta içinde defalarca uğradım. İnşaatla görüşme yapılacak herhangi birisi olmadığı için ofislerine uğruyorum, oradaki çalışan sürekli aynı şeyi söylüyor “inşaatın sorumlu olan işveren orada değil”. “Ne zaman gelir” diye soruyorum. Cevap olarak “bilemem” diyor, yine ben soruyorum “Beyefendinin telefonunu alabilir miyim” diye, cevap olarak “bende yok” yanıtını alıyorum. İlginç bir konuşma değil mi?” şeklinde yorum yağmıştır. Ö5, ekonomik kriz yüzünden inşaat firmalarının çoğunun battığından, hangi firmaların batacağını düşünmekten sürekli gerilim yaşadığından bahsetmektedir. Ö6; “özellikle iki konuda gerilim yaşarız. Birincisi, yangın tüplerinin yeterli sayıda alınmaması ve bunların periyodik muayenelerinin 6 ayda bir yapılmaması. Oluşabilecek bir yangın bütün işçilerin ölümüne ve işletmelerin yanmasına neden olabileceken 150 TL’ lik bir yangın tüpünün alınmasından

kaçınılmasıdır. İkincisi sağlık kontrollerinin düzenli yapılmamasından dolayı işçilerde oluşan hastalıkların, işe uygunluğunun tespit edilememesi sonucunda meslek hastalığının tespit edilememesi veya iş kazalarının önüne geçilememesidir. Örnek olarak, Uluslararası satış pazarlama firmamızda çalışanlar ortalama 8 saat oturarak çalışmaktaydı ve birçoğunun bel ve boyun ağrısı şikâyetleri vardı. Biz her ne kadar işverene bilgisayar yükseklikleri ve sandalye değişimini söylesek de bunlar işveren tarafından gerçekleştirilmedi. Çalışmamızın ikinci yılında bazı çalışanlara bel fıtığı teşhisi konuldu” demiştir. Ö8, firmasının konkordato sürecinde olduğundan dolayı iş bulamama endişesinin kendisinde stres yarattığından bahsetmiştir.

Alt Tema 1.4: İhmal

Ö3; “özellikle çalışanların yüksekte çalışma yaparken paraşütcü tipi emniyet kemeri kullanmamaları, işverenlerin iskeleleri standartlara uygun almamaları ve kullandırmamaları gibi yüksek ölüm tehlikesi olan işler endişe duymamıza neden oluyor” demiştir. Ö6; “en çok inşaat sektöründe yaşanabilecek kazalardan endişe duymaktayım. Çalışanlar, kişisel koruyucu donanımları yani baret, paraşüt tipi emniyet kemeri, çelik burunlu es2 tabanlı iş ayakkabısı giymemelerinden kaynaklı iş kazası geçirebiliyorlar. Bu kişisel koruyucu donanımlarının temin edilmesi işverenin sorumluluğunda olmasına rağmen yapılan yazılı ve sözlü uyarılar sonucunda hala verilmeyip işçinin korunmasız çalışmasından dolayı iş kazaları yaşanabilmektedir. İşveren bunu iş güvenliği uzmanına mal etmeye çalışarak OSGB’yi zor duruma düşürmektedir. Örneğin bir inşaat firmamızda işçi, kişisel koruyucu donanımları kullanmayıp inşaatın 4.katından düştü. Ancak işçide herhangi bir yaralanma olmadı. Bu gibi durumların yaşanmaması için bütün önlemleri almak gerekir. Yangın tüpünün olmamasından dolayı oluşabilecek yangınlar firmalarda karşılaştığımız en çok sorunlardan biridir. Örneğin bir otomobil tamir atölyesinde, motor tamiri sırasında (kaynak yapım sırasında) küçük çapta yangın çıkmıştı. 2 tane yangın tüpünün ikisi de boş olduğu için yangın söndürülemedi, çalışanlardan birinin hafif şekilde yaralanmasına sebep olmuştu. Bunun gibi olaylar sürekli uykularımızı kaçıran alınmamış önlem ve tedbirlerdir” demiştir. Ö9; “çalışanın bir tanesinin soğuk hava deposuna girmesi ve orada çalışması gerekmektedir. İş güvenliği açısından çalışana herhangi bir şey olmaması adına ekipmanların tam şekilde 30’ar dakikalık periyotlarla çalışması ve dışarıda acil bir durum olması durumunda içerisi ile dışarı arasında iletişimi kuracak bir kişinin daha olması gerekmektedir. İçeriye giren çalışan dışında, en az bir tane gözetmenin dışarıda bulunması gerekmekte idi. İş veren amir o çalışmaya 2 kişi veremeyeceğini, kendisine ait personelin az olduğunu söyledi, bende çalışmayı durdurma kararı aldım” demiştir.

Tema 2: Çalışanlar İle İlgili Sorunlar

Alt Tema 2.1: Taciz

Ö6; “bayan olduğum için sözlü tacizlere maruz kalmaktayım. Bir firmaya sağlık tetkikine gittiğimizde numaramı alan firmada çalışan biri, beni telefonla taciz etmeye başladı. Hatta gece yarısı içip beni aramaya başladı. Utanmaz birde demez mi “karım ararsa seni, iş güvenliği için konuşuyoruz de” dedi. Ben çıldırmak üzereydim. Bu olaydan anca telefon numaramı değiştirerek kurtulabildim. Hala bu olayın etkisinden çıkabilmiş değilim” demiştir.

Alt Tema 2.2: İletişim Sorunları

Ö5; “firma çalışanlarının ve işverenlerin hitap ve muameleleri hoş olmamakla birlikte insanın canını sıkmakta ve motivasyonunu düşürmektedir. Örneğin; firmada bulunan insan kaynakları elemanı, bize randevu vermekte ama randevu günü görüşmeyi ertelemek istemekte ve aynı firmada bulunan bu kişi bizi iş yapmamakla suçlamaktadır. Kısacası onun keyfi ne zaman isterse ben onun için hazır olmalıyım” demiştir. Ö9; Ocak 2019 tarihinde Avusturya firması denetime geldiğinde yapılan işlerin ISO 9001/2015 kapsamında izlenilebilirlik ölçüsü için doldurulan formların yanlış veya hatalı doldurulması bizim minör hatamız olarak denetim tutanağına geçti ve düzeltici önerilerde bulundular. Denetim sonrası hatayı yapan çalışanlara ufak bir eğitim verildi ve yönetim toplantısında “ bir daha

böyle hataya yer verilmeyecektir ve yapan direk gereken ceza ne ise onu alacaktır” kararı çıktı ama formlar hala hatalı şekilde doldurulmaktadır. Bu hataları yönetime sundukları halde yönetimin “işler aksamasın böyle devam etsin” demeleri bizde anlamlı bakışmalara neden olmaktadır” demiştir.Ö10; standartlarda veya talimatlarda bir değişiklik olduğu zaman üst yönetim bunu bütün kadrolara iletiyor fakat alt idari kadro bunu gerekli çalışanlara iletmiyor. Sonrasında yaşanan aksaklıkta çalışanlar savunma olarak “amirlerimiz bize bunu anlatmadı” gibi ifadeler ortaya çıkıyor” demiştir.

Alt Tema 2.3: İhmal

06 konu ile ilgili; *“bir mobilya firmamızda işçi, patronundan zam istiyor fakat işveren zam yapmam deyince işçi, kişisel koruyucu donanımlarını kullanmayıp elini ahşap doğrayıcıya sokuyor ve bir tane parmağı kopuyor”* şeklinde örnek vermiştir.

4. Sonuç ve Tartışma

Çalışmanın bulgularına göre en fazla rastlanan sinizm boyutları sırası ile; duyuşsal sinizm, bilişsel sinizm ve davranışsal sinizmdir. Çalışmamızın bulguları ile örtüşen araştırmalar arasında; Kazançoğlu ve Ercan (2019), Brandes (1997) ile Johnson ve O’LearyKell’in (2003) yer almaktadır. Yine Brandes (1997), Fitz Gerald (2002), Efiltili vd.,(2008), Kalağan’ın (2009), Arslan (2012), Torun ve Çetin (2015) araştırmalarında örgütsel sinizmin boyutları arasında en düşük düzeyin davranışsal boyutta olduğunu bulgularını, çalışmamızın bulgularını destekler niteliktedir. Farklı bulguları ortaya koyan çalışmalardan da bahsetmek gerekmektedir. Örneğin, Torun ve Çetin (2015), Fitz Gerald (2002), Altınöz vd.,(2011), Kasalak ve Aksu (2014) çalışmalarında örgütsel sinizmin bilişsel boyutu ile öne planda olduğunu bulgulamışlardır. Örgütsel sinizmi en fazla davranışsal boyutta olduğunu bulgulayan çalışmalar da mevcuttur (Örneğin Kahveci ve Demirtaş, 2015 ve Kılıç, 2011). Çalışmamızın bulguları arasında, en fazla örneklemin beyan ettiği organizasyonel sorunlar arasında; para, kanun-standart ve prosedürlere uymama ve ihmal yer almaktadır. Benzer şekilde çalışanlar ile ilgili sorunlar ise sırası ile iletişim sorunları, ihmal ve tacizdir. Nitekim Başkan Takaloğlu vd. (2018) yaptığı çalışmada iş güvenliği uzmanlarının sorunları olarak; itibar eksikliğini, çalışanların emir ve talimatlara uymadığını, iş sağlığı ve güvenliği işlerinin önemsenmediğini ve iş güvenliği uzmanlarının yetkilerinin az olduğunu ifade etmiştir. Yine Karakaya ve Sancı (2017) araştırmasında, iş güvenliği uzmanlarının çalışanlara ne yapacağını söyleme şanslarının olmadığını, başkaları için bir şeyler yapabilme olanaklarının kısıtlı olduğundan bahsetmektedir.

Örgütsel sinizmin oluşmasını azaltmak için ilk olarak firmalarda iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşması gerekmektedir. Firmaların iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini önemsemeleri, emir ve talimatlara uymaları, İSG’yi ciddiye almaları gerekmektedir. İkinci olarak iş güvenliği uzmanları ve diğer sağlık personellerinin yaşadığı en önemli sorunlardan biri olan hizmet verdikleri firmalardan ücretini almakta yaşadıkları sıkıntılar hakkında Taşkiran (2016), bu hizmetlerin kamu tarafından yürütülmesi gerektiğini savunmuştur. Ayrıca, Kayan vd. (2017) yaptığı çalışmada uzmanların ücretlerini işverenden almaması gerekliliğini vurgulayarak çalışma ahlakı açısından bu durumun etik olmadığına yer vermiştir. Ayrıca, Başkan Takaloğlu vd. (2018) araştırmasında İSG gerekliliklerini yerine getiren işverenlerin devlet tarafından ödüllendirilmesi ile sorunların önüne geçilebileceğinden bahsetmektedir. Bahsedilen önlemler ile kurumsal anlamda mesleğin hak ettiği itibara ulaşacağı, çalışanların parasal kaygılarının azalacağı ve zaman içerisinde tüm ülkede iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yerleşeceğine inanılmaktadır. Ayrıca aşağıdaki soruların gelecekte yapılacak çalışmalar açısından yol gösterici olacağı ümit edilmektedir:

1.Konu, nitel araştırma desenlerinden Vaka Analizi ile daha detaylı biçimde ele alınsa ne gibi sonuçlar ortaya konulabilir?

2.İşçi sağlığı ve iş güvenliği uzmanlarının yetkilerinin artırılması ve ücretlerinin devlet tarafından ödenmesi nasıl mümkün olabilir?

3. Kanun standart ve prosedürlere uyma konusunda, kapsamlı ve uygulamalı denetim süreçleri nasıl gerçekleştirilebilir?

4. İhmalin denetimler ile çözülmesini beklenmenin haricinde ihmalin kültürel öncülleri nasıl tespit edilebilir?

5. İşçi sağlığı ve iş güvenliği uzmanlarının maruz kaldığı fiziksel ve psikolojik tacizlere ilişkin yasal önlemler neler olabilir?

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism Bases And Consequences, Genetic, Socialand General Psychology Monographs, 126: 269-292.
- Altınöz, M., Çöp, S., Sığındı, T. (2011). Algılanan Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört Ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 15 (21): 286-315.
- Andersson, L.M. (1996), Employee Cynicism: An Examination Using A Contract Violation Framework, Human Relations, 49 (11): 1395-1418, doi: 10.1177/001872679604901102.
- Arabacı, I. B. (2010), The Effects of Depersonalization and Organizational Cynicism Levels on the Job Satisfaction of Educational Inspectors, African Journal of Business Management, 4(13): 2802-2811.
- Arslan, E. T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel Ve Örgütsel Sinizm Düzeyi. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 13 (1): 12-27.
- Arslan, M. (2018). Organizational Cynicism And Employee Performance: Moderating Role Of Employee Engagement, Journal of Global Responsibility 9 (4): 415-431.
- Arslan, Ö. (2016). Okul Yöneticilerinin Paternalist Liderlik Düzeyleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Uşak.
- Bağrıyanık, H. (2017). Öğretmenlerin Okul Yöneticilerine Yönelik Öğretimsel Liderlik Algıları Çerçevesinde Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Sinizm. Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Başkale, H. (2016). Nitel Araştırmalarda Geçerlik, Güvenirlik ve Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi, 9 (1): 23-28.
- Başkan Takaoğlu, Z., Çelenk Kaya, E., Ölmezoglu İri, N. İ. (2018). İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Sorunlar. Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 7 (2): 1-9.
- Beldek, G.E. (2015). Örgütsel Özdeşleşme Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet İlişkisi: Görgül Bir Araştırma, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Bozbayındır, F. ve Kayabaşı, E. (2014). Ortaöğretim Kurumlarında Örgütsel Sinizmin Nedenleri ve Etkileri. Gaziantep University Journal of SocialSciences 13 (1): 211-227.
- Brandes, P. (1997). Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, And Consequences (Doctoral dissertation). Available from Pro Quest Dissertations and Theses database. (UMI No. 9814494)

- Brandes, P., Dharwadkar, R., Dean, J.W. (1999). Does Organizational Cynicism Matter? Employee And Supervisor Perspective On Work Outcomes, Paper presented at the Paper Presented at the Eastern Academy of Management, Philadelphia.
- Caliendo, M., Cobb-Clark, D. A., Uhlendorff, A. (2015). Locus of Control And Job Search Strategies. *Review of Economics and Statistics*, 97 (1), 88–103. https://doi.org/10.1162/REST_a_00459.
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I. S., Banks, G. C., Lomeli, L. C. (2013). Antecedents And Consequences Of Employee Organizational Cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 181–197. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.03.007>.
- Çetinkaya, F. F. (2018) Psikolojik Sözleşme İhlalleri ve Örgütsel Sinizm İlişkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10 (1): 652-674.
- Dean, J.W., Brandes, P., Dharwadkar, R. (1998), Organizational Cynicism, *Academy of Management Review*, 23 (2): 341-352, Available at: <https://doi.org/10.2307/259378>.
- Efeoğlu, İ.E., İplik, E. (2011), Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20 (3): 343-360.
- Efili, S., Gönen, Y., ve Öztürk, F. (2008). Örgütsel sinizm: Akdeniz Üniversitesinde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması. 7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi Kitapçığı (s. 1-14). Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Beşikdüzü Meslek Yüksekokulu.
- Fitz Gerald, M. R. (2002). Organizational Cynicism: Its Relationship to Perceived Organizational Injustice and Explanatory Style (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 3062422)
- Flick, U. (2009). *An Introduction to Qualitative Research*. London: Sage.
- Holzman, H. (1980), Organizational and Professional Cynicism Among Police” PhD Unpublished PhD Thesis, St John’s University.
- Johnson, J. L., O’Leary-Kelly, A. M. (2003). The Effects Of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations Are Created Equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24 (5), 627-647. (doi: 10.1002/job.207)
- Kahveci, G., Demirtaş, Z. (2015). İlkokul, Ortaokul Ve Lise Öğretmenlerinden Örgütsel Sinizm Algılarının İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (52). 69-85.
- Kalağan, G. ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27: 83-97.
- Kalağan, G. (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Antalya
- Kanter, D. L., Marvis, P. H. (1989). *The Cynical Americans: Living and Working In An Age Of Discontent And Disillusion*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Karakaya A., Sancı V. (2017). İş Güvenliği Uzmanlarının İş Tatminleri Üzerine Bir Araştırma: Karadeniz Bölgesi Örneği, 7 (1): 1-13.
- Kasalak, G. ve Bilgin Aksu, M. (2014). Araştırma Görevlilerinin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Örgütsel Sinizm ile İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14 (1): 115-133.

- Kayan Y., Doğruyol M., Gültekin MŞ, Gültekin MC., Gültekin A., Kuncan O. (2017). İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma. *Bilim ve Gençlik Dergisi*, 5 (2): 44-50.
- Kazançoğlu, İ. ve Ercan, A. (2019), Örgütsel Sinizm: Satış Personeli Üzerine Nitel Bir Araştırma, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 17: 261-280.
- Kılıç, Ş. (2011). İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki: Keçiören İlçesi Örneği, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Koçak D., Kerse G. ve Babadağ M. (2018), Psikolojik Sözleşme İhlali, Duygusal Emek Ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Market Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama, *BMIJ*, 6 (2): 584-605.
- Kutanis, R.Ö. ve Çetinel, E. (2009), Adaletsizlik Algısı Sinisizmi Tetikler mi? Bir Örnek Olay, 17.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı: 686-690. Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi.
- Kyngäs, H., Elo, S., Pölkki, T., Kääriäinen, M., Kanste, O. (2011). Sisällönanalyysi Suomalaisessa Hoitotieteellisessä Tutkimuksessa [The Use Of Content Analysis in Finnish Nursing Science Research, *Hoitotiede*, 23 (2): 138-148.
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological Research Methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Naus, A. J., A. M., (2007). *Organizational Cynicism on the Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism toward the Employing Organization*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Maastricht University, Maastricht.
- Özgener, Ş., Ögüt, A., Kaplan M. (2008), İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm, Örgütsel Davranışta Seçme Konular, *Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar*, ed. M. Özdevecioğlu ve H. Karadal, İlke Yayınevi, Ankara: 53-72.
- Özler, D. E., Atalay C.G., Şahin, M. D. (2010), Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle Mi Bulaşır?’, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (2): 47-57.
- Padilla-Diaz, M. (2015). Phenomenology in Educational Qualitative Research: Philosophy as Science or Philosophical Science?, *International Journal of Educational Excellence*, 1 (2): 101-110.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative Research and Evaluation Methods* (3rd ed.). London: Sage Publications.
- Punch, K. F. (2005). *Sosyal Araştırmalara Giriş. Nicel ve Nitel Yaklaşımlar* (Çev.: Z. Etöz). Ankara: Siyasal Kitapevi Yayınları.
- Severinsson, E. (2003). Moral Stress and Burnout: Qualitative Content Analysis, *Nursing and Health Sciences*, 5: 59-66.
- Sur, Ö. (2010). Örgütsel Sinizm: Eskişehir İli Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Şenses, B. (2018). Örgütsel Sinizm: Liderin Davranış Tarzına Göre Ortaya Çıkan Bir Tutum, *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 1 (1): 13-28.
- Taşkıran, G. (2016). Güvencesiz İş Güvenliği Uzmanları, Piyasalaşan İş Güvenliği: Bir Alan Araştırması, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4: 1747-1767.
- Torun, Y., Çetin, C. (2015). Örgütsel Sinizmin Kuşaklar Bazında Değerlendirilmesi: Kuşaklara Göre Örgütsel Sinizmin Hedefinde Ne Var?. *İş ve İnsan Dergisi*, 2 (2): 137-146.

Van Manen, M. (1990). *Researching Lived Experience: Human Science For An Action Sensitive Pedagogy*. Albany: State University of New York Press.

Yüksek Öğretim Kurulu. www.tez.yok.gov.tr (Erişim Tarihi: 10.05.2019).