

Yaşam Doyumunun Çalışanların İş Performansına Etkisi ve Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü

(The Mediating Role of Perceived Organizational Support and Organizational Cynicism in the Impact of Life Satisfaction on Job Performance)

Ayşe Çiğdem MERCANLIOĞLU  ^a

^a İstanbul Bilgi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, İstanbul, Türkiye ciydem.mercanlioglu@bilgi.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Yaşam doyumu Performans Algılanan örgütsel destek Örgütsel sinizm Gönderilme Tarihi 11 Ocak 2021 Revizyon Tarihi 1 Mart 2021 Kabul Tarihi 25 Mart 2021 Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	Amaç – Araştırmanın amacı; yaşam doyumu, performans, algılanan örgütsel destek ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkileri incelemek, bireylerin yaşam doyumlarının performanslarına etkisini belirlemek ve bu etkiye örgütsel sinizmin ve algılanan örgütsel desteğin aracılık rolünü ortaya koymaktır. Yöntem – Araştırmada, verilerin elde edilmesinde anket tekniğinden yararlanılmış, gıda sektöründe bir kurumun 225 çalışanına, Yaşam Doyumu Ölçeği, Örgütsel Sinizm Ölçeği, Algılanan örgütsel destek ölçeği İş ve Performansı Ölçeği uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS for Windows 22.00 programı ve AMOS 24.0 programı yardımıyla istatistiksel analizi yapılmıştır. Ölçekler için doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve güvenilirlik katsayısı olan Cronbach's Alpha değerleri hesaplanmıştır. Ölçüm modeli faktör analizinden sonra örtük değişkenlerle medyatör model yol analizi uygulanarak, araştırma hipotezleri test edilmiştir. Bulgular – Bulgular, yaşam doyumunun algılanan örgütsel destek ile performans arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak örgütsel sinizmin tüm boyutları ile arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir, ayrıca örgütsel sinizmin tüm boyutlarının performans üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak, örgütsel sinizmin tüm boyutlarının yaşam doyumunun performansı etkilemesinde kısmi aracılık rolü olduğu saptanmıştır. Tartışma – Örgütlerin başarısı, çalışanlarının hayata, işe ve kuruma olan tutumlarıyla ilişkilidir. Bu bağlamda, araştırmada yaşam doyumunun performans, algılanan örgütsel destek ve örgütsel sinizm ile ilişkisi ve yaşam doyumunun performans ile ilişkisinde hangi faktörlerin aracı olacağı tartışılmıştır. Çalışmada elde edilen bulgular konu üzerinde yapılan araştırmaların bulgularını destekler niteliktedir. Örgütsel tutum ve davranışların olumlu yönde geliştirilmesi için, çalışmadaki sonuçlar ve öneriler dikkate alınabilir.
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Life satisfaction Performance Organizational cynicism Perceived organizational support Received 11 January 2021 Revised 1 March 2021 Accepted 25 March 2021 Article Classification: Research Article	Purpose – The purpose of this study is to examine the relationships between life satisfaction, performance, perceived organizational support and organizational cynicism, to determine the effect of life satisfaction of individuals on their performance and to reveal the mediating role of organizational cynicism and perceived organizational support in this effect. Design/methodology/approach – In the study, the questionnaire technique was used to obtain the data and Life Satisfaction Scale, Organizational Cynicism Scale, Job performance scale, Perceived Organizational Support Scale were applied to 225 employees of an institution in the food sector. The data obtained were statistically analyzed with the help of SPSS for Windows 22.00 program and AMOS 24.0 program. Confirmatory factor analysis was applied for the scales and Cronbach's Alpha values, which are the reliability coefficients, were calculated. After the measurement model factor analysis, the mediator model path analysis was applied with implicit variables, and the research hypotheses were tested. Findings – The results indicate that life satisfaction has a positive significant relation to both perceived organizational support and performance, and it has a negative significant relation to all dimensions of organizational cynicism, and all dimensions “cognitive, affective, behavioral of organizational cynicism” have a significant negative effect on performance. It is also shown that all dimensions of organizational cynicism act as a partial mediators. Discussion – The success of organizations is related to their employees' attitudes towards life, work and the organization. In this context, the relationship between life satisfaction and performance, perceived organizational support and organizational cynicism, and which factors will mediate the relationship between life satisfaction and performance were discussed in the study. The findings obtained in the study support the findings of the researches on the subject. In order to improve organizational attitudes and behaviors positively, the results and advices of the study can be taken into consideration.

Önerilen Atf/ Suggested Citation

Mercanlioğlu, A.Ç. (2021). Yaşam Doyumunun Çalışanların İş Performansına Etkisi ve Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (1), 844-857.

1. GİRİŞ

Küresel çalışma hayatının şiddetli rekabet koşullarında, işletmeler sürdürülebilir rekabet gücü kazanmak için çeşitli araçlar, politikalar, taktikler kullanarak verimliliklerini ve etkinliklerini arttırmaya çalışırlar (Turunç, Ö., Çelik, M., 2010). Bu gayretlerinin temelinde örgütlerin sahip oldukları en değerli varlıkların “çalışanlar” olduğu unutulmamalıdır. Bir kurumun başarısı, çalışanların başarısına bağlıdır. Çalışanın başarısı ise, iş hedefleri ile kişisel hedeflerinin uyumuna, kurumuna olan güvenine, düşüncelerine saygı gösterilmesine, örgüt içinde ki genel memnuniyetine ve birçok faktörden etkilenen yaşam doyumuna bağlıdır. Yaşam doyumunu, pozitif kişisel, kişilerarası, davranışsal ve sosyal sonuçların önemli bir göstergesidir.

Bu yaklaşım, araştırmacıları en önemli örgütsel hedeflerden olan verimliliğin artırılmasında, çalışan beklentilerini anlamaya yöneltmiştir. İş görenlerin performansına etki eden kişisel faktörlerin yaşam doyumunu ile, örgütsel faktörlerin örgütsel sinizm ve algılanan örgütsel destek ile ilişkili olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Yönetimden örgütün hedeflerine ulaşmasını sağlayacak strateji ve politikaları oluşturması beklenirken, yöneticiliğin sadece mekanik görevler dizisi olmadığına aynı zamanda insani etkileşimler kümesi olduğunun farkına varılması, bireyin yaratıcı ve yapıcı gücünden yararlanmak için iş performansına etki eden unsurları dikkate alması da beklenmektedir.

Endüstri, iş ve örgüt psikolojisinin son dönemlerde araştırmalarına konu olan örgütsel destek, örgütsel sinizm, iş performansı, yönetimin birçok kavramıyla etkileşim içindedir ve çalışma hayatında önemli bir role sahiptir. Bireylerin, çalıştıkları kurumun dürüst olmadığına yönelik inançları, kuruma karşı menfi duygular hissetmeleri ve örgütlerine karşı her fırsatta küçümser tavırlar sergilemeleri, örgüt ile olan duygusal ilişkilerini olumsuz yönde etkilerken, bu durumun performanslarına ve yaşam doyumlarına etkisi yine olumsuz olmaktadır.

Bu kapsamda; gıda sektöründe çalışanların yaşam doyumları, algıladıkları örgütsel destek, örgütsel sinizm (örgüte karşı kötüyeli / küçük düşürücü davranış eğilimleri) iş başarısı ilişkilerini incelemek ve yaşam doyumunun performans ile ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin ve örgütsel sinizmin aracılık rolünü tespit etmek çalışmanın sorunsalını oluşturmaktadır.

2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Yaşam Doyumu

Doyum, latince bir kelime olup, yeterince yapmak anlamındadır. Kişinin yaşamından duyduğu memnuniyet, kişinin yaşam koşullarından memnuniyeti veya kabulü ya da kişinin yaşamı için istek ve ihtiyaçlarını bütünüyle karşılaması anlamına gelir. “Yaşam memnuniyeti, geniş bir bilişsel bileşene sahip yaşam kalitesinin öznel bir değerlendirmesidir” (Sousa ve Lyubomirsky, 2001). “Yaşam doyumunu, kişinin iş, boş vakit ve diğer zaman dilimlerindeki yaşamına gösterdiği duygusal tepki veya tutumdur” (Akandere, Acar, Baştuğ, 2009). Yaşam doyumunu, bireyin kendi yaşamına ilişkin bilişsel yargısına bağlı bir değerlendirmedir. Bu yargı, bir kimsenin içinde bulunduğu durumu, kendisi için koyduğu standartla kıyasladığı zaman, arzu edilen ile başarılan arasındaki mesafe ne kadar az ise, bireylerin o ölçüde yaşam doyumları yükselir (Köksal, 2014).

Bireyin yaşam doyumunu olumlu veya olumsuz etkileyen faktörleri belirlemek daha fazla doyum ve bu doyumun iş performansına olumlu etkisini sağlamak mümkün olabilir.

2.2. Performans

Örgütsel hedeflere ulaşmak açısından, insan kaynağının performansının belirlenmesi ve geliştirilmesi her zaman önemli bir konu olmuştur. “Bates ve Holton (1995) a göre performans, içinde birbiriyle bağlantılı değişik faktörlerden oluşan çok boyutlu bir yapıdır. Bernadin (1995) performansın iş sonuçları, organizasyonun stratejik hedefleri, müşteri memnuniyeti ve ekonomik sonuçlarla güçlü bir bağlantı içinde olduğuna değinmiş, Brumbach (1988) ise, performansın sonuçlar ve davranışlardan oluştuğunu belirtmiştir” (Öztürk, 2006). Arzulanan ve gerçekleşen başarı arasındaki farkın belirlenmesini sağlayan süreç, performans değerlendirme olarak tanımlanır (Tengilimoğlu, Işık, Akbolat, 2012).

Armstrong ve Murlis’e göre (1994), Performans Yönetimi, örgütün hedeflerini gerçekleştirmesine yönelik çalışan yeteneklerinin sürekli gelişimini sağlayan bir yaklaşımdır. Performans yönetiminin temelini, insanların destek ve motivasyon ile geliştirilmesi oluşturur. Kurumun sektördeki yerini belirleyen kurum performansı ile işi yapmada gösterilen başarı olarak tanımlanan çalışan performansı birbiriyle bağlantılıdır.

Performansın arzu edilen seviyede olması için yönetilmesi gerekir. Sonuçlar, yöneticilerin ücret artışı, terfi, ödüllendirme gibi konularda kararlarını etkiler. Performans yönetimi sonucunda, bireyler daha iyiyi yapmak için bir çabaya girerler, kurum genelinde bu bağlamda bir bilinç oluşur (Tengilimoğlu vd., 2012). Performans Yönetimi, birey ve grupların standartlar ve ilkeler üzerinde anlaştığı, organizasyon gelişiminin devamlılığını sağlayan bir yöntemdir.

2.3.Örgütsel Sinizm

“Herkesi menfaatçi kabul eden kimselere ‘sinik’, bunu açıklamaya çalışan düşünceye de ‘sinizm’ denmektedir” (Erdost, Karaoğlu, Reyhanoğlu, 2007). Sinizm, “bencilliğin ve sahtekarlığın insan doğasının merkezinde olduğu inancını yansıtan bir kişilik özelliğidir” (Kanter ve Mirvis,1989). Sinizm, “şüphecilik”, “itimatsızlık”, “olumsuzluk”, “inançsızlık”, “karamsarlık” anlamlarını taşımasının yanı sıra günümüzde, kavramın bireyin kusur arayan, eleştiren anlamları daha baskındır (Erdost vd., 2007).

Son yıllarda, sinizm, çok sayıda örgütsel araştırmanın sürekli vurgu yaptığı bir konu haline gelmiştir. Sinizm, Amerika Birleşik Devletleri (Kanter ve Mirvis, 1989), Avrupa ve Asya’da (Kouzes ve Posner, 1993) örgüt üyeleri arasında her yerde yaygındır. Örgütler açısından sinizm ilk defa, Kanter ve Mirvis (1989) tarafından yazılmış olan “The Cynical Americans” isimli kitap ve Dean, Brandes & Dharwadkar (1998) tarafından ele alınmıştır.

Örgütsel Sinizm, “örgütlere ve otoriteye karşı olumsuz ve güvensiz bir tutumdur” (Bateman, Sakano, Fujita, 1992), “örgütün bütünlükten yoksun olduğu inancını kapsayan bir tutumdur, örgüte karşı olumsuz duygular ve küçük düşürücü ya da eleştirel davranışları kapsamaktadır” (Dean vd.,1998). Sinizm, “iş örgütlerinin ya da diğer toplumsal örgütlerin, ahlaki değerleri hiçe saydığına ve sadece kendilerine hizmet ettiklerine yönelik inançtır” (Valentine ve Elias, 2005). Sinizm “engellenme, umutsuzluk ve hayal kırıklığı ile karakterize edilen genel veya özel bir tutum olmasının yanı sıra bir kişi, grup, ideoloji veya kurumlara karşı oluşan güvensizlik” (Andersson ve Bateman, 1997). “otorite ve kurumlara karşı olumsuz ve güvensiz tutumlardır” (Bateman vd., 1992). “Örgütsel sinizm, kişinin örgüt ilişkisinin negatif inançlar, duygular ve bunlarla ilişkili davranışlarının yanı sıra deneyimleri sonucu çalıştığı örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair genel veya spesifik bir eleştirel eğilimidir” (Özgener, Ögüt, Kaplan, 2008). Dean vd. (1998), örgütsel sinizmi kavramsallaştırmaya çalıştıkları makalelerinde, örgütsel sinizmi “bireyin, örgüte karşı, bilişsel, duygusal, davranışsal eğilimleri içeren olumsuz tutumu” şeklinde tanımlamışlardır.

2.4.Algılanan Örgütsel Destek

Algılanan örgütsel destek, çalışanların yaptıkları işe değer verildiğine, iyiliklerinin düşünüldüğüne inanmalarıdır. Araştırmalar, adil bir ödül sistemi uygulayan, kararlara katılım sağlayan, yol gösterici ve destekleyici amirleri olan çalışanların kuruluşlarını da destekleyici olarak algıladıklarını göstermektedir. Algılanan örgütsel desteğin, örgüt içi adalet, yönetimin desteği, çalışma koşulları, bilginin işleyişi, kararlara katılım, işin özellikleri ve iş stresi gibi birçok belirleyicisi vardır (Ahmed et al, 2012). Terfi uygulamaları, ödül sistemleri, yan haklar ve eğitim fırsatları gibi iş koşullarının olumlu olmasının, çalışanların bu koşulların dış kısıtlamaların sonucu olmaktan ziyade kurumun ihtiyari eylemlerini temsil ettiğine inandığı durumlarda, algılanan örgütsel destek ile daha güçlü bir ilişki olduğu bulunmuştur (Armeli, Eisenberger, Fasolo, Lynch, 1998).

2.5.Yaşam Doyumu, İş Performansı, Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkileri Konu Alan Araştırmalar

Örgütsel Sinizm, Algılanan Örgütsel Destek, Performans ve Yaşam Doyumu ile ilgili çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Araştırmanın değişkenlerinin ayrı ayrı başka kavramlarla ilişkilendirilmiş birçok çalışmaya ulaşabiliyoruz. Üç kavramın birlikte çalışıldığı yayın sayısı daha az iken, dört kavramın birlikte ele alındığı bir çalışmaya ulaşamamıştır.

Brandes, Das, Hadeni, (2006) çalışmasında; örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılığın güçlü ve negatif ilişkili olduğu belirlenmiştir. Andersson ve Bateman’ın (1997) çalışmasında, habersiz işten çıkarmaların, örgütsel performansın düşüklüğünün ve ücret adaletsizliğinin çalışanlar arasında sinizme yol açtığı belirlenmiştir. Efilti, Gönen ve Öztürk (2008), “yönetici sekreterlerin sinik düzeylerinin orta seviyede olduğunu” gözlemlemişlerdir. Kalağan ve Güzeller (2010) çalışmasında, “öğretmenlerin sinizm düzeylerinin çalışma

alanları, bulundukları okul türü, mesleği seçme nedenleri ve kıdemleri arasında anlamlı bir ilişki” bulmuştur. İçerli ve Yıldırım (2012) tarafından “örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki” olduğu tespit edilmiştir. Türköz, Polat, Coşar (2013) çalışmasında ise, “örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif ilişki olduğu, ayrıca, örgütsel güven ve örgütsel sinizm algısının örgütsel bağlılık değişkenini yordadığı” tespit edilmiştir. İbrahimağaoğlu ve Can (2017), Türkiye’deki uluslararası otel zincirlerinde çalışanlarda, “örgütsel sinizmin bilişsel boyutu; duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile pozitif yönde; duygusal boyut, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile pozitif yönde; davranışsal boyut, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile pozitif yönde ilişkili” olduğunu belirlemişlerdir. Ercan ve Kazançoğlu (2019), satış personeli üzerine yaptıkları nitel araştırmada, “örgütsel sinizmin duygusal boyutta öne çıktığı, bilişsel sinizm boyutunun etkisinin az” görüldüğü, davranışsal sinizm boyutunun ise, tüm katılımcıların işle ilgili olumsuz durumlarının davranışlarına yansıdığı belirlenmiştir.

İş Performansı ile ilgili yapılan çalışmalarda, örneğin Çelik ve Çıra (2013), “örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansını pozitif ve anlamlı etkilediği, aşırı iş yükü ve işten ayrılma niyetini negatif ve anlamlı etkilediği, aşırı iş yükünün iş performansını negatif, işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediğini”, ayrıca “aşırı iş yükünün örgütsel vatandaşlık ile iş performansı ilişkisine aracılık etmediği, örgütsel vatandaşlık davranışının işten ayrılma niyeti üzerine etkisine ise aracılık ettiğini” tespit etmişlerdir. Öztürk ve Eryeşil (2016), bir sağlık kurumunda çalışan doktorlarla yaptıkları çalışmada, “algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki” olduğu tespit edilmiştir. Arı, Gülova, Köse (2017), 433 sağlık çalışanı ile yaptıkları araştırmada “örgütsel bağlılık ile örgütsel adalet algısı arasında pozitif yönde bir ilişki” olduğunu belirtmişlerdir.

Yaşam doyumu değişkeni ile yapılan çalışmalarda, Schmitt ve Bedian (1982), yaşam doyumu ile iş doyumu arasında oldukça kuvvetli bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Judge ve Watanabe (1994), yaşam doyumu ile iş tatmini arasında ilişkiyi, bireysel farklılar açısından ele almışlardır. Dikmen (1995), 173 kamu çalışanı ile yaptığı çalışmada “iş tatmini ve yaşam doyumu arasında pozitif orta dereceli ilişki” bulmuştur. Ünal, Karlıdağ, Yoloğlu (2001) hekimlerle yaptıkları çalışma sonucunda, iş ve yaşam doyumunu arttıran, tükenmeyi azaltan faktörler olarak, meslek içi eğitimin kalitesinin artırılması, iletişim, stres yönetimi konularında özel eğitim verilmesi, düzenli egzersiz gibi etkinliklere imkan sağlanması olarak tespit etmişlerdir. İştari ve Dursun (2014) farklı sektörlerden 108 kadın çalışan ile yaptıkları çalışmada, “iş aile yaşam çatışmasının iş ve yaşam doyumu üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkiye” sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Türker ve Çelik (201) iş-aile çatışmasının yaşam doyumu üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık rolü olduğunu gözlemlemişlerdir.

Bu çalışmanın değişkenlerinin ikisini ya da üçünü birlikte ele alan çalışmalar incelendiğinde; Tokgöz (2011) tarafından, algılanan örgütsel adalet ve algılanan örgütsel desteğin örgütsel sinizmi açıklamak için güçlü birer etmen olduklarını belirttikleri görülmüştür. Kasalak ve Aksu (2014), araştırma görevlileri ile yaptıkları bir çalışmada, örgütsel sinizmin tüm boyutlarının algılanan örgütsel desteğin boyutlarıyla negatif ilişkili, Bobbio ve Manganelli (2015), iki büyük İtalyan devlet hastanesinde 711 katılımcı ile gerçekleştirdikleri bir çalışmada, algılanan örgütsel desteğin hem duygusal tükenme hem de sinizmle negatif ilişkili olduğu sinizm arttığında ise, işten ayrılma eğiliminin arttığı ortaya çıktığını belirtmişlerdir. Chiaburu et al., (2013); Cole (2006); Kang (2010); Kerse (2019) çalışmalarında örgütsel sinizm ile örgütsel destek algısının negatif yönlü ilişkisine dair bulgular elde etmişlerdir. Neves (2012) çalışmasında, çalışma hayatında örgütsel sinizmin artmakta ve olduğu, bu durumun işgörenlerin yöneticileri ile ilişkilerini ve performanslarını olumsuz etkilediğini tespit etmiştir. Arslan, Yılmaz (2013) çalışmalarında, sinizm eğilimlerinin bilişsel ve duyuşsal boyutlarının, öğretmenlerin yaşam doyum oranları ile negatif yönlü ilişkisi olduğu görülmektedir. Korkut ve Aslan (2019), Türkiye’nin güneydoğu kesiminde çalışan 198 öğretmenden oluşan nicel olarak tasarladıkları araştırmada yaşam doyumu ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemişler ve değişkenlerin negatif yönlü korelasyon gösterdiği, davranışsal sinizmin, yaşam doyumunda en etkili alt boyut olduğunu tespit etmişlerdir. Kartal, Yirci, Özdemir (2015), 290 öğretmen ile yaptıkları çalışmada, yaşam memnuniyeti ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönlü zayıf doğrusal bir ilişki örgütsel destek düzeyleri ile yaşam memnuniyet algıları ise orta düzeyde çıkmıştır. Byrne ve Hochwarter’ın (2007) ABD’de farklı sektörlerden 399 çalışanla yaptıkları araştırmalarında; algılanan destek orta düzeyde olduğunda siniklerin performansının en üst düzeyde olduğunu, algılanan desteğin yüksek ve düşük olduğu durumda performansın en düşük düzeyde olduğu

bulunmuştur. Bu durum sinik tutuma sahip çalışanların örgütsel desteği sorguladıkları, örgütün niyeti ve samimiyeti konusunda endişe duydukları şeklinde yorumlanabilir.

3.YÖNTEM

3.1.Araştırmanın Modeli

Yaşam Doyumu (YD), İş Performansı (PD), Algılanan Örgütsel Destek (AOD) İle Örgütsel Sinizm(SN) arasındaki birlikteliğin değişimin varlığını belirlemeyi amaçlayan ilişkisel tarama modeli yöntemi kullanılmıştır. Analiz tekniği olarak birden fazla bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkilerin belirlenmesi için yapısal eşitlik modellemesi tercih edilmiştir.

3.2.Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın örneklemi, gıda sektöründe bir kurumun ünvanları “uzman, takım lideri, müdür ve direktör” olan 350 çalışan içinden tesadüfi 225 çalışan oluşturmaktadır. Anket çalışması 1 Aralık 2019 – 20 Aralık 2019 tarihleri arasında yüz yüze yapılmıştır. Anket yanıtları kontrol edildiğinde 5 adet gönüllünün yanıtları eksik olduğundan bu kişilerin sonuçları analize dahil edilmemiştir. 220 katılımcının % 55,5’i kadın iken % 44,5’i ise erkektir. Katılımcıların %53,6’sı bekar, %46,4’ü ise evlidir. Yaş grupları dağılımında ise en yüksek orana sahip yaş grubu %34,5 ile 26-30 yaş grubudur . Daha sonra , %34,1 ile 31-40, %18,6 ile 40 + ve %12,7 ile 20-25 yaş grubu yer almaktadır. Katılımcılarımız % 68,2 oranında lisans, %29,1 oranında lisans üstü mezundur. Çalışma süreleri dağılımında ise %32,7 ile 6-10 yıl grubu en yüksek orana sahip grubumuzdur. Sırası ile 0-5 yıl çalışma süresine sahip olanların oranı % 30,5, 11-15 yıl çalışma süresine sahip olanlar % 15,9, 16-20 yıl çalışma süresi bulunan katılımcılar %13,2 ve 20+ çalışma süresine sahip katılımcı oranı sadece %7,7 ‘tir. Katılımcılarımızın %60’ı uzman, %18,6’sı takım lideri, %16,8’i müdür ve %4,5’i ise direktör ünvanına sahiptir.

(Demografik özellikler, örneklem tanınlanmasından verilmemiş olup, yol analizi ve yapısal eşitlik modellemesinde, daha alt analizler olduğu için kullanılmamıştır)

3.3.Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Kullanılan soru formu 5 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde cevap verenlerin demografik özellikleri, 4 bölümde ise ölçekler yer almaktadır.

Yaşam Doyumu Ölçeği: Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen “Yaşam Doyumu Ölçeği” tek faktörlü olarak toplam 5 maddeden oluşmaktadır. Dağlı ve Baysal tarafından Türkçeye çevirisi yapılmış, Cronbach Alpha iç tutarlık kat sayısı 0,88 ve test- tekrar test güvenilirliği ise 0,97 olarak saptanmıştır.

Performans Ölçeği : Sigler ve Pearson (2000) tarafından geliştirilen iş performansı ölçeği, dört sorudan oluşmaktadır. Türkiye’de, Çöl (2008) tarafından akademisyenler üzerinde uygulanan ölçeğin güvenilirlik katsayısı Cronbach $\alpha=0.82$ olarak tespit edilmiştir.

Örgütsel Sinizm: Dean, Brandes & Dharwadkar (1998) tarafından geliştirilen Örgütsel Sinizm ölçeği 13 ifadeden oluşmaktadır. Gamze Kalağan tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır. Ölçek üç boyuttan oluşmaktadır; “bilişsel (BİL) , duyuşsal (DUY) ve davranışsal (DAV) boyutlar”. Bu ölçeğin kullanıldığı tezdeki iç tutarlılık katsayısı tüm maddeler için 0.931 iken; boyutlar için sırasıyla 0.913, 0.948 ve 0.866 olarak hesaplanmış, ölçeğin güvenilirlik sınırları içinde bulunduğu gösterilmiştir.

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği : Robert Eisenberger tarafından geliştirilen Algılanan örgütsel destek ölçeği 36 maddeden oluşan ve Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.97 olarak hesaplanan ölçeğin 8 maddeden oluşan kısa versiyonu kullanılmıştır, 4 maddesi ters kodlanmıştır.

Ankette kullanılan dört ölçeğin soruları, katılımcıların ifadelerine katılım düzeyini belirlemek amacıyla “en yüksekten en düşüğe” şeklinde belirtilen 5’li likert ölçüm tekniği kullanılarak hazırlanmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum).

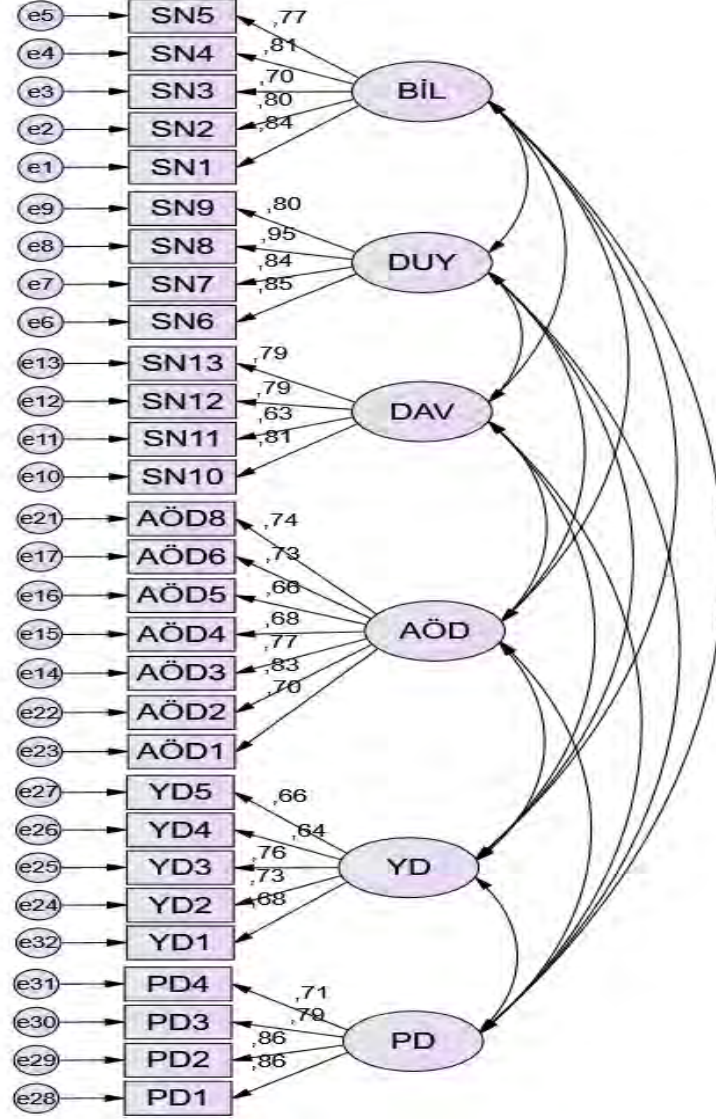
3.4.Verilerin Analizi

Anket uygulaması sonucu elde edilen yanıtlar SPSS for Windows 22.00 programı ve AMOS 24.0 programı yardımıyla istatistiksel analizi yapılmıştır. Ölçekler için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve güvenilirlik katsayısı olan Cronbach’s Alpha değerleri hesaplanmıştır. Ölçüm modeli faktör analizinden sonra örtük değişkenlerle medyatör model yol analizi uygulanarak, araştırma hipotezleri test edilmiştir.

4.BULGULAR

4.1. Modelde kullanılan Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizleri

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile her ölçek için ayrı ayrı ölçüm modellerinin anlamlı olup olmadığı AMOS 22.0 paket programı ile araştırılmış, sonuçlar incelendiğinde ölçüm modellerinin kabul edilebilir olduğu görülmüştür. Daha sonra iyi uyum ölçütleri yardımıyla tam modelin uygunluğu değerlendirilmiştir. Analizde yer alan maddelerin faktör yükü değerleri (.63;.95) aralığında yer almaktadır.



Şekil 1. Ölçüm Modeli Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizinde hesaplanan parametreler ($p < 0.05$) olmak üzere; $\chi^2 (834,13)$, $\chi^2/df (2.304)$ bulunduğundan doğrulayıcı faktör analizinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Uyum indeks değerleri $GFI(.890)$, $CFI (.951)$, $SRMR (.06140)$, $RMSEA (.078)$ kabul edilebilir referans aralığında bulunduğundan ölçüm modeli doğrulayıcı faktör analizinin örneklemimiz için geçerli olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 1. Araştırmada Yer Alan Ölçeklerin Geçerlilik Ve Güvenilirlik Değerleri

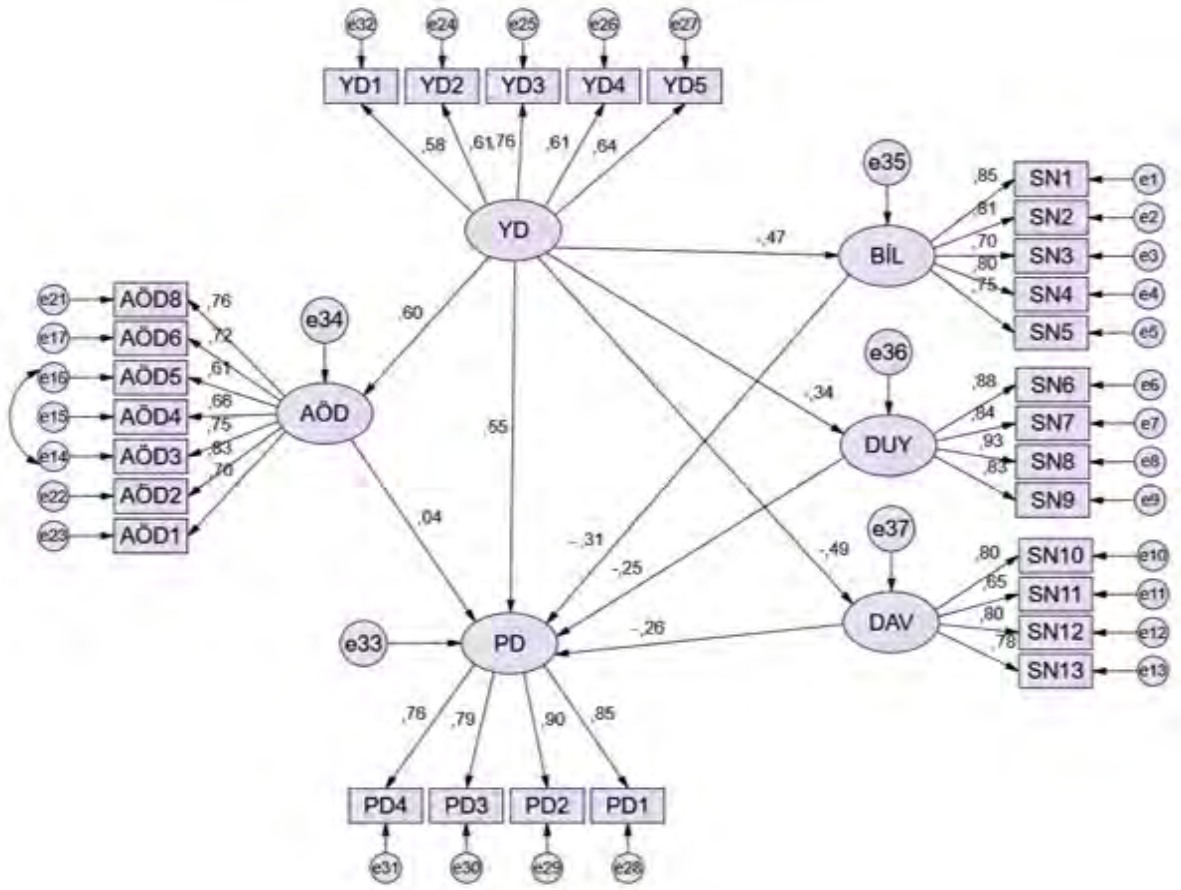
Ölçek	Boyutlar	AO	SS	BİL	DUY	DAV	AÖD	YD	PD
Örgütsel Sinizm	Bilişsel (BİL)	1.98	.72	(,785)					
	Duyuşsal (DUY)	1.69	.74	,617**	(,860)				
	Davranışsal (DAV)	2.29	.87	,584**	,511**	(,758)			
Algılanan Örgütsel Destek	AÖD	3.56	.65	-,530**	-,407**	-,505**	(,730)		
Yaşam Doyumu	YD	3.13	.65	-,203**	-,127	-,221**	,409**	(,707)	
Performans Değerleme	PD	4.02	.65	,022	-,129	,035	,136*	,359**	(,784)
Cronbach's Alpha (CRA)				,901	,922	,855	,895	,811	,892
Açıklanan Ortalama Varyans (AVE)				,617	,741	,576	,534	,500	,615
Birleşik Güvenilirlik Katsayısı (CR)				,889	,919	,843	,889	,799	,888

***p<0.001 **p<0.01 *p<0.05 BYT: Boyut AO:aritmetik Ortalama SS:standart Sapma

Araştırmamızın ölçekleri için hesaplanan güvenilirlik katsayıları, Cronbach's Alpha>0.80 olduğundan "yüksek güvenilirlik" seviyesindedir. Birleşik güvenilirlik (CR) için hesaplanan değerlerde ise boyutlarda (CR>0.70) olarak hesaplandığından, birleşik güvenilirlik şartının yerine getirildiği görülmektedir. Tüm boyutlar için hesaplanan ortalama açıklanan varyans (AVE>0.50) olduğundan yakınsama geçerliliği için de gerekli koşullar sağlanmıştır. Ayrışma geçerliliği şartının yerine getirilmiş olması için ortalama açıklanan varyans (AVE) değerlerinin karekök sonuçları ortogonalde parantez içlerinde gösterilmiştir. Köşegenlerde yer alan değerler o sütundaki tüm korelasyon katsayısı sonuçlarından büyük bulunduğu için ayrışma geçerliliğinin tüm boyutlarda olmak üzere sağlandığı anlaşılmıştır.

4.2. Örtük Değişkenlerle Uygulanan Medyatör Model Yol Analizi

Araştırma modeli, testi öncesinde, SPSS 20.0 programı aracılığıyla, modeli oluşturan tüm değişkenlerin ortalama ve standart sapma değerleri ve değişkenler arası korelasyonlar hesaplanmıştır. Şekil 2'de gösterilen araştırma modeli AMOS programı 20.0 sürümü aracılığıyla, gözlenen değişkenlerle yol analizi kullanılarak test edilmiştir (Kline, 2005). "Modelde mevcut dolaylı (indirect) etkilerin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı, normal dağılım varsayımını çoğunlukla karşılamadığı için Sobel testi yerine bootstrapping yöntemiyle (% 95 Güven Aralığı (GA) için, en az 2000 yeniden örnekleme kullanılarak) test edilmiştir" (Preacher, Hayes, 2008).



Şekil 2. Örtük değişkenlerle yapılan medyatör model yol analizi

Örtük değişkenlerle yol analizi modelinde, hesaplanan olasılık değeri ($P < 0,05$) olmak üzere model değerleri χ^2 (973,354), χ^2/df (2,681) olarak tespit edildiğinden modelin istatistiksel anlamlılığının bulunduğu görülmektedir. Modelin uyum indeks değerleri, GFI (.902), CFI (.945), $SRMR$ (.0779), $RMSEA$ (.0798) kabul edilebilir uyum aralıkları içerisinde yer aldığından modelin geçerli olduğu görülmektedir. Model parametreleri ile ilgili detaylı değerler tabloda yer almaktadır.

Tablo 2. Modelde yar alan etki parametrelerinin detayları

İtem	Boyut	Estimate	Std Estimate	C.R.	P	HİPOTEZLER
AÖD	← YD	,514	,601	6,513	***	H1 kabul
BİL	← YD	-,565	-,470	-5,809	***	H2 kabul
DUY	← YD	-,407	-,338	-4,377	***	H3 kabul
DAV	← YD	-,596	-,492	-5,840	***	H4 kabul
PD	← YD	,575	,550	4,069	***	H5 kabul
PD	← AÖD	,048	,039	,432	,665	H6 red
PD	← BİL	,270	-,310	3,838	***	H7 kabul
PD	← DUY	-,217	-,250	-3,566	***	H8 kabul
PD	← DAV	,228	-,264	3,127	,002	H9 kabul

*** $p < 0.001$ ** $p < 0.01$ * $p < 0.05$ C.R:kritik tablo değeri P:test olasılık değeri

Modelden elde edilen tüm katsayıların yer aldığı tabloda, Yaşam Doyumu Değişkeni (YD) Örgütsel Sinizm Ölçeği (SNZ) alt boyutlarından Bilişsel Sinizm (BİL) değişkenini ($\beta = -.470$ $p < 0,05$) ters yönlü ve anlamlı, Duyuşsal Sinizm (DUY) değişkenini ($\beta = -.338$; $p < 0,05$) ters yönlü ve anlamlı, Davranışsal Sinizm (DAV) değişkenini ($\beta = -.492$; $p < 0,05$) ters yönlü ve anlamlı, Algılanan Örgütsel Destek (AÖD) değişkenini aynı yönlü ve anlamlı ($\beta = .601$; $p < 0,05$), Performans Değerleme (PD) değişkenini aynı yönlü ve anlamlı ($\beta = .550$; $p < 0,05$), olarak etkilediği görülmektedir. Algılanan Örgütsel Destek (AÖD) değişkeni, Performans Değerleme (PD) değişkenini anlamlı olarak etkilememektedir. ($\beta = .0339$; $p > 0,05$). Örgütsel Sinizm Ölçeği (SNZ) alt boyutlarından Bilişsel Sinizm (BİL) değişkeni Performans Değerleme (PD) değişkenine etkisinin ($\beta = -.310$; $p < 0,05$) negatif ve anlamlı, Duyuşsal Sinizm (BİL) değişkeni Performans Değerleme (PD) değişkenine etkisinin ($\beta = -.250$; $p < 0,05$) negatif ve anlamlı, Davranışsal Sinizm (DAV) değişkeninin Performans Değerleme (PD) değişkenine etkisinin ($\beta = -.2640$; $p < 0,05$) negatif ve anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Özetle; Yaşam Doyumu (YD) değişkeni, (BİL), (DUY) ve (DAV) değişkenlerini azaltıcı yönde etkilerken, (AÖD) değişkenini ise artırıcı yönde etki eder. (AÖD), (PD) değişkenini etkilemezken örgütsel sinizmini tüm boyutlarını ve (PD) değişkenini azaltıcı yönde etkiler.

Aşağıdaki tabloda endirekt ilişkilerle direkt ilişkiler aynı anda sunularak medyatör model hipotezlerinin testi ile birlikte sunulmuştur.

Tablo 3. Bağımsız değişkenler ve bağımlı değişken arasındaki direkt ve endiret etki değerleri

Hipotezler	Direct Etki	Direct Etki (P)	İndirect Etki	İndirect Etki (P)	Sonuç
YD→BİL→PD	,575	,003**	-,152	,002**	<i>Hipotez 10 kabul (Partial M)</i>
YD→DUY→PD	,575	,003**	,088	,023*	<i>Hipotez 11 kabul (Partial M)</i>
YD→DAV→PD	,575	,003**	-,136	,023*	<i>Hipotez 12 kabul (Partial M)</i>
YD→AÖD→PD	,575	,003**	,025	,569	<i>Hipotez 13 red (Not M)</i>

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ 1: Bootstrap yöntemi ile ($n=2000$) elde edilen katsayılar yer almaktadır.

Yaşam Doyumu Değişkeni (YD), Performans Değerleme değişkenini ($\beta = .575$; $p < 0,05$) pozitif yönlü olarak direkt etkilemektedir. Bununla birlikte Yaşam Doyumu Değişkeni (YD) değişkeninin Bilişsel Sinizm (BİL) değişkeni üzerinden endirekt olarak Performans Değerleme değişkenini ($\beta = -.152$; $p < 0,05$) ters yönlü ve anlamlı olarak etkilemektedir. Bu nedenle Bilişsel Sinizm (BİL) değişkeni Yaşam Doyumu (YD) değişkeninin, Performans Değerleme değişkenine etkisinde kısmi (partial) aracılık etkisi olduğu anlaşılmaktadır. Yaşam Doyumu (YD) değişkeni, Performans değerleme (PD) değişkenini direkt olarak artırırken, Bilişsel Sinizm (BİL) üzerinden azaltıcı olarak etki etmektedir. Yaşam Doyumu Değişkeni (YD), Performans Değerleme değişkenini ($\beta = .575$; $p < 0,05$) pozitif yönlü olarak direkt etkilemektedir. Bununla birlikte Yaşam Doyumu Değişkeni (YD) değişkeninin Duyuşsal Sinizm (DUY) değişkeni üzerinden endirekt olarak Performans Değerleme değişkenini ($\beta = .088$; $p < 0,05$) aynı yönlü ve anlamlı olarak etkilemektedir. Bu nedenle Duyuşsal Sinizm (DUY) değişkeni Yaşam Doyumu (YD) değişkeninin, Performans Değerleme değişkenine etkisinde kısmi (partial) aracılık etkisi olduğu anlaşılmaktadır. Yaşam Doyumu (YD) değişkeni, Performans değerleme (PD) değişkenini direkt olarak yükseltirken, Duyuşsal Sinizm (DUY) üzerinden artırıcı olarak etki etmektedir. Yaşam Doyumu Değişkeni (YD), Performans Değerleme değişkenini ($\beta = .575$; $p < 0,05$) pozitif yönlü olarak direkt etkilemektedir. Bununla birlikte Yaşam Doyumu Değişkeni (YD) değişkeninin Davranışsal Sinizm (DAV) değişkeni üzerinden endirekt olarak Performans Değerleme değişkenini ($\beta = -.136$; $p < 0,05$) ters yönlü ve anlamlı olarak etkilemektedir. Bu nedenle Davranışsal Sinizm (DAV) değişkeni Yaşam Doyumu (YD) değişkeninin, Performans Değerleme değişkenine etkisinde kısmi (partial) aracılık etkisi olduğu anlaşılmaktadır. Yaşam Doyumu (YD) değişkeni, Performans değerleme (PD) değişkenini direkt olarak artırırken, Davranışsal Sinizm (DAV) üzerinden azaltıcı olarak etki etmektedir. Yaşam Doyumu Değişkeni

(YD), Performans Değerleme değişkenini ($\beta = ,575$; $p < 0,05$) pozitif yönlü olarak direkt etkilemektedir. Bununla birlikte Yaşam Doyumu Değişkeni (YD) değişkeninin Algılanan Örgütsel Destek (AÖD) değişkeni üzerinden endirekt olarak Performans Değerleme değişkenini ($\beta = ,025$; $p > 0,05$) anlamlı olarak etkilememektedir. Bu nedenle Algılanan Örgütsel Destek (AÖD) değişkeni Yaşam Doyumu (YD) değişkeninin, Performans Değerleme değişkenine etkisinde kısmi aracılık etkisi olmadığı anlaşılmaktadır.

5. SONUÇ ve TARTIŞMA

Çalışmanın amacı bireylerin yaşam doyumlarının performanslarına etkisini belirlemek, örgütsel sinizmin ve algılanan örgütsel desteğin bu etkide aracılık rolünü ortaya koymaktır. Bu amaçla hazırlanan anket çalışması gıda sektöründe çalışanlara uygulanmış ve 220 kullanılabilir veri elde edilmiştir. Araştırmanın tek sektörde yapılmış olması araştırmanın önemli bir kısıtıdır. Farklı sektörlerden daha fazla firma ile yapılarak elde edilecek fazla sayıdaki verilerle daha açıklayıcı sonuçlara ulaşılması mümkün olacaktır.

Açıklayıcı faktör analizine göre araştırmada kullanılan ölçeklerin faktör analizi için uygun oldukları ve yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ise ölçeklerin (yaşam doyum ölçeği, performans ölçeği, örgütsel sinizm ölçeği, algılanan örgütsel destek ölçeği) ve araştırmanın modelinin *GFI*, *CFI*, *SRMR* ve *RMSEA* değerlerinin kabul edilebilir aralık değerinde bulunduğu, uyum indekslerinin yeterli olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, ölçekler için hesaplanan güvenilirlik katsayıları, Cronbach's Alpha > 0.80 olduğundan "yüksek güvenilirlik" seviyesindedir. Araştırma modeli AMOS programı 20.0 sürümü aracılığıyla, gözlenen değişkenlerle yol analizi kullanılarak test edilmiştir.

Analiz sonuçları incelendiğinde, Yaşam Doyumu Değişkeni (YD) Örgütsel Sinizm Ölçeği (SNZ) alt boyutlarından Bilişsel Sinizm (BİL) değişkenini ($\beta = -,470$ $p < 0,05$) ters yönlü ve anlamlı, Duyuşsal Sinizm (DUY) değişkenini ($\beta = -,338$; $p < 0,05$) ters yönlü ve anlamlı, Davranışsal Sinizm (DAV) değişkenini ($\beta = -,492$; $p < 0,05$) ters yönlü ve anlamlı etkilemektedir Yaşam Doyumu, Algılanan Örgütsel Destek (AÖD) değişkenini aynı yönlü ve anlamlı ($\beta = ,601$; $p < 0,05$), Performans Değerleme (PD) değişkenini aynı yönlü ve anlamlı ($\beta = ,550$; $p < 0,05$) olarak etkilediği görülmektedir. Dolayısıyla, **H1, H2, H3, H4, H5 kabul** edilmiştir. Bir diğer deyişle, çalışanların yaşam doyumlarının, algıladıkları örgütsel desteği ve iş performanslarını anlamlı olarak etkilediği ve sinik davranışları azalttığı belirlenmiştir. Çalışanlar örgütlerinden ne kadar destek gördüklerini düşünüyorlar ise ve yaşam doyumları ne kadar yüksek ise, o kadar sinizm düzeyleri düşük, performansları yüksek olmaktadır. Bu bulgular literatürdeki çalışmalarla uyum göstermektedir. (Arslan ve Yılmaz, 2013; Jones, 2006; Korkut ve Aslan, 2019; Kartal, Yirci, Özdemir, 2015; Karakaplan ve Doğan, 2017; Kasalak, 2019; Özyılmaz ve Çınar, 2018; Uludağ, 2019).

Algılanan Örgütsel Destek (AÖD) değişkeni, Performans Değerleme (PD) değişkenini anlamlı olarak etkilememektedir. ($\beta = ,0339$; $p > 0,05$) böylece **H6 hipotezi reddedilmiştir**. Yani, algılanan örgütsel desteğin performans üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı belirlenmiştir.

Örgütsel Sinizm Ölçeği (SNZ) alt boyutlarından Bilişsel Sinizm (BİL) değişkeni Performans Değerleme (PD) değişkenine etkisinin ($\beta = -,310$; $p < 0,05$) negatif ve anlamlı, Duyuşsal Sinizm (BİL) değişkeni Performans Değerleme (PD) değişkenine etkisinin ($\beta = -,250$; $p < 0,05$) negatif ve anlamlı, Davranışsal Sinizm (DAV) değişkeninin Performans Değerleme (PD) değişkenine etkisinin ($\beta = -,2640$; $p < 0,05$) negatif ve anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Böylece **H7, H8, H9 kabul** edilmiştir. Bir başka deyişle, örgütsel sinizmin tüm boyutlarının performansı azalttığı belirlenmiştir. Çalışanların sinizm düzeyleri ne kadar düşük olursa performansları o kadar yüksek olmaktadır. Bu bulgu Andresson ve Bateman 1997; Chiaburu et al., 2013; Nafei, 2013 Neves 2012 çalışmalarıyla uyumludur.

Araştırma kapsamında, Yaşam Doyumu ve Performans arasında örgütsel sinizmin ve algılanan örgütsel desteğin aracılık etkileri de analiz edilmiştir. Yaşam doyumunun endirekt ilişkilerle direkt ilişkilerinin sunulduğu medyatör model hipotezlerinin sonuçlarına göre; Örgütsel Sinizmin tüm boyutlarının (BİL, DUY, DAV) Yaşam Doyumu (YD) değişkeninin, Performans Değerleme değişkenine etkisinde kısmi (partial) aracılık etkisi olduğu ancak bu ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü olmadığı anlaşılmaktadır. Böylece **H10, H11, H12 hipotezleri kabul** edilmiş olup, **H13 hipotezi reddedilmiştir**. Yaşam doyumunu ile performans arasında örgütsel sinizmin kısmi aracılık etkisinin var olması, bu ilişkiye başka bir değişkeninde aracılık yapabileceğini göstermektedir.

Bu çalışma, yaşam doyumunun, algılanan örgütsel desteği, performansı arttırdığını, örgütsel sinizmi azalttığını, örgütsel sinizmin de performansı azalttığını ortaya koymuştur. Ayrıca, yaşam doyumunun performansı doğrudan etkilemediği fakat yaşam doyumunun örgütsel sinizmi etkilediği ve bu etkinin de performans üzerinde yordayıcı olduğunu ortaya koymuştur. Bu bağlamda, performansda bir artışın olabilmesi için, çalışanların yaşam doyumları artırılarak, sinik tutum düzeylerinin azaltılması gerekmektedir. Böylece performansın olumsuz etkilenmesinin önüne geçilebilir.

Örgütün başarısının çalışan başarısına bağlı olduğu düşüncesiyle, rekabetin yoğun yaşandığı günümüz iş koşullarında, örgütlerin en değerli varlığı çalışanlardır diyebiliriz. Modelde, performansa olumsuz etkisi olan örgütsel sinizmin, yani kişinin kuruma, yöneticilerine, çalışma arkadaşlarına şüpheyile bakmasının, hayal kırıklığı ve umutsuzluk duygularının azaltılmasının, olumlu etkisi olan yaşam doyumunu önemlidir. Bunun için kurum liderlerinin, özellikle hat yöneticilerinin ve insan kaynakları yöneticilerinin örgütsel sinizmin azaltılması, yaşam doyumu artırılması yönünde; çalışan ihtiyaçlarının farkına varmak, çalışan memnuniyetine önem vermek, kariyer planlarında yol gösterici olmak, adil ücret politikası uygulamak, çalışanın kendini değerli hissetmesini sağlamak, çalışanların kararlara katılımını sağlamak, çalışanların fikirlerini ve eleştirilerini almak için toplantılar yapmak, ortam yaratmak, takdir etmek, ödüllendirmek, ödül sistemini daha adil, açık, net bir şekilde aktarılmasını sağlamak, kurum politikalarında daha tutarlı olmaya özen göstermek, verilen sözlerin ve yapılanın uyumuna dikkat etmek, farkı kapatmaya çaba göstermek gibi stratejiler oluşturmalıdır.

KAYNAKÇA

- Ahmed, I., et al., (2012). "The orizing antecedents of Perceived Organizational Support: A Literature Review Approach", *Middle-East Journal of Scientific Research* 12 (5): 692-698, ISSN 1990-9233DOI: 10.5829/idosi.mejsr.2012.12.5.2579
- Akandere, M., Acar, M. Ve Baştuğ, G. (2009). Zihinsel Ve Fiziksel Engelli Çocuğa Sahip Anne Ve Babaların Yaşam Doyumu Ve Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, s.23-32.
- Andersson, L. M.& Bateman, T.S. (1997). "Cynicism in The Workplace: Some Causes and Effects", *Journal of Organizational Behavior*, Vol.:18, No:5, pp.449-469.
- Arı, M , Gülova, A , Köse, S . (2017). Örgütsel Adalet Algısı İle Örgütsel Bağlılık Davranışının İlişkisi: Bir Sağlık Kuruluşunda Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 10 (1) , 43-51 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/deuhfed/issue/46792/586762>
- Armeli, Stephan., Eisenberger, R., Fasolo, P., & Lynch, P. (1998). Perceived Organizational Support and Police Performance: The Moderating Influence of Sociomotional Needs. *Journal of Applied Psychology*, 83, 288-297.
- Armstrong, M. & Murlis, H. (1991) *Reward Management: A Handbook of Remuneration Strategy and Practice*, 2nd edn. London : Kogan Page.
- Arslan, H, Yılmaz, E. (2013). The Study of Teachers' General Cynicism Inclinations in Terms of Life Satisfaction and Other Variables, *Creative Education*, Vol.4, No.9, 588-591 Published Online (<http://www.scirp.org/journal/ce>) <http://dx.doi.org/10.4236/ce.2013.49084>
- Bateman, T. S. & T. Sakano & M. Fujita.(1992). "Roger Me and My Attitude: Film Propaganda and Cynicism Toward Corporate Leadership", *Journal of Applied Psychology*, Vol.:77, No.:5, pp. 768-771.
- Bobbio, A, Manganelli, A.M., (2015). "Antecedents of hospital nurses' intention to leave the organization: A cross sectional survey", *International journal of nursing studies*, Vol. 52, Issue 7, Pages 1180–1192

- Brandes, P., Das, D. ve Hadeni, M. (2006). "Organizational Cynicism: A Field Examination Using Global and Local Social Exchange Relationships and Workplace Outcomes", G. B. Grean , J. A. Grean içinde, *Sharing Network leadership*, 191-224, Greenwich: CT: Information Age Publishing
- Byrne, Z.S. and Hochwarter, W.A. (2008). "Perceived organizational support and performance: Relationships across levels of organizational cynicism", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 23 No. 1, pp. 54-72.
- Çelik, M., Çıra, A., (2013). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 1, ss. 11-20
- Chiaburu, D., et al., (2013). "Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis", *Journal of Vocational Behavior*, Volume 83, Issue 2, Pages 181-197
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879113000973>
- Cole, M.S., Bruch, H., Vogel, B., (2006). "Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardiness on employee cynicism". *Journal of Organizational Behavior*, Volume 27, Issue 4, Pages 463-484,
<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.381/abstract>
- Dağlı, A. ve Baysal, N. (2016). Yaşam Doyumu Ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* , 15(59), 1250-1262
<https://toad.halileksi.net/sites/default/files/pdf/yasam-doyumu-olcegi-toad.pdf>
- Dean, J., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352. Retrieved April 26, 2020, from www.jstor.org/stable/259378
- Dikmen, A . (1995). İş Doyumu Ve Yaşam Doyumu İlişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 50 (03) , . DOI: 10.1501/SBFder_0000001851
- Efiliti, S., Gönen, Y.Ö. & Öztürk, F.Ü. (2008). Örgütsel sinizm: Akdeniz üniversitesinde görev yapan yönetici sekreterler üzerinde bir alan araştırması. 7.Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi, 24 Ekim. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon. (s.1-14)
- Emine KARAKAPLAN ÖZER-& Edip DOĞAN.(2017).Yaşam Doyumu Ve Performans İlişkisi: Adıyaman Üniversitesi Akademik Personeli Uygulaması. *Journal of Academic Value Studies (JAVStudies)*
- Ercan, A , Kazançoğlu, İ . (2019). Örgütsel Sinizm: Satış Personeli Üzerine Nitel Bir Araştırma. , 17 (1) , 261-280 . Doi: 10.11611/Yead.493895
- Erdoğan, P.,Bedük, P., (2013). Örgütsel Sinizm ve Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Sosyoteknik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl:3, Sayı:6.
- Erdost, H.E., Karacaoğlu, K.& Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin türkiye'deki bir firmada test edilmesi. 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. 25-27 Mayıs 2007.Sakarya: Sakarya Üniversitesi. (s.514-524).
- Güzeller, C.,Kalağan,G., (2008). Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçeye Uygulanması ve Çeşitli Değişkenler A cısından Eğitim Örgütlerinde İncelenmesi. 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı,87-94.
- İbrahimağaoğlu, Ö , Can, E . (2017). Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 1 (2) , 181-205 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ysbed/issue/31709/309288>
- İçerli, L.,Yıldırım, M.H., (2012). Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma, *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi* Cilt 4, Sayı 1, 2012 ISSN: 1309 -8039 (Online)
- İştar, E , Dursun, S . (2014). Kadın Çalışanların Yaşamış Oldukları İş Aile Yaşamı Çatışmasının İş Ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi* , 28 (3) , . Retrieved From <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Atauniiibd/Issue/2714/35969>

- Jones ,M.D., (2006). "Which is a Better Predictor of Job Performance: Job Satisfaction or Life Satisfaction?", *Journal of Behavioral & Applied Management*. Vol. 8 Issue 1, p20-42. 23p.
- Judge, T. A. - Watanabe, S. (1994). "Individual Differences in the Nature of the Relationship Between Job and Life Satisfaction", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67, 101-107
- Kalağan, G. (2009). Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (Yüksek Lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Kalağan, G. ve C.O. Güzeller (2010), "Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi", *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- Kang, B., Twigg, N.W., Hertzman, J., (2010). "An examination of social support and social identity factors and their relation ship to certified chefs' burnout" *International Journal of Hospitality Management*, Volume 29, Issue 1, Pages 168–176 <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0278431909000954>
- Kanter, D. L., & Mirvis, P. H. (1989). *The cynical Americans: Living and working in an age of discontent and disillusion*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kartal, S. E., Yirci, R., Özdemir, T.Y., (2015). "Öğretmenlerde Algılanan Örgütsel Destek Düzeyi İle Yaşam Memnuniyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 24 ss: 477-504
- Kasalak, G., Aksu M., (2014). "The Relationship between Perceived Organizational Support and Organizational Cynicism of Research Assistants", *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, vol.14, pp.125-133
- Kasalak, G., (2019). "The Relations between Student Cynicism and Students' Life Satisfaction", *International Journal of Contemporary Educational Research*, Volume 6, Number 2, 325-337 ISSN: 2148-3868
- Kerse, G , Karabey, C . (2019). Örgütsel Sinizm ve Özdeşleşme Bağlamında Algılanan Örgütsel Desteğin İşe Bağlanma ve Politik Davranış Algısına Etkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* , 14 (1) , 83-108 . DOI: 10.17153/oguibf.439835
- Kline, R.B, (2005). *Principles and Practice of Structural Equation Modelling*. New York: The Guilford Press.
- Korkut A., Aslan M., (2019). Life Satisfaction and Organizational Cynicism: How Teachers are Affected. *Journal of Arts and Social Sciences*, VI (2), 5-27.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (1993). *Credibility*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Köksal, O. (2014). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkide Bireysel Farklılıklar, İş ve İnsan Dergisi | *The Journal of Human and Work*, Cilt-Sayı : 1 (1) ss: 53-62 ISSN: 2148-5801
- Nafei, W. A., & Kaifi, B. A. (2013). The impact of organizational cynicism on organizational commitment: an applied study on teaching hospitals on Egypt. *European Journal of Business Management*, 5(12), 131-147.
- Neves, P., Eisenberger, R. , (2014). "Perceived organizational support and risk taking", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 29 Iss 2 pp. 187 – 205 <http://dx.doi.org/10.1108/JMP-07-2011-0021>
- Özgener, Ş., Ögüt, A. ve Kaplan, M. (2008). "İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm", İçinde Özdevecioğlu, M. ve Karadal, H., (Ed.) *Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar*, Ankara: İlke Yayınevi, ss: 53-72.
- Öztürk, M., Eryeşil, K.,(2016). Lider-Üye Etkileşimi ve Örgütsel Destek Algılarının Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi, *Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi* Cilt:19 Sayı:2
- Öztürk, Ü., (2006), *Organizasyonlarda Performans Yönetimi*, Sistem Yayıncılık:518, İstanbul.
- Özyılmaz, F. Z., Çınar, Ö., (2018). Duygusal Zekâ, Yaşam Tatmini Ve İş Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesinde Ve Bayburt Üniversitesinde Çalışan Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama. *Dicle Üniversitesi. İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* Issn: 1309 4602 / E-Issn: 2587 - 0106 Cilt/Vol.: 8 * Sayı/Issue:16 S. 131-149.

- Preacher KJ, Hayes AF (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behav Res Methods* 40: 879-91
- Rhoades, L. and R. Eisenberger, (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4): 698-714.
- Schmitt, N. ve Bedian, A. G. (1982), A Comparison Level of Lisrel And Two-Stage Least Squares Analysis Of A Hypothesized Life-Job Satisfaction Reciprocal Relationship, *Journal of Applied Psychology*, 67, s.806-817.
- Sousa, Lorie & Lyubomirsky, Sonja. (2001). Life satisfaction. *Encyclopedia of Women and Gender: Sex Similarities and Differences and the Impact of Society on Gender*. 2. 667-676.
- Tengilimoğlu, D., Işık, O. & Akbolat, M. (2012). Sağlık İşletmeleri Yönetimi, Nobel yayınları, Ankara.
- Tokgöz, N. (2011). Örgütsel Sinizizm, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6 (2)
- Turunç, Ö , Çelik, M . (2010). Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma . *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 14 (1) , 209-232 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ataunisobil/issue/2825/38175>
- Türker, Y., & Çelik, K. (2019). Öğretmenlerde iş ve aile çatışmasının yaşam doyumu üzerindeki etkisinde iş doyumunun aracı rolü. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(1), 242-258. doi: 10.16986/HUJE.2018037287
- Türköz, T , Polat, M , Coşar, S . (2013). Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 20 (2) , 285-302 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/yonveek/issue/13699/165829>
- Uludağ, G., (2019). "Yaşam doyumu ile işgören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması", *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, pp. 291-300". doi: 10.18506/anemon.520926
- Ünal, S., Karlıdağ, R. ve Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde Tükenmişlik Ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi, *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 4, s.113-118.
- Valentine, S., & Elias, R. Z. (2005). Perceived Corporate Ethical Values and Individual Cynicism of Working Students. *Psychological Reports*, 97(3), 932–934. <https://doi.org/10.2466/pr0.97.3.932-934>