



Global Business Research Congress (GBRC), May 24-25, 2017, Istanbul, Turkey.

DETERMINATION OF THE LEVEL OF ORGANIZATIONAL SINIZM ON ACADEMIC STAFF

DOI: 10.17261/Pressacademia.2017.662

PAP- GBRC-V.3-2017(88)-p.808-814

Erdoğan Kaygın¹, Onur Kavak²

¹Kafkas Üniversitesi İİBF. Kars, Merkez. erdogankaygin@hotmail.com

²Kafkas Üniversitesi SMYO. Kars, Sarıkamış. onurkavak_046@hotmail.com

To cite this document

Kaygın, E and O. Kavak, (2017). Determination of the level of organizational sinizm on academic staff. PressAcademia Procedia (PAP), V.3, p.808-814.

Permement link to this document: <http://doi.org/10.17261/Pressacademia.2017.662>

Copyright: Published by PressAcademia and limited licenced re-use rights only.

ABSTRACT

The aim of this study was to determine the level of organizational sinizm which means working staff grow away from loyalty and have negative thoughts. For that, a research was conducted on the academic staff of Kafkas University. A moderate level of general sinizm was observed based on the results. The organizational sinizm level was also determined to be moderate as well. It has been observed that particalarly, the stayment of ' the similarity between the things said to be done and things done in reality was low' had the highest mean.

Keywords: Sinizm, organizational sinizm, academic staff

JEL Codes: M10, M16, M19

ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYİNİN BELİRLENMESİ: KAFKAS ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, çalışanların örgütsel bağlılıktan uzaklaşarak işletmeleri ile ilgili olumsuz düşüncelere sahip olmasını ifade eden örgütsel sinizm düzeyini tespit etmektir. Bu amaçla Kafkas Üniversitesi akademik personeli üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Ortaya çıkan bulgularda genel sinizm düzeyinin orta seviyede olduğu görülmüştür. Ayrıca örgütsel sinizm düzeyinin de orta seviyede olduğu belirlenmiştir. Özellikle “yapılacağı söylenenler ile gerçekte yapılanlar arasındaki benzerliğin az olduğu” ifadesinin en yüksek ortalamaya sahip ifade olduğu görülmüştür.

Anahtar kelimeler: Sinizm, Örgütsel Sinizm, Akademik Personel.

JEL Codes: M10, M16, M19

1. GİRİŞ

Örgütler kendilerini oluşturan insanlar gibi canlı mekanizmalardır. Bu bağlamda örgütler kendisini oluşturan bireylerin düşünce ve ruh halinden olumlu ya da olumsuz olarak etkilenirler. Örgüt içerisinde bulunan çalışanların performanslarının yüksek olması, örgütsel verimliliğin yüksek olmasının önünü açan başlıca sebeplerdendir. Bunun aksine bazı sebeplerle örgüt mensuplarının, örgüt değerlerinden uzaklaşması ve örgüte karşı olumsuz tutumlar sergilemesi gibi durumlarla karşılaşılabilir (James, 2005). Çalışanların, örgütsel değerlerden uzaklaşması ve karşı tutum içine girmesi örgütsel performansa doğrudan etki edeceğinden örgütün devamlılığı ve başarısı açısından önem arz eden bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sorun felsefi bir düşünce olarak M.Ö 500’lü yıllara kadar uzanan antik Yunanda ortaya çıkmış siniklik kavramı ile açıklanmaktadır

(Mantere ve Martinsuo 2001, Akt. Kalağan ve Güzeller 2010). “Sinik” teriminin kökeninin Yunanca “köpek” anlamına gelen “kunikos” tan türetildiği düşünülmektedir. Bu adlandırmanın temelini köpeksi hal ve hareketleri ile bilinen Sinop’lu Diogenes’e kadar uzandığı ve Diogenes’in hayat tarzını ifade etmek için kullanılmış bir kavram olabileceği düşünülmektedir (Dean, Brandes, Dharwadkar, 1998). Sinizmin, hayal kırıklığı, umutsuzluk, engellenme, önemsenmeme gibi kaynaklardan beslendiğini öne süren ve bireyin; kişi, grup, toplumsal gelenek ve kurumlara karşı olumsuz tutum sergilemesi olarak tanımlayan Anderson’a göre siniklik bireyin yaşadığı olumsuzlukların bir sonucu olarak kendini gösteren bir davranış şeklidir (Anderson,1996). Çalkantılı çevre koşullarında en iyi olmanın bir zorunluluk olduğu günümüzde örgütsel sinizm gibi işletmeyi olumsuz etkileyen faktörlerin belirlenmesi ve önlenmesi örgütsel başarı için önemlidir. Bu öneminden dolayı çalışmada örgütsel sinizm konusu ele alınmış ve Kafkas Üniversitesi akademik personeli üzerinde araştırma yapılmıştır.

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

2.1. Örgütsel Sinizm

Son yıllarda örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalar iki önemli husus üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bunlardan ilki örgütsel performansın artırılması için örgüte mensup çalışanların verimliliklerini artırıcı faktörlerin geliştirilmesi ve ikinci olarak örgüt çalışanlarının verimliliğine olumsuz etki eden unsurların azaltılması, mümkünse ortadan kaldırılması doğrultusunda yapılan çalışmalardır (Parker vd., 2013). Örgütsel davranış ile ilgili yapılan bu çalışmalar örgüt başarısının, örgüt çalışanlarının tutum, davranış ve algıları ile ilişkili olduğunu açıkça ortaya koymaktadır. Dean ve meslektaşları (1998), çok sayıda iş görenin mensubu oldukları örgüt hakkında olumsuz ve negatif tutumlar sergilemesi, örgütsel bağlılık, örgütsel değer gibi kavramlardan uzaklaşmaları dahası bu durumun gittikçe artan bir hal alması hususu üzerinde durarak bu durumu “örgütsel sinizm” olarak adlandırmıştır. Dean ve meslektaşları tarafından yapılan örgütsel sinizm tanımlaması, örgütsel sinizmin bir kavram haline dönüşmesine büyük katkı sağlamış ayrıca literatürde kendisine önemli bir yer edinmiştir. Bu tanımlamaya göre örgütsel sinizm örgüt çalışanlarının örgüte karşı sergiledikleri negatif tutumdur. Çalışanların sergiledikleri bu negatif tutum, üç başlık altında toplanmış ve şu şekilde ele alınmıştır (Dean vd., 1998): Örgütün dürüstlük kavramının uzağında ve samimiyetsiz olduğu düşüncesi, örgüt değerlerin varlığına ilişkin negatif tutum, eksik olduğuna inanılan kavramlar ile ilgili örgüte karşı yapılan eleştiri ve aşağılama hali.

Dean ve meslektaşlarının yapmış olduğu bu tanımlamadan hareketle ele alınan başlıklar incelendiğinde örgütsel sinizmin “bilişsel”, “duyuşsal” ve “davranışsal” boyutlarının olduğu anlaşılmaktadır. Siniklerin karakteristik özelliklerinden olan diğer insanların güvensiz, çıkarıcı, samimiyetsiz ve yalancı olduğu inancı, örgüte mensup bireyin, örgütün kendisine ihanet ettiği algısına kapılması ile örgütsel sinizme dönüşür. Bu durum örgütsel sinizmin bilişsel boyutuyla açıklanabilir (Özgener vd., 2008). Tanımın ikinci kısmında Dean ve meslektaşları, siniklerin nesne ve bireylere karşı alaycı, küçümseyici, saygısız, kızgın, utanç ve nefret gibi negatif tutumlar içinde olmasını sinizmin duyuşsal boyutuyla ilişkilendirerek ele almıştır (James, 2005). Son olarak Dean ve meslektaşları üçüncü kısmı davranışsal boyut ile açıklayarak iş görenin, örgütün samimiyet ve dürüstlük kavramlarına uzak olduğunu düşünerek yoğun eleştirileri, karamsar tutumları ile örgüte karşı alaycı, küçümser tavır içine girmeleri olarak değerlendirmektedir (Kutani ve Çetinel, 2010).

2.2. Örgütsel Sinizmin Neden ve Sonuçları

Örgütsel Sinizmi; “Bir örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inançtır” şeklinde tanımlayan Abraham (2000), bu inancın, olumsuz duygusal tepkiler, prestij sarsıcı davranışlar ve örgüt devamlılığını tehdit eden sonuçları dolayısıyla, örgütsel çöküşün önünü açacak kadar etkin bir güç olduğunu ileri sürmektedir. Örgütün başarı ve devamlılığını bu denli etkileyen örgütsel sinizm örgüt içerisinde bir kere oluştuktan sonra, yönetim, çalışan, müşteri gibi örgütsel rolü bulunan tüm bireyleri etkisi altına alabilecek kadar etkin bir faktördür (Anderson, 1996). Örgütsel olarak sinik bir birey, örgüt içinde var olan sorunları tespit edilebilse dahi, insanlar ve insanlar tarafından oluşturulan örgütlerin doğası gereği eksiklik ve sorunlardan beslendiği inancıyla, var olan sorunların çözümünün mümkün olmayacağı ve bu anlamda sorunun çözümü için yapılan çabanın tümünün boşa olduğu inancı taşıyan kişidir (McClough vd., 1998). Böyle bir inanca sahip olan bir bireyin her geçen gün performansı düşecek ve işletmeye katkısı giderek azalacaktır.

Örgütsel sinizmin kendini gösterdiği örgütlerde birçok sorun ortaya çıkabilir. Örgüt içindeki sinik tutum, diğer örgüt mensuplarına da kısa sürede sirayet ederek, örgütün devamlılığını tehdit edecek noktaya gelebilir, yönetim yetkisini elinde bulunduran kişi ya da makamlara karşı umutsuzluk, hayal kırıklığı, güvensizlik gibi sonuçlar ortaya çıkar. Bu düşüncelere sahip olan çalışanların düşük performans göstermelerine, yenilik ve gelişim faaliyetlerinin başarısızlık ile sonuçlanmasına neden olabilir (Byrne ve Hochwarter, 2007).

3. KAFKAS ÜNİVERSİTESİ AKADEMİSYENLERİNİN GENEL SİNİZM VE ÖRGÜTSEL SİNİZM EĞİMLERİNİN TESPİTİ

Çalışmanın amacı Kafkas Üniversitesi akademik personelinin genel sinizm ve örgütsel sinizm seviyelerinin tespit edilmesidir. Çalışmanın bir diğer amacı ise bazı demografik değişkenler açısından örgütsel sinizmi algılaya farklılıklarının olup olmadığının belirlenmesidir.

3.1. Veri ve Yöntem

Araştırmamız Kafkas Üniversitesi akademik personelinin genel ve örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi amacı taşımaktadır. Bu sebeple araştırmamızın evreni, Kafkas Üniversitesi akademik personelinin oluşmaktadır (ilçe çalışanları hariç). Kafkas üniversitesinden çalışan akademik personel sayısı 768'dir. Bu ana kütleden %95'lik güvenilirlik sınırları içerisinde %5'lik hata payı öngörülerek belirlenecek örneklem büyüklüğü 256 olarak hesaplanmıştır (<http://www.surveysystem.com/sscalc.htm>). Bununla birlikte daha yüksek bir anket düzeyine ulaşmak için 300 anket dağıtılmış, 210 anket geri dönmüş, geri dönen anketler içerisinde 38'inin gelişi güzel doldurulduğunu, 12'sinin normallik testi sonucunda normalliği bozduğu tespit edildiğinden, işleme alınmamıştır. Değerlendirmeye alınan anket sayısı 160'tır.

Çalışmamızda sinizm ve örgütsel sinizm seviyelerinin tespit edilebilmesi için kullanılacak yöntemler araştırılmış, yapılan araştırmalar sonucunda en uygun yöntemin anket yöntemi olduğuna karar verilmiştir. Kullanılan anket 3 farklı bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde demografik özelliklerin tespit edilmesi için hazırlanan 6 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde Wrightman'ın (1992) geliştirdiği 10 soruluk "Genel Sinizm" düzeyini ölçmeyi amaçlayan sorular bulunmaktadır. Üçüncü bölüm katılımcıların "Örgütsel Sinizm" düzeylerini ölçmek amacıyla Brandes'in (1997) geliştirdiği 14 sorudan oluşan bölümdür.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

Genel sinizm ölçeği üzerinde faktör analizi yapılmış olup, yapılan analiz sonucunda K.M.O testi sonucu 0,712 çıkmıştır. Ortaya çıkan bu değer verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Korelasyon yeterliliğinin sağlandığı ise Bartlett's Sphericity testi sonucunun (125,553) olmasıyla ortaya konulmaktadır. Faktörlerin toplam varyansı açıklama yeterliliği %81,61 seviyesindedir.

Tablo 1: Genel Sinizm Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Yükü	Özdeğeri	A.Varyans	Ortalama	Alfa
Davranışsal Boyut (4 madde)		3,389	33,888	2,9688	,876
İnsanların çoğu içten içe başkalarına yardım etmek için elinden geleni yapmaktan hoşlanmazlar	,881				
İnsanların çoğu yakalanmayacağından emin olsa para ödmeden dolmuşa biner	,854				
İnsanların çoğu fırsat bulursa vergi kaçıır	,822				
Çoğu insan kendini beğenmiştir.	,755				
Duyuşsal Boyut (3 madde)		2,920	29,202	2,4958	,853
Günümüz dünyasında pek çok insan cömert insanları istismar ettiği için cömert insanları görmek acıdır.	,899				
Tipik bir öğrenci etik standartlara sahip olsa bile sınavda herkes yaptığı gibi kopya çeker.	,789				
İnsanlar dürüstlük ve ahlaka ilişkin etik standartlara sahip olduklarını ifade ederler ancak çok az insan bunlara uyar	,758				
Bilişsel Boyut (3 madde)		1,853	18,525	2,3438	,530
Çoğu insan arzu ettiği şeyler ile ilgili dürüst değildir	,883				
İnsanlar diğer insanlarla gerçekten ilgilenmez ancak ilgileniyor gibi görünürler	,880				
Bir çıkarı olduğunda insanların çoğu yalan söyler	,744				
Faktör çıkarma metodu: Temel bileşenler analizi; Döndürme metodu: Varimax KMO Örneklem Yeterliliği: %71,2 ; Bartlett's Küresellik Testi için χ^2 : 1,25553; sd: 45; p=000, p<0.0001; Açıklanan toplam varyans: %81,615; Ölçeğin tamamı için güvenilirlik katsayısı: Yanıt kategorileri: 1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum					

Yapılan analiz sonucunda ölçek sorularının üç faktör altında toplandığı görülmüştür. Genel sinizm ile ilgili literatürde böyle bir sınıflandırmaya benzer nitelikte "Dean ve meslektaşları." tarafından yapılan ve örgütsel sinizmi bilişsel duyuşsal ve

davranışsal boyutlara ayıran çalışmaya rastlanmıştır. Buradan hareketle bu üç faktör bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyut olarak çalışmamızda yer bulmuştur. Genel sinizm düzeyini ölmek maksadıyla katılımcılara sunulan ölçeğin güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha değeri 0,84 olarak hesaplanmış olup, bu değer ilgili ölçeğin yüksek güvenilir olduğunu göstermektedir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucu faktörlerin güvenilirliğinin (Cronbach's Alpha değeri sırasıyla 0,53, 0,85 ve 0,87) kabul edilebilir değerlerde olduğu görülmüştür (Özdamar, 2002:673).

Örgütsel Sinizm Ölçeği Faktör Analizi Bulguları

Örgütsel Sinizm ölçeği üzerinde faktör analizi yapılmış olup, yapılan analiz sonucunda K.M.O testi sonucu 0,793 çıkmıştır. Ortaya çıkan bu değer verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Korelasyon yeterliliğinin sağlandığı ise Bartlett's Sphericity testi sonucunun (262,633) olmasıyla ortaya konulmaktadır. Faktörlerin toplam varyansı açıklama yeterliliği %74,74 seviyesindedir.

Tablo 2: Örgütsel Sinizm Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Yükü	Özdeğeri	A.Varyans	Ortalama	Alfa
Davranışsal Boyut (4 madde)		2,904	16,605	2,6422	,604
Diğer çalışanlara çalıştığım fakültede işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum	,913				
Fakülte dışında arkadaşlarıma, çalıştığım fakültede olanlar hakkında yakınırım	,896				
Çalıştığım fakültede herhangi bir şey olduğunda çalışma arkadaşlarımla anlamlı bir bakışma olur	,781				
Çalıştığım fakültenin uygulama ve politikalarını diğer çalışanlar ile eleştiririm	,683				
Duyuşsal Boyut (5 madde)		4,256	38,685	2,1400	,971
Çalıştığım fakülteyi düşündüğüm zaman sinirlenirim	,948				
Çalıştığım fakülteyi düşündüğüm zaman kızgınlık hissederim	,948				
Çalıştığım fakülteyi düşündüğüm zaman gerilirim	,935				
Çalıştığım fakülteyi düşündüğüm zaman kaygılanırım ve endişelenirim	,874				
Kendimi çalıştığım fakültenin uygulama ve sloganları ile dalga geçerken bulurum	,829				
Bilişsel Boyut (5 madde)		3,304	19,454	3,1196	,522
Çalıştığım fakültenin çalışanlarından beklediği davranışlar ve ödüllendirdiği davranışlar farklıdır	,943				
Çalıştığım fakültede politikalar, amaçlar ve uygulamaların çok az ortak noktası vardır	,852				
Çalıştığım fakültenin yapacağını söylediği şeyler ile gerçekten yapılanlar arasında çok az benzerlik olduğunu görüyorum	,829				
Çalıştığım fakültede söylenen ile yapılanın farklı olduğuna inanıyorum	,721				
Çalıştığım fakültede bir şey yapılacağı söylendiği zaman bunun gerçekten yapılıp yapılmayacağı konusunda şüphe duyarım	,642				
Faktör çıkarma metodu: Temel bileşenler analizi; Döndürme metodu: Varimax KMO Örneklem Yeterliliği: %79,3.; Bartlett's Küresellik Testi için χ^2 : 262,633; sd: 61; p=000, p<0.0001; Açıklanan toplam varyans: %74,744; Ölçeğin tamamı için güvenilirlik katsayısı: Yanıt kategorileri: 1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum					

Örgütsel sinizm düzeyini ölmek maksadıyla katılımcılara sunulan ölçeğin güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha değeri 0,88 olarak hesaplanmış olup, bu değer ilgili ölçeğin yüksek güvenilir olduğunu göstermektedir. Çalışmada örgütsel

sinizmin alt boyutları olarak yer alan bilişsel boyut, duygusal boyut ve davranışsal boyutların yapılan güvenilirlik analizi sonucu faktörlerin güvenilirliğinin (Cronbach's Alpha değeri sırasıyla 0,52, 0,97 ve 0,60) kabul edilebilir değerlerde olduğu görülmüştür.

A. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmaya Kafkas Üniversitesi akademik personellerinden toplam 160 kişi katılmıştır. Tablo 1'den de anlaşılacağı üzere, anketimize katılan akademisyenlerin %38,8'i (62) kadın, %61,2'si (98) erkektir. Yine anketimize katılan akademisyenlerin %69,4'ü evli iken %30,6 sı ise bekârdır. Çalışmamıza katılan akademisyenlerin yaş dağılımları incelendiğinde, yaş aralıklarının sayısal oranı sırasıyla; 77 kişi ile (%48,1) 30-39 yaş, 50 kişi ile (%31,2) 20-29 yaş, 23 kişi ile (%14,4) 40-49 yaş ve son olarak 10 kişi ile (%6,2) 50 ve üstü yaş şeklinde dağılım göstermektedir. Bu dağılımlar incelendiğinde çalışmamıza katılan akademisyenlerin yaş dağılımında sayısal üstünlüğü orta yaş ve orta yaş altı akademisyenlerin oluşturduğu görülmektedir.

Çalışmaya katılan akademisyenlerin unvanlarına göre dağılımları sırasıyla; %30 ile (48) Öğretim Görevlisi, %25 ile (40) Araştırma Görevlisi, %22,5 ile (36) Yardımcı Doçent, %11,9 ile (19) Okutman ve %10,6 ile (17) doçent ve profesörlerden oluşmaktadır. Çalışmada yer alan akademisyenlerin mesleki kıdemleri incelendiğinde 1-5 yıl arası bu meslekte görev yapanların %60,0 (96) sayısal oran ile çalışmamızın büyük bir kısmını oluşturduğu görülmektedir. Bunu sırasıyla %25,6 ile (41) 6-10 yıl arası çalışanlar, %9,4 ile (15) 11-15 yıl arası çalışanlar, %3,1 ile (5) bir yıldan az çalışanlar ve son olarak %1,9 oran ile (3) 15 yıl üstü çalışanlar takip etmektedir Katılımcıların Kafkas üniversitesi bünyesinde çalıştıkları mesleki kıdemleri incelendiğinde sayısal oranları sırasıyla; 1-5 yıl arası çalışanların % 59,4 (95), bir yıldan az çalışanların %16,2 (26), 6-10 yıl arası çalışanların %15,0 (24), 11-15 yıl arası çalışanların %9,4 (15), olduğu görülmektedir.

B. KATILIMCILARIN GENEL SINIZM DÜZEYİNE İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmaya katılanların genel sinizm düzeylerini belirlemek amacıyla ortalama ve standart sapma değerleri belirlenmiştir. İfadeler aşağıda belirtilen değerlere göre yorumlanmıştır.

1 - 1,79 çok düşük,

1,80 – 2,59 düşük,

2,60 – 3,39 orta,

3,40 – 4,19 yüksek,

4,20 –5.00 çok yüksek.

Tablo 3: Genel Sinizm Eğilimine Yönelik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçek maddeler	N	X	Ss
İnsanların çoğu yakalanmayacağından emin olsa para ödemedi dolmuşu biner	160	2,97	1,20
Çoğu insan kendini beğenmiştir	160	3,41	1,11
Bir çıkarı olduğunda insanların çoğu yalan söyler	160	3,89	0,90
İnsanlar diğer insanlarla gerçekten ilgilenmez ancak ilgileniyor gibi görünürler	160	3,42	1,01
İnsanların çoğu fırsat bulursa vergi kaçırır	160	3,04	1,14
İnsanların çoğu içten içe başkalarına yardım etmek için elinden geleni yapmaktan hoşlanmazlar	160	2,69	0,77
Çoğu insan arzu ettiği şeyler ile ilgili dürüst değildir	160	3,65	0,93
İnsanlar dürüstlük ve ahlaka ilişkin etik standartlara sahip olduklarını ifade ederler ancak çok az insan bunlara uyar	160	4,02	0,97
Tipik bir öğrenci etik standartlara sahip olsa bile sınavda herkes yaptığında kopya çeker	160	3,42	1,29
Günümüz dünyasında pek çok insan cömert insanları istismar ettiği için cömert insanları görmek acıdır	160	3,09	1,58
Tüm ölçek		3,36	

Tablo 3 incelendiğinde, araştırmaya katılan akademisyenlerin genel sinizm eğilimi ($\bar{x}=3,36$) çıkmıştır. Buna göre genel sinizm eğilimi orta düzeyde olduğu görülmektedir. İfadeler bazında durum ele alındığında en yüksek ortalamaya sahip ifadenin “insanlar dürüstlük ve ahlaka ilişkin etik standartlara sahip olduklarını ifade eder ancak çok az insan bunlara uyar” ifadesi olduğu görülmektedir. Bunu “bir çıkarı olduğunda insanların çoğu yalan söyler” ifadesi takip etmektedir. En düşük ortalama ise “insanların çoğu içten içe, başkalarına yardım etmek için elinden geleni yapmaktan hoşlanmaz” ifadesine aittir.

Sinizm düzeyleri ortalamalar ile ortaya konulmuş olup, bilişsel boyut ($\bar{x}=3,65$) davranışsal boyut ($\bar{x}=3,02$) ve duyuşsal boyut ($\bar{x}=3,51$) olduğu görülmüştür. Buna göre bilişsel ve duyuşsal boyutun yüksek olduğu ve davranışsal boyutun ise orta düzeyde olduğu söylenebilir.

C. KATILIMCILARIN ÖRGÜTSEL SINIZM DÜZEYİ

Katılımcılara sunulan ölçek maddeleri ve elde edilen verilerin ortalamaları ile standart sapma düzeyleri Tablo 4 de gösterilmiştir.

Tablo 4: Örgütsel Sinizim Eğilimine Yönelik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçek maddeler	N	X	ss
Çalıştığım fakültede söylenen ile yapılanın farklı olduğuna inanıyorum	160	2,93	1,23
Çalıştığım fakültede politikalar, amaçlar ve uygulamaların çok az ortak noktası vardır	160	3,26	0,83
Çalıştığım fakültede bir şey yapılacağı söylendiği zaman bunun gerçekten yapılıp yapılmayacağı konusunda şüphe duyarım	160	3,17	1,11
Çalıştığım fakültenin çalışanlarından beklediği davranışlar ve ödüllendirdiği davranışlar farklıdır	160	3,57	3,49
Çalıştığım fakültenin yapacağını söylediği şeyler ile gerçekten yapılanlar arasında çok az benzerlik olduğunu görüyorum	160	3,60	0,77
Çalıştığım fakülteyi düşündüğüm zaman sinirlenirim	160	2,15	1,20
Çalıştığım fakülteyi düşündüğüm zaman kızgınlık hissederim	160	2,18	1,25
Çalıştığım fakülteyi düşündüğüm zaman gerilirim	160	2,08	1,15
Çalıştığım fakülteyi düşündüğüm zaman kaygılanırım ve endişelenirim	160	2,35	1,43
Fakülte dışında arkadaşlarıma, çalıştığım fakültede olanlar hakkında yakınırım	160	2,00	1,20
Çalıştığım fakültede herhangi bir şey olduğunda çalışma arkadaşlarımla anlamlı bir bakışma olur	160	2,55	1,39
Diğer çalışanlara çalıştığım fakültede işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum	160	2,73	0,98
Çalıştığım fakültenin uygulama ve politikalarını diğer çalışanlar ile eleştiririm	160	2,34	1,15
Kendimi çalıştığım fakültenin uygulama ve sloganları ile dalga geçerken bulurum	160	1,93	1,19
Tüm ölçek		2,63	

Tablo 4 incelendiğinde çalışmamıza katılanların örgütsel sinizm düzeylerinin ($\bar{x}=2,63$) ile orta seviyede olduğu görülmektedir. Maddeler içerisinde “Çalıştığım fakültenin yapacağını söylediği şeyler ile gerçekten yapılanlar arasında çok az benzerlik olduğunu görüyorum” en yüksek ortalamaya sahip ifadedir. Bunu “Çalıştığım fakültenin çalışanlarından beklediği davranışlar ve ödüllendirdiği davranışlar farklıdır” ifadesi takip etmektedir. Çalışanların kurumlarının yapı ve işleyişinden kaynaklı sorunların olduğunu düşündükleri söylenebilir. Örgütsel sinizmin alt boyutları olan davranışsal boyutun ($\bar{x}=2,40$), duyuşsal boyut ($\bar{x}=2,13$), bilişsel boyutun ($\bar{x}=3,30$) olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizmin alt boyutlarından davranışsal ve duyuşsal sinizmin düşük olduğu buna karşın bilişsel boyutun orta düzeyde olduğu görülmektedir.

5. SONUÇ

Sinizm kavramı özetle diğer insanlara inanmama, güvenmeme, ortak değerleri benimsememe olarak tanımlanırken, örgütsel sinizm kavramını, örgüt mensuplarının örgüte karşı besledikleri negatif tutum olarak tanımlamak mümkündür. Örgütsel sinizmin örgüt çıkarları ve örgütün devamlılığı ile ilgili sonuçları literatürde çeşitli şekillerde belirlenmişse de, yapılan bu çalışmanın akademik eğitim kurumları ile ilgili yapılacak çalışmalar açısından yararlı olacağı düşünülmektedir. Bu çalışma Kafkas Üniversitesi akademisyenlerinin genel ve örgütsel sinizm seviyelerini ölçmek maksadı ile yapılmış, araştırma sonucunda katılımcıların genel sinizm ve örgütsel sinizm seviyelerinin orta düzeyde olduğu gözlemlenmiştir.

Örgütsel sinizmin alt boyutlarından elde edilen bulgulara davranışsal ve duyuşsal sinizmin düşük olduğu buna karşın bilişsel boyutun orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre çalışanlar, kurumlarının kendilerinin bazı beklentilerini karşılamadığını düşündüklerini buna karşın kurumlarına karşı olumsuz tutum ve davranış sergilemediklerini söylemek mümkündür. Örgütsel sinizmin alt boyutları bakımından cinsiyetler arasında farklılıkların olduğu görülmüştür. Buna göre erkek katılımcıların duyuşsal ve davranışsal sinizm algıları kadınlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Unvanlar arasında farklılıkların olup olmadığını belirlemek üzere gerçekleştirilen analizler neticesinde duyuşsal sinizm algılarında araştırma görevlileri ile okutmanlar arasında farklılıkların olduğu görülmüştür. Davranışsal alt boyutta yardımcı doçentler ile araştırma görevlileri arasında ve araştırma görevlileri ile okutmanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Farklı iş yükünün böyle bir farklılığın ortaya çıkmasında etkili olduğu düşünülmektedir. Araştırma sadece bir üniversitenin akademik personelinden alınan verilerle sınırlıdır. Araştırma kapsamının sınırlı olması sebebiyle araştırma

neticesinde elde edilen sonuçları genellemek mümkün değildir. Daha geliştirilebilir sonuçlar elde etmek daha geniş örneklem üzerinde araştırmaları gerekli kılmaktadır. Bu çalışma sinizm ve örgütsel sinizm düzeyini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Gelecekte örgütsel sinizmi ortaya çıkaran nedenlerin ortaya çıkarılmasına yönelik çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKLAR

- ABRAHAM, R. (2000). "Organizational Cynicism: Bases and Consequences", *Eneric, Social And General Psychology Monographs*, Vol; 126(3), 269-292.
- ANDERSON, L.M. (1996). Employee cynicism: An examination using a Contract violation framework. *Human Relations*, 49 (11), 1395-1418. ss.
- ARSLAN, B. S., ŞAHİN, S., DEĞER, B. D. "Psikolojik Sözleşmenin Büro Çalışanlarının Sinik Davranışlarına Etkisi". Süleyman Demirel Üniversitesi: 11.Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi, 2012.
- BATEMAN, T.S., SAKANO, T., FUJITA, M.(1992). "Roger, me, and my attitude: Film propaganda and cynicism toward corporate leadership". *Journal of Applied Psychology*, 11 (5), 768-771.ss.
- BYRNE, Z. S. and HOCHWARTER, Wayne. A. (2007). "Perceived Organizational Support and Performance Relationships Across Levels of Organizational Cynicism", *Journal of Managerial Psychology*, Vol; 23(1), 54-72.
- CANDAN, H. "Örgütsel Sinizm ve İşgören Performansına Olası Etkileri". Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi. Sayı 1, (2013): 181-194.
- ÇEKMECELİOĞLU, H; (2006), "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma", *İş, Güç - Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Haziran, 8(2), ss. 153-168.
- DEAN, J.W., BRANDES P., DHARWADKAR, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352. ss.
- DERİN, N. "İşletmelerde Geride Kalan Sendromu ve Örgütsel Güven.", Ankara: Nobel Yayıncılık, 2011.
- DELKEN, M. (2004). Organizational cynicism: A study among call centers. Unpublished master thesis, University of Maastricht.
- JAMES, S. M. (2005). "Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of Potential Positive and Negative Effects on School Systems". Doktora Tezi. College of Business The Florida State University.
- KALAĞAN G. ve GÜZELLER, C. O. (2010). "Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi". Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. (27), 83-97.
- KUTANIS, R. Ö. ve E. ÇETİNEL, (2010), "Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler mi?", *Kütahya Dumlupınar Üniversitesi SBE. Dergisi*, Cilt: 12 (2), s. 186-195.
- JAMES, M. S. L., (2005), "Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative effects on school Systems". Doktora tezi. College Of Business The Florida State University.
- MCCLOUGH, A.C., ROGELBERG, S.G., FISHER, G.G., BACHIOCHI, P.D. (Summer 1998). "Cynicism and the quality of an individual's contribution to an organizational diagnostic survey". *Organization Development Journal*, 16 (2), 31-42. ss.
- ÖNCER, A.Z. (2009). "An overview of organizational cynicism and a cure suggestion: Teamwork". 2009 EABR & TLC Conference Proceedings, Prague, Czech Republic.
- ÖZDAMAR, K. (2002). Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi 1, Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- ÖZGENER, Ş., ÖĞÜT, A., KAPLAN, M. (2008). "İşgören-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: Örgütsel sinizm". M. ÖZDEVECİOĞLU, H. KARADAL (ed.), *Örgütsel davranışta seçme konular organizasyonların karanlık yönleri ve verimlilik azaltıcı davranışlar içinde*. Ankara, ilke Yayınevi.
- PARKER, S.K., A. JOHNSON, C. COLLINS ve H. NGUYEN (2013), "Making The Most of Structural Support: Moderating Influence of Employees' Clarity And Negative Affect", *Academy of Management Journal*, 56 (3), 867-892.
- PORTER L.W., R.M. STEERS, R.T. MOWDAY ve P. V. BOULIAN (1979), "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians", *Journal of Applied Psychology*, 59 (5), 603-609
- TURAN, Ş. "Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm ve Karaman ili Kamu Kurumlarında Bir Çalışma", Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Karaman: 2011.