

Doğuş Üniversitesi Dergisi, 13 (1) 2012, 12-27

**SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ AKADEMİK
PERSONELİNİN GENEL VE ÖRGÜTSEL SINIZM DÜZEYİ**

**CYNICISM AND ORGANIZATIONAL CYNICISM TRENDS OF
ACADEMICIANS AT SULEYMAN DEMIREL UNIVERSITY FACULTY OF
ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES**

Elif Türkan ARSLAN

Süleyman Demirel Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü
etarслан@iibf.sdu.edu.tr

ÖZET: Araştırmanın amacı Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde görev yapan akademisyenlerin genel sinizm ve örgütsel sinizm eğilimlerini tespit etmektir. Bu amaçla genel sinizm eğilimi Wrightman (1992) tarafından, örgütsel sinizm ise Brandes (1997) tarafından geliştirilen ölçekler kullanılarak araştırılmıştır. Alan araştırması sonucunda elde edilen veriler frekans, faktör ve korelasyon analizlerine tabi tutularak incelenmiş ve sonuçlar yorumlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sinizm; Örgütsel Sinizm

ABSTRACT: The aim of this study is to determine the cynicism and organizational cynicism trends of academicians at the Faculty of Economics and Administrative Sciences at Suleyman Demirel University. For this purpose, while the cynicism is analysed using the scale developed by Wrightman (1992), for the organizational cynicism, Brandes's (1997) scale is preferred. The data obtained in this field study is processed and the results are interpreted through the frequency, factor and correlation analyses.

Keywords: Cynicism; Organizational Cynicism

JEL Classification: M10; M12; M19

1. Giriş

Sinizm (kinizm, sinisizm), temeli antik Yunan'a dayanan bir düşünce okulu ve hayat biçimidir. Bilinen ilk "sinik (kinik)" M.Ö. 444-365 yılları arasında yaşamış olan Sokrates'in öğrencisi Antisthenes'dir (Dean vd., 1998: 342; <http://en.wikipedia.org>).

"Sinik" adının kökeninin Yunanca "köpek" anlamına gelen "kunikos"a dayandığı düşünülmektedir. Bir görüş, eski zamanlarda siniklerin "köpekler" diye çağrılmasını ilk sinik Antisthenes'in Atina'da ders verdiği Cynosarges'e dayanarak açıklamaktadır; Cynosarges kelimesi "beyaz köpeğin yeri" anlamına gelmektedir. İkinci bir görüşe göre ise kelimenin kökeni, Antisthenes'in muhtemelen yaşam biçimine atfen "saf ve gösterişsiz köpek" anlamına gelen lakabı "Haplokuon"dan gelmektedir. Kelimeyle ilgili son görüşe göre ise eğer sinik olarak adlandırılan ilk kişi Antisthenes değilse adlandırmanın kökeni muhtemelen köpeksi davranışlarıyla bilinen Sinoplu Diyojen'e dayanmaktadır. Bu görüşe göre terim Diyojen'in yaşam biçimini ifade etmek için kullanılmış olabilir (Piering, 2009).

Sinik ve sinizm kavramları, yüzyıllar içinde sinizm öğretilerinden farklı anlamlarda türetilmiştir (Dean vd., 1998: 342) ve günümüzde kullanılan anlamıyla kavramlaştırılmıştır. En basit biçimde sinizm “diğerlerinden hoşlanmama ve diğerlerine güvenmeme” olarak tanımlanmaktadır (Brandes vd., 2008: 235). Bateman vd. (1992: 768) sinizmi, “otorite ve kurumlara karşı olumsuz ve güvensiz tutumlar” şeklinde tanımlamıştır.

Anderson (1996: 1398), sinizmi “engellenme, umutsuzluk ve hayal kırıklığıyla nitelenen genel ve spesifik bir tutum olduğu kadar bir kişi, grup, ideoloji, toplumsal gelenek veya kurumlara karşı negatif duygular ve güvensizlik” olarak tanımlamıştır.

Oxford İngilizce sözlükte sinik “insanın niyet ve faaliyetlerinin iyilik ve samimiyetine inanmama eğilimi gösteren ve iğneli söz ve alaylarıyla bunu ifade etmeyi alışkanlık haline getirmiş kişi; küçümseyen, tenkitçi” şeklinde tanımlanmaktadır (Tokgöz, 2008: 285).

Sinizm başlangıçtan itibaren bir hayat biçimi olduğu kadar bir felsefe olmuştur. Sinikler, geleneklerin doğal olmadığına ve mümkün olduğunca bunlardan kaçınılması gerektiğine inanırlar. Örneğin Diyojen bir ev yerine bir fiçıda yaşamıştır (Dean vd., 1998: 342).

Amaçlarının seçkin ve güçlü hale getirilmesinde ironi siniklerin gözde silahlarıdır. Antisthenes’in öğrencisi Sinoplu Diyojen günışığında neden fener taşıdığı sorulduğunda dürüst bir adam aradığını söylemiştir (Dean vd., 1998: 342).

Siniklerin bazı temel özellikleri şunlardır (Özgener vd., 2008: 54):

- Sinikler, yalan söyleme, yapmacık davranma ve başkalarını istismar etmeyi insanın temel karakteristikleri olarak görürler,
- Sinikler, insanın seçimlerini yaparken bencil davrandıklarını, insan davranışlarının tutarsız olduğunu ve insanın güvenilmez olduğunu düşünürler,
- Sinikler, genellikle eylemlerin arkasında saklı güdüler olduğuna inanırlar,
- Sinikler, psikolojik objeye (kişi, örgüt, grup, toplum gibi) ilişkin bir şey düşündüklerinde sıkıntı, tiksinti ve utanç hissedebilirler,
- Sinikler, psikolojik objede dürüstlük ve samimiyet olmadığına dair net ifadeler içeren eleştiriler yapabilirler,
- Sinikler, psikolojik objeyle ilgili deneyim yaşadıklarında genellikle kendi yorumlarıyla olayları anlatır ve alaycı bir mizah kullanırlar.

Sloterdijk’e göre, sinizmin askeri sinizm, devlet sinizmi ve hegemonya gücü, cinsel sinizm, tıbbi sinizm, dini sinizm ve bilgi sinizmi gibi pek çok çeşidi bulunmaktadır (Öncer, 2009: 2). Bu çalışmada örgütsel sinizm incelenecektir.

2. Örgütsel Sinizm Kavramı

Felsefi açıdan tarihi oldukça eski olan sinizm, örgütsel davranış konusunda oldukça yeni sayılabilecek bir araştırma konusu (Cole vd., 2006:463) olmasına rağmen yapılan çalışmalar dünyada işgörenler arasında sinik tutumun yaygınlaştığını göstermektedir. Kanter ve Mirvis (1991: 45) ABD’de ve Dean vd. (1998: 341) Asya ve Avrupa’da örgüt çalışanları arasında sinizmin yaygınlaştığını belirtmişlerdir. Kanter ve Mirvis (1991: 50) Birleşik Devletler’de işgücünün % 48’inin sinik tutuma sahip olduğunu saptamıştır. Bu çalışmadan çok sonra Hochwarter vd. (2004) yaptıkları çalışmada cevaplayıcıların % 50’den fazlasının kendini işe karşı sinik olarak tanımladığını söylemiştir.

Anderson ve Bateman'a (1997: 451) göre sinizm, örgütsel davranış konusunda potansiyel olarak yararlı bir kurgudur. Ancak sinizmi iş tatmini ve güven gibi benzer kurgulardan kavramsal olarak ayıt etmek önemlidir.

Literatürde örgütsel sinizme yönelik çok fazla tanım mevcuttur ancak yapılan tanımlamalar arasında etkili olabilmiş tanımlama sayısı azdır. Literatürde en yaygın kullanılan örgütsel sinizm tanımlarından biri Dean vd.'e (1998) aittir (Delken, 2004: 8). Dean vd.'e (1998: 345) göre örgütsel sinizm, bir kişinin istihdam edildiği organizasyona karşı (1) örgütün bütünlükten yoksun olduğuna yönelik inanç, (2) örgüte yönelik negatif duygulanım ve (3) bu inanç ve duygularla tutarlı biçimde örgüte karşı aşağılayıcı ve eleştirel davranış eğilimlerinden oluşan olumsuz tutumdur. Bu negatif tutum örgütün bütününe karşı olabileceği gibi yalnızca bir bölümüne karşı da olabilir (Naus, 2007: 25).

Wilkerson vd. (2008: 2274), örgütsel sinizmi genel olarak, bir kişinin çalıştığı örgüte ve onun prosedürlerine, süreçlerine ve yönetimine karşı, bu unsurların çalışanın çıkarlarına karşı olduğu fikrine dayanan negatif tutumu olarak tanımlamıştır. Naus vd. (2007: 685, 689) örgütsel sinizmi, örgüt ve örgüt yönetimi tarafından atılan adımlar hakkındaki kötü düşünceler ve hayal kırıklığı hisleriyle mücadele edebilmek için çalışılan örgüte karşı kendini savunma tutumu olarak tanımlamıştır ve örgütsel sinizmin iş çevresinde itibar kazanmak için alternatif bir yol olabileceğini belirtmiştir.

Scharmer (2007:125) sinizmi, çalışanları kendi yaratıcılıklarından uzaklaştıran tüm duygusal eylemler olarak nitelendirmekte ve gelişmeyi engellediği için çalışanları etkisizleştirdiğini ileri sürmektedir. Stern vd. (1990: 271) ise örgütsel sinizmi "şirketler çalışanlarını önemsemezler ve pek çok iş çalışanların bağlılığına layık değildir" tutumu şeklinde tanımlamıştır.

Abraham (2000) örgütsel sinizmin, çalışanların kişisel değerleri ve örgütün değerleri arasında uyum olmadığı algısından kaynaklanabileceğini belirtmiştir. Kişisel ve örgütsel değerler farklı olduğunda çalışanların davranışı bu değerlerin herhangi birine uymayacaktır. Çünkü örgütsel değerler daha baskın olma eğilimindedir ve genellikle bu değerlere öncelik verilmektedir (Naus, 2007: 40). Bu noktada, kişinin değerleri ve örgütün değerleri arasında uyumsuzluk olması ve buna rağmen örgütün değerlerine öncelik verilerek kişinin örgütün değerleri doğrultusunda davranması sebebiyle kişinin kişi-rol çatışması yaşayabileceği, kişinin de bu içsel çelişkiden ötürü zamanla bu çelişkiye bir tepki olarak sinik tutuma sahip olabileceği belirtilebilir. Böyle bir yaklaşıma göre de örgüte karşı sinik tutumun esas itibarıyla bir psikolojik savunma mekanizması olduğu ileri sürülebilir. Nitekim, örgütsel davranış açısından örgütsel sinizmin sabit bir kişisel özellik değil öğrenilmiş bir tutum/inanç/davranış olduğu yönünde fikir birliği mevcuttur (Dean vd., 1998; Wanaus vd., 2000; Reichers vd., 1997; Wilkerson vd., 2008; Brown ve Gregan, 2008; Brandes vd., 2008; Abraham, 2000; Brandes vd., 1999; Davis ve Gardner, 2004; Dhar, 2009; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003; Anderson ve Bateman, 1997; James ve Baker, 2008). Zira insan sinik olmaya karar vermez. Örgütsel sinizm, deneyimler sonucu ortaya çıkar (Brown ve Gregan, 2008: 669). Örgüte ilgili samimiyetsiz veya adaletsiz davranış deneyimleri ya da algıları, doğruluk olmayışı, sahtekârlık veya samimiyetsizlik sebebiyle gelişen inançlar örgütsel sinizmin başlıca habercilerini oluşturmaktadır (Naus, 2007: 26).

İşyerinde sinik tutuma sahip çalışanlar liderlerinin güdülerine güvenmezler ve işverenlerinin fırsat bulduklarında emeklerini sömüreceğine; örgütsel ödüllerin adil bir biçimde dağıtılmadığına ve organizasyon faaliyetlerinde açıklık, dürüstlük ve

samimiyet olmadığına inanırlar (Anderson ve Bateman, 1997: 449, 451; Brandes vd., 1999: 5). Örgütsel sinik, işyerindeki problemlerin en azından tespit edilebilir olduğuna ancak sistemin doğasında var olan eksiklikler nedeniyle değişim ve düzeltme (geliştirme) çabalarının boşuna olduğuna inanışidir (McClough vd., 1998 : 32).

Bir tutum olarak örgütsel sinizmin hem çalışanlar hem de bir bütün olarak örgüt için olumsuz sonuçlara yol açabileceği gibi olumlu sonuçlar da doğurabileceği (Davis ve Gardner, 2004: 442) düşünülmektedir. Örneğin Dean vd (1998) sinik tutuma sahip çalışanların organizasyonel karar vericilerin etik dışı ve bencil davranışları karşısında ne düşündüklerini açıkça söylemelerinin muhtemel olduğunu düşünmektedir. Anderson ve Bateman (1997) ise sinik tutuma sahip olanların etik dışı davranışlara yönelik taleplere uyma niyetlerinin daha az olduğunu belirtmektedir. Ancak bu noktada belirtmek gerekir ki örgütsel sinizmle ilgili çalışmalar çoğunlukla bu tutumun olumsuz sonuçlarını araştırmaya yönelmiştir. Örgütsel sinizmin –eğer varsa- olası yararları konusunda doğrudan bir çalışma mevcut değildir, dolayısıyla bu konuda kesin bir yargıya varılamaz. Fakat örgütsel sinizmin davranış boyutunda sinik tutuma sahip çalışanların örgütlerini eleştirdikleri bilinmektedir. Bu bağlamda, eleştirinin doğru yönetilebilmesi halinde gelişme ve ilerleme için örgütler tarafından itici güç olarak kullanılabilmesi söylenebilir. Bu noktada örgütlerde sinizm seviyesinin belirlenmesinin ve sinik tutuma sahip çalışanların bu tutumunun nedenlerinin ve varsa ortaya koydukları çözüm önerilerinin dikkate alınmasının örgütler için faydalı olabileceği düşünülebilir.

Dean vd. (1998) ve Abraham (2000) örgütsel sinizmi beş formda ele almış ve örgüt literatüründe sinizmin kavramsallaştırılmasına büyük katkı sağlamıştır. Örgütsel sinizmle ilgili çalışmalarda sinizm tanımlamaları genelde yapılan çalışmanın amacına yönelik olarak farklı kapsamlarda ele alınmıştır. Ancak Delken (2004: 13) örgütsel sinizm teriminin işe ve işverene yönelmiş tüm sinizm türlerini ifade etmek üzere kullanılan kuşatıcı bir terim olduğunu belirtmiştir. Tablo 1’de örgütsel sinizmin alt formları yer almaktadır.

Tablo 1. Örgütsel Sinizmin Alt Formları

Sinizm Formu	Tanım
Kişilik sinizmi	Diğerlerine karşı olumsuz algılamalar ve muhalefet içeren sabit bir kişilik özelliğidir. Diğer insanlara karşı, dünyanın, sosyal etkileşimde cana yakın olma kabiliyeti bulunmayan, ikiyüzlü, düzenbaz, umursamaz ve bencil insanlarla dolu olduğuna yönelik geniş kapsamlı bir genellemeye dayalı, kökleşmiş bir güvensizlik vardır.
Sosyal/kurumsal sinizm	Kişi ve toplum arasındaki sosyal sözleşmenin ihlal edilmesinin bir sonucu olarak görülebilir.
Mesleki sinizm	Özellikle hizmet sektöründe görülen mesleki sinizm, kişinin becerilerinin engellenmesiyle başa çıkma stratejisidir ve tüketicilerden uzaklaşmaya ve tüketicileri insan olarak görmemeye neden olur. Mesleki sinizmin ikinci nedeni ise kişi-rol çatışmasıdır.
Çalışan sinizmi	Çalışan sinizmi dev şirketlere, tepe yönetime ve işyerindeki diğer oluşumlara yönelik aşağılama ve güvensizlik gibi güçlü hayal kırıklığı, umutsuzluk ve engellenme hisleriyle karakterize edilen tutumdur.
Örgütsel değişim sinizmi	Örgütsel değişim sinizmi başarısız olmuş değişim çabalarına karşı bir reaksiyondur ve gelecekteki çabaların başarısı konusunda kötümserlik ile değişim ajanlarının tembel ve yetersiz oldukları inancından oluşmaktadır.

Kaynak: Dean vd., 1998; Anderson, 1996 ve Abraham, 2000’den uyarlanmıştır.

2.1. Literatür Araştırması

1940’larda Minnesota Üniversitesi’nde kişilik karakteristikleriyle ilgili yapılan tarihi çalışmada geliştirilen “Minnesota Çok Ölçekli Kişilik Envanteri” ilk sinizm ölçekleri

için temel teşkil etmiştir ve bu çalışma örgütsel sinizmle ilgili ilk modern çalışma olarak kabul edilmektedir (Delken, 2004: 12).

Örgütsel sinizm literatüründe yer alan sinizm çalışmaları esas itibariyle iki gruba ayrılabilir. İlk grupta yer alan çalışmalar örgütsel sinizmi kavramsallaştırmaya ve örgütsel sinizm için ölçek geliştirmeye yönelik çalışmalardır (Brandes, 1997; Dean vd. 1998; Anderson, 1996.; Abraham 2000). Dean vd. (1998) sinizmle ilgili yapılmış çalışmaları ele alarak sinizmin beş farklı formda kavramlaştırıldığını belirtmiş ve bunları kişilik sinizmi, toplumsal/kurumsal sinizm, meslek/iş sinizmi, çalışan sinizmi ve örgütsel değişim sinizmi olarak sınıflandırmıştır. Abraham vd. (2000) örgütsel sinizmin beş farklı formunun her birini psikolojik sözleşme teorisi bağlamında ele alarak tanımlamış ve toplumsal, çalışan ve örgütsel sinizmin psikolojik sözleşme ihlallerinden; mesleki sinizmin tükenmişlik ve kişi-rol çatışmasından; kişisel sinizmin ise doğuştan gelen özellikten kaynaklandığını belirlemiştir. İkinci grup ise örgütsel sinizmin öncüllerini ve sonuçlarını araştırmaya yönelik çalışmalardan oluşmaktadır.

Örgüt biliminde sinizm ile ilgili çalışmalar esas itibariyle iki temel alanda yapılmıştır. Bu alanlardan ilki “mesleki sinizm” olarak adlandırılmakta ve kişinin işine karşı sinik tutuma sahip olmasını ifade etmektedir. İş hayatına yeni başlayan kişiler çalışma çevresinin düşündüklerinden oldukça farklı olabileceğini öğrenirler ve bir süre sonra deneyimleri nedeniyle işe karşı sinik tutuma sahip olurlar. Mesleki sinizmde genellikle tüketiciye yönelik olumsuz davranış söz konusudur. Sinizm konusunda bu alanda yapılan çalışmalar özellikle sağlık hizmetleri, sosyal hizmetler ve polislik mesleklerinde gerçekleştirilmiştir (Naus, 2007: 13). İkinci alan ise bazı olumsuz örgütsel koşulların neden olduğu sinizme odaklanmıştır. Mesleki sinizme benzer biçimde, bu sinizm türünde de karşılanmamış veya engellenmiş beklentiler söz konusu olup bu unsurların yanı sıra örgütsel karakteristikler veya olaylar temel teşkil etmektedir. Örgütsel sinizm, örgütün tümünü ya da yönetim, politika veya uygulamalar gibi spesifik unsurlarını hedef almakta olup “çalışan sinizmi” veya “örgütsel sinizm” olarak adlandırılmaktadır (Naus, 2007: 13-14). Mesleki sinizmin esas itibariyle kişinin kendisinden, örgütsel sinizmin ise örgütten kaynaklandığı söylenebilir.

İş hayatında sinizmle ilgili ilk çalışmaların pek çoğu (O’Connell, vd., 1986; Regoli vd., 1990; Regoli vd., 1991) polis yönetimi alanında yapılmıştır (Brandes vd.1999: 6). O’Connell vd. (1986) çalışmalarında polis sinizmini iki temel boyutta tanımlamışlardır ve polis memurlarının sadece işlerine karşı değil çalıştıkları örgüte karşı da sinik olabileceklerini belirtmişlerdir. Bu çalışma sinizm konusunda örgütü hedef alan ve örgütsel sinizmi sinizmden farklılaştıran ilk referanstır (Brandes vd., 1999: 6). Bu yönüyle çalışma örgütsel sinizm alanında önemlidir.

O’Connell vd. (1986) görev süresi ve örgütsel sinizm arasında eğrisel bir ilişki bulunduğunu saptamışlardır; dokuz yıldan daha az veya on beş yıldan daha fazla süreyle görev yapanların örgütlerine karşı daha az sinik olduklarını tespit etmişlerdir.

Örgütsel sinizm, genellikle örgütsel değişim bağlamında ele alınmış ve örgütsel davranış alanında yapılan sinizm araştırmaları çoğunlukla bu düzlemde gerçekleştirilmiştir (Reichers vd.,1997; Wanaus vd., 2000;Abraham, 2000; Bommer vd., 2005; Stanley vd., 2005; Bernert vd., 2007; Wu vd., 2007; Brown ve Gregan,

2008). Örgütsel sinizm ile ilgili çalışılan bir diğer konu da liderliktir. Literatürde liderlik-sinizm ilişkisi çeşitli boyutlarıyla ele alınmıştır (Davis ve Gardner, 2004; Ferres ve Connel, 2004; Bommer vd., 2005; Kouzes ve Posner, 2005; Wu vd., 2007; Rubin vd., 2009).

Örgütsel sinizm örgütsel adalet bağlamında da ele alınmıştır. Benerth vd. (2007) çalışmalarında dağıtım adaleti ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ve etkileşim adaleti ile örgütsel sinizm arasında da yine negatif yönlü ilişki olduğunu saptamışlardır. Diğer yandan, işlemsel adalet ve örgütsel sinizm arasında bir ilişki saptanamamıştır. Wu vd. (2007) çalışanların adalet algısının örgütsel değişime karşı sinizmi etkilediğini tespit etmişlerdir.

Örgütsel sinizmi psikolojik sözleşme teorisi içerisinde (çerçevesinde) ele alan çalışmalar da mevcuttur (Anderson, 1996; Abraham vd., 2000; Johnson ve O'Leary-Kelly., 2003; Pugh vd., 2003). Abraham (2000) örgütsel sinizmin iş tatmini, örgütsel bağlılık, yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkilerini ampirik olarak araştırmıştır. Johnson ve O'Leary-Kelly (2003: 629) psikolojik sözleşme ihlalinin çalışan sinizminin temel belirleyicisi olduğunu belirtmişlerdir. Çalışmaları sonucunda çalışanın, işverenin psikolojik sözleşmeyi ihlal ettiği yönündeki algısı ile işverene yönelik sinizmi arasında pozitif ilişki bulunduğunu saptamışlardır. Psikolojik sözleşme ihlalinin çalışan tutumu (iş tatmini, örgütsel bağlılık gibi) üzerindeki etkisine örgütsel sinizmin kısmen vasıta olduğu ve psikolojik sözleşme ihlalinin çalışanın duygusal tükenmişliği üzerindeki etkisine örgütsel sinizmin tamamen vasıta olduğu çalışmanın diğer önemli bulgularıdır. Pugh vd. (2003) psikolojik sözleşme ihlali ve sinizm arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu saptamışlardır.

Reichers vd. (1997), örgütsel sinizm ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü; örgütsel sinizm ve şikâyetlerin artması arasında pozitif yönlü ilişki bulmuştur. Anderson ve Bateman (1997), örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönlü ilişki bulmuştur. Abraham (2000), örgütsel sinizm ve iş tatminsizliği ve yabancılaşma arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu; örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönlü ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Atwater vd. (2000), yöneticilerde daha düşük örgütsel sinizm olduğunu belirtmiştir. Reichers vd. (1997), sinik çalışanların düşük iş tatmini, düşük örgütsel bağlılık ve daha fazla olumsuz duygulanım içinde olduğunu bulmuştur.

Örgütsel sinizme yönelik Türkçe literatür henüz yeterli değildir. Erdost vd. (2007) sinizme yönelik geliştirilen ölçekleri Türkiye'de bir firmada uygulayarak test etmişlerdir. Erdost vd.'nin (2007) çalışmasında genel sinizm ölçeklerinden Wrightsman'ın (1991) ölçeğinin güvenilirliği Kanter ve Mirvis'in (1991) ölçeğinden daha yüksek çıkmıştır. Örgütsel sinizm ölçeği olarak da Brandes'in (1997) ölçeğinin yüksek güvenilirlik ve geçerliliğe sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışmada eğitim düzeyi ön lisans olan çalışanların genel sinizm seviyelerinin eğitim düzeyi lisans olan çalışanlara göre daha fazla olduğunu saptanmıştır. Bunun nedeni olarak da lisans programını kazanamayıp ön lisans okumak durumunda kalanların hayata daha olumsuz bakmaları gösterilmiştir. Çalışmada elde edilen ancak literatürde ele alınmayan bir diğer önemli bulgu da çalışanın çalıştığı iş yeri sayısı ile genel sinizm seviyesi arasında zayıf da olsa negatif yönlü bir ilişki olduğudur. Yazarlar bunun

sebebini, kişinin farklı iş yerlerinde çalıştıkça sinik bakış açısının azalması olarak belirtmiştir.

Güzeller ve Kalağan (2008) mevcut bir sinizm ölçeğini Türkiye'ye uyarlamıştır. Tokgöz ve Yılmaz (2008) otel işletmelerinde çalışanların genel ve örgütsel sinizm seviyelerini araştırmış ve genel sinizm seviyesi ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Kutanis ve Çetinel (2009) örgütsel adalet algısı ve sinizm ilişkisini incelemiş ve örgütsel adalete ilişkin olumsuz algının sinik tutuma sahip olmayı etkilediğini saptamışlardır. Çalışmanın önemli bir bulgusu da statü ve sinizm ilişkisine yönelik olmuştur. Araştırmanın sonucuna göre araştırma görevlileri daha fazla sinik tutuma sahiptir. Tükel Türk vd. (2009) psikolojik kontrat ihlalleri ve sinizm arasındaki ilişkiyi incelemiş ve psikolojik kontrat ihlalleri ve sinizm arasında orta düzeyde pozitif yönlü ilişki olduğunu saptamışlardır.

3. Akademisyenlerin Genel Sinizm Eğilimi ve Örgütsel Sinizm Eğilimlerine Yönelik Araştırma

3.1. Amaç

Çalışmanın öncelikli amacı akademik personelin genel sinizm seviyelerinin ve örgütsel sinizm seviyelerinin tespit edilmesidir. Araştırmada gözetilen bir diğer amaç ise genel sinizm ile örgütsel sinizm arasında ilişki olup olmadığını saptamaktır.

3.2. Yöntem

Literatürde örgütsel sinizm çalışmalarına bakıldığında genellikle “senaryo” (Anderson vd., 1997) ve anket tekniğinin kullanıldığı görülmüştür. Bu çalışmada örgütsel sinizm seviyesinin tespit edilmesinde anket tekniğinin kullanılması uygun görülmüştür.

Çalışmada, Erdost vd. 'nin (2007) çalışmalarının sonuçlarından yola çıkılarak genel sinizm seviyesinin belirlenmesi için Wrightman'ın (1992) geliştirdiği ölçekten, örgütsel sinizm seviyesinin belirlenmesi için ise Brandes'in (1997) geliştirdiği ölçekten yararlanılmıştır. Çalışmada kullanılan ölçek üç bölüme ayrılmıştır. Ölçeğin ilk bölümü katılımcıların demografik özelliklerini belirleme amacıyla yönelik toplam sekiz sorudan oluşmaktadır. Anketin ikinci bölümü katılımcıların genel sinizm seviyesini tespit etmeye yöneliktir. Bu amaçla Wrightman'ın geliştirdiği on maddelik ölçek Türkçeye çevrilmiş ve 5'li Likert ölçeğine uygun biçimde düzenlenmiştir. Yanıtlayıcıların ölçekte yer alan ifadelere katılma derecesini “kesinlikle katılıyorum”, “katılıyorum”, “fikrim yok”, “katılmıyorum” ve “kesinlikle katılmıyorum” ifadeleriyle belirtmeleri istenmiştir. Ölçeğin üçüncü bölümü katılımcıların örgütsel sinizm seviyelerinin belirlenmesine yöneliktir. Brandes'in (1997) üç bölüm ve toplam on dört sorudan oluşan ölçeği bütünleştirilmiş ve “hiçbir zaman”, “nadiren”, “ara sıra”, “sık sık” ve “her zaman” ifadeleri kullanılarak 5'li Likert formuna uygun olarak düzenlenmiştir.

Alan araştırması sonucunda elde edilen veriler SPSS paket programı kullanılarak analiz edilmiştir.

3.3. Örneklem

Araştırma amacı doğrultusunda Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde görev yapan akademisyenler araştırmanın evrenini oluşturmaktadır.

3.4. Bulgular

Araştırmaya Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde görev yapan 80 akademisyen katılmıştır.

3.4.1. Katılımcıları Demografik Özellikleri

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2. Araştırmaya Katılanların Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulgular

Demografik Özellikler	Frekans (F)	Yüzde (%)	
Cinsiyetiniz	Erkek	51	63,8
	Kadın	29	36,3
Yaşınız	20-24	6	7,5
	25-30	31	38,8
	31-35	15	18,8
	36-40	11	13,8
	41-45	12	15,0
	46-50	3	3,8
	51 ve üstü	2	2,5
Medeni Durumunuz	Evli	51	63,8
	Bekar	29	36,3
Ünvanınız	Profesör	2	2,5
	Doçent	7	8,8
	Yardımcı Doçent	18	22,5
	Araştırma Görevlisi	49	61,3
	Uzman	2	2,5
	Okutman	2	2,5
Meslekte kaçınıcı yılınız?	Bir yıldan az	2	2,5
	1-5 yıl	27	33,8
	6-10 yıl	30	37,5
	11-15 yıl	13	16,3
	15 yıldan çok	8	10,0
Bu fakültede kaçınıcı yılınız?	Bir yıldan az	4	5,0
	1-5 yıl	32	40,0
	6-10 yıl	26	32,5
	11-15 yıl	13	16,3
	15 yıldan çok	5	6,3
İdari göreviniz var mı?	Evet	16	20,0
	Hayır	64	80,0

Tablodan da görülebileceği üzere, fakültede görev yapan akademisyenlerin %63,8'i (51) erkek, %36,3'ü (29) ise kadındır. Fakültede görev yapan akademisyenlerin %63,8'i (51) evli, %36,3'ü (29) bekârdır.

Akademisyenlerin yaş dağılımı incelendiğinde 25-30 yaş aralığında görev yapmakta olan akademisyenlerin sayısal oranlarının (%38,8) yüksek olduğu görülmektedir. Bunu sırasıyla 31-35 (%18,8), 41-45 (%15,0), 36-45 (%13,8), 20-24 (%7,5), 46-50 (%3,8) ve 51 ve üstü (%2,5) yaş aralığı takip etmektedir. Bu değerler göz önüne alındığında fakültede görev yapan öğretim elemanlarının çoğunluğunun orta yaş (%47,6) ve orta yaş altı (%46,3) olduğu söylenebilir. Bu değerler bağlamında araştırma alanının genç bir akademik kadroya sahip olduğu anlaşılmaktadır. Ancak

bu sonuç bir yandan da fakültede görev yapan araştırma görevlilerinin araştırmaya daha fazla katılımından kaynaklanmaktadır. Zira bu durum katılımcıların unvanlarına göre dağılımından da anlaşılmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu (%61,3) araştırma görevlisi olarak görev yapmaktadır. Araştırmaya katılanların %22,5'i yardımcı doçent, %8,8'i doçent, %2,5'i profesör, %2,5'i uzman ve %2,5'i okutmandır.

Araştırmaya katılanların mesleki kıdemi dikkate alındığında %37,5'i 6-10 yıldır, %33,8'i 1-5 yıldır, %16,3'ü 11-15 yıldır, %10'u 15 yıldan daha fazla süredir ve %2,5'i bir yıldan daha az süredir bu meslekte görev yapmaktadır. Katılımcıların fakülteadaki kıdemleri incelendiğinde %40'ının 1-5 yıldır, %32,5'inin 6-10 yıldır, %16,3'ünün 11-15 yıldır, %6,3'ünün 15 yıldan daha fazla zamandır ve %5'inin bir yıldan daha az zamandır S.D.Ü. İ.İ.B.F.'de görev yaptıkları görülmektedir.

Araştırmaya katılanların çoğunluğunun (%80) herhangi bir idari görevi bulunmamaktadır.

3.4.2. Katılımcıların Genel Sinizm Düzeyi

Genel sinizm eğilimini ölçmeye yönelik ölçeğe uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha değeri 0,807 olarak hesaplanmıştır ve bu değer ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Genel sinizm ölçek maddeleri ve ölçeğin tümüne ait ortalama ve standart sapma düzeyleri Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3. Genel Sinizm Eğilimine Yönelik Ortalama ve Standart Sapmalar

Ölçek Maddeleri	N	\bar{X}	ss
İnsanların çoğu yakalanmayacağından emin olsa para ödmeden dolmuşa biner	80	3,02	1,27
Çoğu insan kendini beğenmiştir	80	3,27	1,04
Bir çıkarı olduğunda insanların çoğu yalan söyler	80	3,45	1,04
İnsanlar diğer insanlarla gerçekte ilgilenmezler ama ilgileniyor görünürler	80	3,15	1,05
İnsanların çoğu fırsat bulursa vergi kaçırır	80	3,66	0,99
Çoğu insan arzu ettiği şeylerle ilgili dürüst değildir	80	2,86	0,99
İnsanların çoğu içten içe, başkalarına yardım etmek için elinden geleni yapmaktan hoşlanmaz	80	2,53	1,01
İnsanlar dürüstlük ve ahlaka ilişkin etik standartlara sahip olduklarını ifade ederler ancak çok az insan bunlara uyar	80	3,37	1,08
Tipik bir öğrenci etik standartlara sahip olsa bile sınavda herkes yaptığında kopya çeker	80	3,45	1,14
Günümüz dünyasında pek çok insan cömert insanları istismar ettiği için, cömert insanları görmek acıdır	80	2,91	1,08
Tüm ölçek		3,17	0,64

Tablo incelendiğinde, araştırmaya katılan akademisyenlerin “İnsanların çoğu yakalanmayacağından emin olsa para ödmeden dolmuşa biner” maddesine (3,02) kısmen katılıyorum, “Çoğu insan kendini beğenmiştir” maddesine (3,27) kısmen katılıyorum, “Bir çıkarı olduğunda insanların çoğu yalan söyler” maddesine (3,45) kısmen katılıyorum, “İnsanlar diğer insanlarla gerçekte ilgilenmezler ama ilgileniyor görünürler” maddesine (3,15) kısmen katılıyorum, “İnsanların çoğu fırsat bulursa vergi kaçırır” maddesine (3,66) kısmen katılıyorum, “Çoğu insan arzu ettiği şeylerle ilgili dürüst değildir” maddesine (2,86) katılmıyorum, “İnsanların çoğu içten içe, başkalarına yardım etmek için elinden geleni yapmaktan hoşlanmaz” maddesine (2,53) katılmıyorum, “İnsanlar dürüstlük ve ahlaka ilişkin etik standartlara sahip olduklarını ifade ederler ancak çok az insan bunlara uyar” maddesine (3,37) kısmen

katılıyorum, “Tipik bir öğrenci etik standartlara sahip olsa bile sınavda herkes yaptığında kopya çeker” maddesine (3,45) kısmen katılıyorum ve “Günümüz dünyasında pek çok insan cömert insanları istismar ettiği için, cömert insanları görmek acıdır” maddesine (2,91) katılmıyorum şeklinde cevap verdiği görülmektedir. Ayrıca, ölçek ortalaması da (3,17) kısmen katılıyorum olarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla, katılımcıların genel sinizm seviyesinin orta düzeyde olduğu söylenebilir.

Genel sinizm eğilimi ölçeğine faktör analizi de yapılmıştır. Analiz sonucunda Keiser-Meyer-Olkin testi sonucu 0,792 çıkmıştır, bu değer verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Bartlett’s Sphericity testi sonucu da (209,471) korelasyon yeterliliğinin sağlandığını göstermektedir. Faktörlerin toplam varyansı açıklama gücü %60,99’dur. Analiz sonucunda ölçekte yer alan maddelerin üç faktör altında toplandığı görülmüştür. Literatürde genel sinizme yönelik böyle bir sınıflandırmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla ölçekte yer alan ifadeler incelenmiş ve dört ifade “*bilişsel boyut*”; üç ifade “*davranışsal boyut*” ve üç ifade “*duyuşsal boyut*” olarak isimlendirilmiştir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda faktörlerin güvenilirliğinin (Cronbach’s Alpha değeri sırasıyla 0,74, 0,62 ve 0,63) kabul edilebilir düzeyde yüksek çıktığı görülmüştür. Faktör analizi sonuçları Tablo 4’te görülmektedir.

Tablo 4. Genel Sinizm Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	Faktörler		
	Bilişsel Boyut	Davranışsal Boyut	Duyuşsal Boyut
Çoğu insan arzu ettiği şeylerle ilgili dürüst değildir	0,79	0,0	0,07
Bir çıkarı olduğunda insanların çoğu yalan söyler	0,70	0,29	0,16
İnsanlar diğer insanlarla gerçekte ilgilenmezler ama ilgileniyor görünürler	0,58	0,32	0,18
İnsanların çoğu fırsat bulursa vergi kaçırır	0,57	0,40	0,14
İnsanların çoğu yakalanmayacağından emin olsa para ödmeden dolmuşa biner	0,24	0,79	-0,05
Çoğu insan kendini beğenmiştir	0,42	0,68	0,13
Tipik bir öğrenci etik standartlara sahip olsa bile sınavda herkes yaptığında kopya çeker	-0,24	0,60	0,55
Günümüz dünyasında pek çok insan cömert insanları istismar ettiği için, cömert insanları görmek acıdır	0,12	-0,02	0,75
İnsanlar dürüstlük ve ahlaka ilişkin etik standartlara sahip olduklarını ifade ederler ancak çok az insan bunlara uyar	0,21	0,21	0,75
İnsanların çoğu içten içe, başkalarına yardım etmek için elinden geleni yapmaktan hoşlanmaz	0,47	-0,03	0,54

Genel sinizm boyutları ortalamalar itibariyle de ele alınmış ve “bilişsel boyut” 3,28; “davranışsal boyut” 3,25 ve “duyuşsal boyut” 2,94 olarak tespit edilmiştir. Bu bulgular itibariyle araştırma kapsamında genel sinizm bilişsel ve davranışsal boyutlar itibariyle birbirine yakın yaşanırken duyuşsal boyutta düşük düzeydedir.

3.4.3. Katılımcıların Örgütsel Sinizm Düzeyi

Yapılan güvenilirlik analizi neticesinde Cronbach’s Alpha değeri 0,92 olarak hesaplanmıştır ve bu değer ölçeğin oldukça güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir.

Tablo 5’te örgütsel sinizm ölçek maddeleri ve ölçeğin tümüne ait ortalama ve standart sapmalar verilmiştir.

Tablo 5. Örgütsel Sinizm Eğilimine Yönelik Ortalama ve Standart Sapmalar

Ölçek Maddeleri	N	\bar{X}	ss
Çalıştığım fakültede söylenenle yapılanların birbirinden farklı olduğuna inanıyorum	80	3,21	1,08
Çalıştığım fakültede politikalar, amaçlar ve uygulamaların çok az ortak noktası vardır	80	3,02	1,07
Çalıştığım fakültede bir şey yapılacağı söylendiği zaman bunun gerçekten yapılıp yapılmayacağı konusunda şüphe duyarım	80	2,95	1,15
Çalıştığım fakültenin çalışanlarından beklediği davranışlar ve ödüllendirdiği davranışlar farklıdır	80	3,1	1,19
Çalıştığım fakültenin yapacağını söylediği şeyler ile gerçekten yapılanlar arasında çok az benzerlik olduğunu görüyorum	80	2,95	1,1
Çalıştığım fakülteyi düşündüğüm zaman sinirlenirim	80	2,01	1,04
Çalıştığım fakülteyi düşündüğüm zaman kızgınlık hissederim	80	1,96	1,07
Çalıştığım fakülteyi düşündüğüm zaman gerilirim	80	1,96	1,02
Çalıştığım fakülteyi düşündüğüm zaman kaygılanırım/endişelenirim	80	2,15	1,18
Fakülte dışındaki arkadaşlarıma, çalıştığım fakültede olanlar hakkında yakınıyorum	80	2,01	0,89
Çalıştığım fakültede herhangi bir şey olduğunda çalışma arkadaşlarımla anlamlı bakışmalarda bulunuruz	80	2,55	0,92
Diğer çalışanlarla, çalıştığım fakültede işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum	80	2,96	0,93
Çalıştığım fakültenin uygulama ve politikalarını diğer çalışanlarla eleştiririm	80	2,66	0,84
Kendimi çalıştığım fakültenin uygulama ve sloganlarıyla dalga geçerken bulurum	80	2,02	1,03
Tüm ölçek		2,53	0,75

Tablo incelendiğinde katılımcıların “Çalıştığım fakültede söylenenle yapılanların birbirinden farklı olduğuna inanıyorum” ifadesine ara sıra (3,21); “Çalıştığım fakültede politikalar, amaçlar ve uygulamaların çok az ortak noktası vardır” ifadesine ara sıra (3,02); “Çalıştığım fakültede bir şey yapılacağı söylendiği zaman bunun gerçekten yapılıp yapılmayacağı konusunda şüphe duyarım” ifadesine nadiren (2,95); “Çalıştığım fakültenin çalışanlarından beklediği davranışlar ve ödüllendirdiği davranışlar farklıdır” ifadesine ara sıra (3,1); “Çalıştığım fakültenin yapacağını söylediği şeyler ile gerçekten yapılanlar arasında çok az benzerlik olduğunu görüyorum” ifadesine nadiren (2,95); “Çalıştığım fakülteyi düşündüğüm zaman sinirlenirim” ifadesine nadiren (2,01); “Çalıştığım fakülteyi düşündüğüm zaman kızgınlık hissederim” ifadesine hiçbir zaman (1,96); “Çalıştığım fakülteyi düşündüğüm zaman gerilirim” ifadesine hiçbir zaman (1,96); “Çalıştığım fakülteyi düşündüğüm zaman kaygılanırım/endişelenirim” ifadesine nadiren (2,15); “Fakülte dışındaki arkadaşlarıma, çalıştığım fakültede olanlar hakkında yakınıyorum” ifadesine nadiren (2,01); “Çalıştığım fakültede herhangi bir şey olduğunda çalışma arkadaşlarımla anlamlı bakışmalarda bulunuruz” ifadesine nadiren (2,55); “Diğer çalışanlarla, çalıştığım fakültede işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum” ifadesine nadiren (2,96); “Çalıştığım fakültenin uygulama ve politikalarını diğer çalışanlarla eleştiririm” ifadesine nadiren (2,66) ve “Kendimi çalıştığım fakültenin uygulama ve sloganlarıyla dalga geçerken bulurum” ifadesine nadiren (2,02) şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Ölçeğe ait ortalama 2,53’tür; dolayısıyla katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin orta düzeyde olduğu söylenebilir.

Ölçek, faktör analizine tabi tutulmuş ve analiz sonucunda Keiser-Meyer-Olkin testi sonucu 0,905 çıkmıştır, bu değer verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Bartlett’s Sphericity testi sonucu da (903,386) korelasyon yeterliliğinin sağlandığını göstermektedir. Faktörlerin toplam varyansı açıklama gücü %74,68’dir. Analiz sonucunda ölçekte yer alan maddelerin üç faktör altında

toplandığı görülmüştür. Literatürde örgütsel sinizmin üç boyutu tanımlanmıştır ve ölçekte yer alan beş ifade duyuşsal, beş ifade bilişsel ve dört ifade ise davranışsal boyutu oluşturmaktadır ki bu sonuç Brandes (1997) ve Dean vd. (1998)'in örgütsel sinizme ilişkin yapmış oldukları üç boyutlu değerlendirmeyle örtüşmektedir. Güvenilirlik analizi sonucunda faktörlerin güvenilirliklerinin (Cronbach's Alpha değeri sırasıyla 0,93, 0,92 ve 0,73) de oldukça yüksek olduğu saptanmıştır. Faktör analizi sonuçları Tablo 6'da görülmektedir.

Tablo 6. Örgütsel Sinizm Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	Faktörler		
	Duyuşsal Boyut	Bilişsel Boyut	Davranışsal Boyut
Çalıştığım fakülteyi düşündüğüm zaman gerilirim	0,91	0,26	0,00
Çalıştığım fakülteyi düşündüğüm zaman kaygılanırım/endişelenirim	0,85	0,19	0,17
Çalıştığım fakülteyi düşündüğüm zaman sinirlenirim	0,84	0,43	0,06
Çalıştığım fakülteyi düşündüğüm zaman kızgınlık hissederim	0,80	0,46	0,03
Kendimi çalıştığım fakültenin uygulama ve sloganlarıyla dalga geçerken bulurum	0,66	0,30	0,18
Çalıştığım fakültede söylenenle yapılanların birbirinden farklı olduğuna inanıyorum	0,24	0,84	0,16
Çalıştığım fakültenin yapacağını söylediği şeyler ile gerçekten yapılanlar arasında çok az benzerlik olduğunu görüyorum	0,20	0,82	0,28
Çalıştığım fakültede bir şey yapılacağı söylendiği zaman bunun gerçekten yapılıp yapılmayacağı konusunda şüphe duyarım	0,34	0,80	0,21
Çalıştığım fakültede politikalar, amaçlar ve uygulamaların çok az ortak noktası vardır	0,35	0,77	0,09
Çalıştığım fakültenin çalışanlarından beklediği davranışlar ve ödüllendirdiği davranışlar farklıdır	0,33	0,74	0,21
Çalıştığım fakültenin uygulama ve politikalarını diğer çalışanlarla eleştiririm	0,10	0,20	0,84
Diğer çalışanlarla, çalıştığım fakültede işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum	-0,15	0,19	0,75
Fakülte dışındaki arkadaşlarıma, çalıştığım fakültede olanlar hakkında yakınırım	0,45	0,06	0,72
Çalıştığım fakültede herhangi bir şey olduğunda çalışma arkadaşlarımla anlamlı bakışmalarda bulunuruz	0,33	0,33	0,42

Örgütsel sinizm boyutlarının ortalamaları da araştırılmış ve “duyuşsal boyut” 3,31; “bilişsel boyut” 2,02 ve “davranışsal boyut” 2,54 olarak tespit edilmiştir. Bu değerler itibarıyla araştırma kapsamında örgütsel sinizmin ağırlıklı olarak duyuşsal boyutta yaşandığı ve bilişsel boyutta ise örgütsel sinizmin diğer boyutlara nazaran daha düşük düzeyde yaşandığı söylenebilir. Yine bu değerler bağlamında katılımcıların sinik tutuma sahip olsalar da bunu davranış boyutuna taşımadığı belirtilebilir.

Genel sinizm eğilimi ve örgütsel sinizm arasında bir ilişki olup olmadığı korelasyon analiziyle (Pearson Korelasyonu kullanılarak) test edilmiştir ve %1 anlam seviyesinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır ($r=0,455$). Dolayısıyla genel sinizm eğilimi arttıkça örgütsel sinizmin de artacağı veya genel sinizm eğilimi azaldıkça örgütsel sinizm düzeyinin de azalacağı söylenebilir. Zira literatürde de genel sinizm ve örgütsel sinizm arasında zayıf bir ilişki olduğu belirtilmektedir (Erdost vd., 2007: 520).

Son olarak genel sinizm boyutları ve örgütsel sinizm boyutları arasında bir ilişki olup olmadığı Pearson Korelasyonu kullanılarak test edilmiştir. Analiz sonucunda genel sinizmin bilişsel boyutu ile örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu arasında anlamlı fakat zayıf bir ilişki; örgütsel sinizmin bilişsel boyutu ile genel sinizmin davranışsal ve duyuşsal boyutu arasında gene anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Korelasyon analizi sonuçları Tablo 7’de görülmektedir.

Tablo 7. Genel Sinizm ve Örgütsel Sinizm Boyutları Arasındaki İlişkiler

Boyutlar		Örgütsel Sinizm		
		Duyuşsal Boyut	Bilişsel Boyut	Davranışsal Boyut
Genel Sinizm	Bilişsel Boyut	0,282*	0,184	-0,08
	Davranışsal Boyut	0,002	0,327**	0,075
	Duyuşsal Boyut	0,125	0,235*	0,035

Not: *p<0.005 ve **p<0.001

Ancak burada ilginç olan nokta, örgütsel sinizmin davranışsal boyutu ile genel sinizmin hiçbir boyutu arasında bir ilişki olmamasıdır. Dolayısıyla örgütsel sinizmin davranış boyutunda genel sinizmden bağımsız olduğu söylenebilir ya da araştırma kapsamında davranış boyutunda sinik bir eğilim görülmediği belirtilebilir. Nitekim bu sonuç örgütsel sinizm boyutlarının karşılaştırılmasında elde edilen sonuçla tutarlılık göstermektedir.

4. Sonuç

Örgütsel sinizm, bireyin çalıştığı organizasyona karşı bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlar içeren negatif tutumdur. Literatürde, örgütsel sinizm tutumunun çalışan davranışı üzerindeki etkileri ortaya konmuştur. Ancak bu tutumun akademisyenlere yönelik bir araştırması yeterince yapılmamıştır.

Bu çalışmada Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi’nde görev yapan akademisyenlerin genel ve örgütsel sinizm seviyeleri araştırılmıştır. Araştırma kapsamında akademisyenlerin genel sinizm ve örgütsel sinizm düzeylerinin orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Yine araştırma sonucunda genel sinizm eğilimi ve örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Genel sinizm eğiliminin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyuttan oluştuğu ve benzer biçimde örgütsel sinizm eğiliminin de bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyuttan oluştuğu saptanmıştır. Genel sinizmi ve örgütsel sinizmi oluşturan boyutlar arasında bir ilişki olup olmadığı araştırılmış ve sonuç olarak genel sinizmin bilişsel boyutu ile örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu arasında ve genel sinizmin davranışsal ve duyuşsal boyutları ile örgütsel sinizmin bilişsel boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Araştırma sonucunda, araştırmaya dâhil olan akademisyenlerin sinik tutumları olsa da bunu davranışsal boyuta taşımadıkları saptanmıştır.

Araştırma sonucuna göre akademisyenler arasında örgütsel sinizm tutumunun yüksek düzeyde olmadığı söylenebilmekle beraber araştırma kapsamının sınırlı olması sebebiyle araştırma sonuçlarını genellemek mümkün değildir. Buna karşın

belli bir örgütsel yapının tutum ve davranışlarını ortaya koyan bu araştırma ilgili birimin örgütsel gelişimi doğrultusunda kullanılabilir.

Kaynaklar

- ABRAHAM, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126 (3), 269-292. ss.
- ANDERSON, L.M. (1996). Employee cynicism: An examination using a Contract violation framework. *Human Relations*, 49 (11), 1395-1418. ss.
- ANDERSON, L.M., BATEMAN, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 449-469. ss.
- ATWATER, L.E., WALDMAN, D.A., ATWATER, D., CARTIER, P. (2000). An upward feedback field experiment: Supervisors' cynicism. reactions, and commitment to subordinates, *Personel Psychology*, 53, 275-297. ss.
- BATEMAN, T.S., SAKANO, T., FUJITA, M.(1992). Roger, me, and my attitude: Film propaganda and cynicism toward corporate leadership. *Journal of Applied Psychology*, 77 (5), 768-771. ss.
- BERNERTH, J.B., ARMENAKIS, A.A., FEILD, H.S., WALKER, J. (September 2007). Justice, cynicism, and commitment: A study of important organizational change variables. *Journal of Applied Behavioral Science*, 43 (3), 303-326. ss.
- BOMMER, W.H., RICH, G.A., RUBIN, R.S. (2005). Changing attitudes about change: Longitudinal effects of transformational leader behavior on employee cynicism about organizational change. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 733-753. ss.
- BRANDES, P., DHARWADKAR, R., DEAN, J. W. (1999). Does organizational cynicism matter?: Employee and supervisor perspectives on work outcomes. *Paper presented at the Eastern Academy of Management, Philadelphia, PA, 1999.*
- BRANDES, P., CASTRO, S.L., JAMES, M.S.L., MARTINEZ, A.D., MATHERLY, T.A., FERRIS, G.R., HOCHWARTER, W.A. (February 2008). The interactive effects of job insecurity and organizational cynicism on work effort following a layoff. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14 (3), 233-247. ss.
- BRANDES, P.M. (1997). *Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences.* Yayınlanmamış Doktora Tezi. Cincinnati Üniversitesi.
- BROWN, M., GREGAN, C. (Winter 2008). Cynicism: The role of employee involvement. *Human Resource Management*, 47 (49), 667-686. ss.
- 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 Behaviour*, 27, 463-484. ss.
- DAVIS, W.D., GARDNER, W.L. (2004). Perception of politizs and organizational cynicism: An attributional and leader-member exchange perspective. *The Leadership Quarterly*, 15, 439-465. ss.
- DEAN, J. W., BRANDES, P., DHARWADKAR (Apr. 1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 23 (2), 341-352. ss.
- DELKEN, M. (2004). *Organizational cynicism: A study among call centers.* Unpublished master thesis, University of Maastricht.
- DHAR, R.L. (April 2009). Cynicism in the indian I. T. organizations: An exploration of the employees perspectives. *Qualitative Sociology Review*, V (1), 152-175. ss.
- 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 Bildiri Kitabı*, 514-524. ss.
- FERRES, N, CONNELL, J. (2004). Emotional intelligence in leaders: an antidote for cynicism towards change?. *Stratejik Change*, 13, 31-71. ss.
- GÜZELLER C., KALAPAN G. (2008). Örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması ve çeşitli değişkenler açısından eğitim örgütlerinde incelenmesi. *16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, 87-94. ss.
- HOCHWARTER, W.A., JAMES, M., JOHNSON, D., FERRIS, G.R. (2004). The interactive effects of politics perceptions and trait cynicism on work outcomes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 10 (4), 45-57. ss.

- JAMES, M.S.L., BAKER, R. (2008). Unionization as A consequence of cynicism: The relationship between social-exchange. *Cynicism And Unionization, 2008 IABR & TLC Conference Proceedings, San Juan, Puerto Rico, USA.*
- 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, 627-647. ss.
- KANTER, P.H., MIRVIS, D.L.(Spring 1991). Beyond demography: A psychographic profile of workforce. *Human Resource Management*, 30 (1), 45-68. ss.
- KOUZES, J.M., POSNER, B.Z. (December 2005). Leading in cynical times. *Journal of Management Inquiry*, 14 (4), 357-364. ss.
- KUTANIS, R.Ö., ÇETİNEL, E. (2009). Adaletsizlik algısı sinizmi tetikler mi?: Bir örnek olay. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 21-23 Mayıs 2009, Eskişehir*, 691-705. ss.
- 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.
- NAUS, A.J.A.M., (2007). *Organizational cynicism on the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization*. Unpublished doctoral thesis, Universiteit Maastricht.
- NAUS, F., ITERSON, A. V., Roe, R. (2007). Organizational cynicism: Extending the exit, voice, loyalty, and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the workplace. *Human Relations*, 60 (5), 683-718. ss.
- O'CONNELL, B.J., HOLZMAN, H., ARMANDI, B.R. (Dec. 1986). Police cynicism and the modes of adaptation. *Journal of Police Science&Administration*, 14 (4), 307-313. ss.
- ÖNCER, A.Z. (2009). An overview of organizational cynicism and a cure suggestion: Teamwork. *2009 EABR & TLC Conference Proceedings, Prague, Czech Republic.*
- 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 İçinde*. Ankara, İlke Yayınevi.
- PUGH, S.D., SKARLICKI, D.P., PASSELL, B.S. (2003). After the fall: Layoff victims's trust and cynicism in re-employment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 201-212. ss.
- REGOLI, B. CRANK, G.P., RIVERA, G.F. (1990). The construction and implementation of an alternative measure of police cynicism. *Criminal Justice and Behavior*, 17 (4), 395-409. ss.
- REGOLI, B., CULBERTSON, R.G., CRANK, J.P (1991). Using composite measures in police cynicism research: An application of canonical factor regression. *Journal of Quantitative Criminology*, 7 (1), 41-58. ss.
- REICHERS, A.E., WANOUS, J.P., AUSTIN, J.T. (1997). Understanding and managing cynicism about. *Academy of Management Executive*, 11 (1), 48-59. ss.
- RUBIN, R.S., DIERDORFF, E. C., BOMMER, W.H., BALDWIN, T.T. (2009). Do leaders reap what they sow? Leader and employee outcomes of leader organizational cynicism about change. *The Leadership Quarterly*, 20, 680-688. ss.
- SCHARMER, O.C. (2007). *Theory U, leading from the future as it emerges*. Berrett-Koehler Publishers Inc., San Francisco.
- STANLEY, D.J., MEYER, J.P., TOPOLNYTSKY, L. (Summer 2005). Employee cynicism and resistance to organizational change. *Journal of Business and Psychology*, 19 (4), 429-459. ss.
- STERN, D., STONE, J. R., HOPKINS, C., MCMILLION, M. (1990). Quality of students' work experience and orientation toward work. *Youth and Society*, 22, 263-282. ss.
- TOKGÖZ, N., YILMAZ, H. (2008). Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (2), 283-305. ss.
- TÜKELTÜRK, Ş.A., PERÇİN, N.Ş., GÜZEL, B (2009). Örgütlerde psikolojik kontrat ihlalleri ve sinizm ilişkisi: 4-5 yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir araştırma. *17. Ulusal*

Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 21-23 Mayıs 2009, Eskişehir, 686-690. ss.

WANOUS, J.P., REICHERS, A.E., AUSTIN, J.T. (June 2000). Cynicism about organizational change: Measurement, antecedents, and correlates. *Group Organization Management*, 25 (2), 132-153. ss.

WILKERSON, J.M., EVANS, W.R., DAVIS, W.D. (2008). A test of coworkers' influence on organizational cynicism, badmouthing, and organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 38, 2273-2292. ss.

WU, C., NEUBERT, M.J. , YI, X. (2007). Transformational leadership, cohesion perceptions, and employee cynicism about organizational change: The mediating role of justice perceptions. *Journal of Applied Behavioral Science*, 43 (3), 327-351. ss.

PIERING, J. (2009). Cynics, Internet encyclopedia of philosophy. Erişim Tarihi: 26. Temmuz. 2010.

<http://en.wikipedia.org>. Erişim Tarihi: 26. Temmuz. 2010.