

ÇALIŞANLARDAKİ ÖZ YETERLİLİK ALGISININ ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÖRGÜTSEL GÜVENE ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

 Yavuz Sezer OĞUZHAN^a

Öz

Bu çalışmada öz yeterlilik algısı, örgütsel sinizm ve örgütsel güven arasındaki ilişkilerin ortaya konulması amaçlanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik araştırma; İstanbul'da faaliyet gösteren bir üretim firmasının 217 çalışanıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, değişkenler arasındaki ilişkiler korelasyon ve regresyon analizi yöntemiyle incelenmiştir. Literatürde bu değişkenlerle ilgili çalışmalar olmakla birlikte, öz yeterlilik algısının örgütsel sinizm ve örgütsel güvene etkisini araştırarak herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırma bulgularına göre, çalışanların öz yeterlilik algılarının örgütsel sinizm boyutlarının üzerinde negatif yönlü anlamlı etkiye sahiptir. Ayrıca, çalışanların öz yeterlilik algılarının örgütsel güven boyutları üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sinizm, Örgütsel Güven, Öz Yeterlilik.



A STUDY ON THE EFFECT OF SELF-EFFICACY PERCEPTION ON ORGANIZATIONAL CYNICISM AND TRUST FOR EMPLOYEES

Abstract

In this study, it is aimed to reveal the relations between self-efficacy perceptions, organizational cynicism and organizational trust. Relations between the variables were realized with 217 employees of a manufacturing company operating in Istanbul. In the study, the relationships between variables were examined by

^aDr., Kayseri Elektrik A.Ş., sezeroguzhan@gmail.com

correlation and regression analysis method. Although there are studies on these variables in the literature, no studies investigating the effect of perceived self-efficacy on organizational cynicism and organizational trust have been found. As a result of the analyzes, the results of the employees' self-efficacy perceptions have negative and significant effects on all of their organizational cynicism and dimensions. In addition, it has been determined that employees' self-efficacy perceptions have positive and significant effects on organizational trust and all dimensions.

Keywords: Organizational Cynicism, Organizational Trust, Self-Efficacy.



Giriş

Örgütler, belirli amaçların gerçekleştirilmesi için bir araya gelmiş olan toplumsal gruplardır. Küresel piyasalarda yaşanan değişim ve egemen olan rekabet ortamında varlıklarını sürdürebilmek için örgütler, çalışanların performanslarına ve davranışlarına önem vermek zorunda kalmışlardır. Çalışanların örgütlerine karşı hissettikleri duygular ve bu duygulara yönelmiş davranışlar örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşmalarına doğrudan etki etmektedir. Bu bağlamda örgütler, belirlenen amaç ve hedeflere ulaşabilmek ve örgütsel verimliliği artırabilmek için çalışanların olumlu duygularını geliştirebilmeli ve var olan olumsuz duygularını da azaltmaları gerekmektedir.

Örgütlerde yaygın şekilde görülen, çalışanların hizmet verdikleri örgütlere karşı besledikleri olumsuz duygu ve inanışlar örgüt performansını doğrudan etkilemekte ve belirlenen amaç ve hedeften sapmaya neden olabilmektedir. Literatürde örgütsel sinizm olarak kendine yer bulmuş olan bu kavram, en geniş anlamda, çalışanın hizmet verdiği örgüte karşı olumsuz tutumları şeklinde açıklanabilir. Sinizm eski bir kavram olmasına karşın, örgütsel davranış alanında son yıllarda yoğunlukla üzerinde durulan bir araştırma konusu olmuştur. Örgütler performanslarını artırabilmek ve rekabet ortamında sürekliliklerini sağlayabilmek için sinizmin farkında olmalı ve bundan kaynaklı sorunların çözümlerine odaklanmalıdırlar.

Çalışanların, diğer örgüt mensuplarının doğru söylediğine ve vermiş oldukları sözlerin arkasında duracağına olan inançlarına örgütsel güven denmektedir. Örgütsel güvenin varlığı halinde, çalışanların birbirlerine karşı saygı duyduğu, örgüt içerisinde iş birliğinin sağlandığı, etkin ve verimli iletişimin egemen olduğundan bahsetmek mümkündür. Aynı ortamdaki

çalışanların hissedecekleri güven, onların davranışlarına da yön verecektir. Bu, hem bireysel hem de örgütsel sonuçlar doğuracak önemli bir argümandır.

Öz yeterlilik kavramı ise, bireylerin belli bir işi yapma ve başarma konusunda kendilerini yeterli ve yetenekli hissetmeleri ile ilgilidir. Her bireyin herhangi bir konuda yeterliliğe sahip olabileceği düşünülürse, bu kavram, sahip olunan becerilerin birey tarafından farkında olmak olarak açıklanabilir. İnsan odaklı anlayışın örgüt kültürlerinde yer bulmasıyla örgütsel davranış ve psikoloji alanlarında da ciddi çalışma konularından biri haline gelen öz yeterlilik, çalışanlar için de tatmin edici bir faktör olabilmektedir.

A. Sinizm ve Örgütsel Sinizm

Örgütsel davranış ve psikoloji alanlarında son zamanlarda dikkat çeken bir kavram olan sinizm, esasen yeni bir kavram olmayıp, yaşam şekli ve düşünce tarzı olarak Antik Yunan'da ortaya çıkmıştır (Gökberk, 2011). Sinizm, çok geniş bir anlama sahip olup sosyoloji, din, psikoloji, felsefe ve yönetim gibi farklı disiplinlerin kesişim alanında yer almaktadır (Yıldız, 2013). Bahsi geçen disiplinler, bu kavramı kendi değerleri ile ele almış ve kendi pencerelerinden farklı tanımlamalar geliştirmişlerdir. Çok boyutlu bir kavram olan sinizm, kuşkuculuk, şüphecilik, inançsızlık, olumsuzluk gibi kavramlar ile yakın ilişkilidir (Erdost vd., 2007). Literatürde, "sinizm", "kinizm" ve "knizm" (Gül & Ağıröz, 2011) olarak da karşılaşılabilen bu kavramın çok boyutlu yapısı nedeni ile konuya ilişkin pek çok çalışma yapılmış olup kavram birliğine ulaşılamamıştır.

Türk Dil Kurumu'nun yapmış olduğu tanıma göre sinizm, "İnsanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi, kinizm." şeklindedir (TDK, 2020). Anderson ve Bateman'a (1997) göre, bireylerin kendi çıkarlarını her şeyin üzerinde tutan bireye "sinik", bu düşünce ise "sinizm" dir. Brandes ve diğ. (2008) ise sinizmi, diğer bireylerden haz etmeme ve onlara güvenmeme şeklinde tanımlamıştır.

Örgütsel sinizme yönelik günümüze kadar pek çok tanım yapılmıştır. Sinizm, her bir çalışanın örgüte karşı gösterdiği negatif tavır ve davranışlar ken bu olumsuz davranışların diğer örgüt çalışanlarında da görülmesi örgütsel sinizmi açıklamaktadır. Abraham'a (2000) göre örgütsel sinizm bir örgütün dürüstlükten uzak olduğuna ilişkin inançlar bütünüdür. Bir diğer tanıma göre ise çalışanların hissettiği olumsuz duygular ve bu duygularla davranışlarını

eleştirel şekilde yansıtılmalıdır (Akdemir vd., 2016; Dean vd., 1998; Fettahlıoğlu, 2015).

Örgütsel sinizm, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç farklı boyuttan oluşmaktadır (Dean vd., 1998). Bilişsel boyut, çalışanların örgüte karşı beslemiş olduğu olumsuz duygulara yönelik inancıdır. Bu boyut, çalışanlarda örgütlerinin dürüst olmadıkları algısıdır. Özler vd. (2010), bu boyut kapsamında çalışanlar örgütlerinin adil olmadıklarını düşünmekte ve kendi samimiyetlerinin örgüt faaliyetleri ile karşılık bulmadığına inanmaktadırlar. Duyuşsal boyut, örgütte meydana gelmiş olan olumsuz durumlara yönelik beslenen duygusal tepkilerdir. Çalışanların öfkelenmek, gerilmek, endişelenmek gibi duygusal tepkileri, örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunu oluşturmaktadır. Davranışsal boyut ise, örgütte sinik davranışa sahip olanların, geleceğe yönelik olaylar ile ilgili olumsuz tahminlerde bulunması, alaycı yaklaşımları ve güçlü eleştirel ifadeleri olarak açıklanmıştır. Başka bir ifadeyle, çalışanların örgüt ile ilgili şikayetlerde bulunması, çevresi ile örgüte dair olumsuz hislerini paylaşması davranışsal boyutu açıklamaktadır (Dean vd., 1998).

Örgütler için sinizme sebep olan pek çok faktör bulunmaktadır. Literatürde örgütsel sinizmin nedenleri örgütsel ve bireysel olmak üzere iki farklı grupta ele alınmıştır. Bireysel faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim, medeni hal, gelir durumu, çalışanların hizmet süreleri ve hiyerarşidir. Örgütsel faktörler ise işten çıkarma, rekabet düzeyine nazaran yetersiz terfi, yanlış yönetilen değişim, stresli bir iş ortamı ve beklentilerin karşılanmaması olarak sıralanabilir (Altınöz vd. 201; Yıldız, 2013).

Örgütsel sinizm çalışanlarda, kaygı düzeylerini artıracak sorunları beraberinde getirmektedir. Yaşanan kaygı sonucunda, çalışanlar gerek çalışma ortamında gerekse toplumsal yaşamlarında mutsuz olmaktadır (Pelit & Pelit, 2014). Beklentilerinin örgüt tarafından karşılanmaması durumunda yaşanan sorunlar sonucunda çalışanlar, öfke, kızgınlık gibi duygular ile psikolojik tepkiler verebilmektedirler. Bunların yanında, sinizm, çalışanlarda bir takım fizyolojik sonuçlar da doğurabilmektedir. Alkol sigara tüketiminin artması, sağlıksız beslenme, depresyona girmek bireyin fizyolojik olarak etkileneceği örnekler olarak ifade edilebilir. (Dean vd., 1998; Kalağan, 2009). Örgütsel sinizm, örgütlerin verim ve etkinliklerini azaltan, manevi ve maddi kayıplara neden olan etkileri örgütsel sonuçlar olarak değerlendirilebilmektedir. (Kalağan, 2009).

B. Güven ve Örgütsel Güven

Güven, tarafların birbirlerine karşı kötü niyet beslemeyeceğine dair inanç ve buna bağlı olarak da gönüllü olarak savunma reaksiyonu göstermemektir (Baier, 1986). Güven kavramı hem birey hem de örgüt düzeyinde oluşmakta ancak farklı özellikler göstermektedir. (Doney & Cannon, 1997). Bireysel ve örgütsel güven birbirlerinden şu temelde ayrılmaktadır; bireye güven, bireylerarası farkları kapsamakta ve bireye özel olmaktadır. Örgütsel güven ise örgüt odaklı olup daha genel bir özellik taşımaktadır (Luman, 1989).

Dünya üzerinde yaşanan ve örgütlere de yansıyan değişim ve dönüşümler, örgütleri daha reaktif, uyumlu, girişimciliğe açık, örgüt içi iletişimi artırarak problem çözme yetisi kazanan bir kimliğe büründürmüşlerdir (Lewicki & Bunker, 1996). Örgüt dizaynında güven, zamanla yaygın hale gelen ve örgütsel denetim işleyişinde en temeldeki faktördür (Bradach & Eccles, 1989).

Örgütsel güven, literatürde birçok araştırmaya konu olmuş önemli bir kavram olup çeşitli tanımlamalar mevcuttur. Örgütsel güven, çok düzeyli ve dinamik bir yapısının olmasının yanında iletişim merkezli ve kültür temelli olup (Demircan & Ceylan, 2003) çalışanların duygusal olarak örgütlerine bağlı olmaları, örgütün değer ve amaçlarını paylaşmaları ve örgütte sürekli olarak paylaşmaya istekli olmalarıdır (Perry & Mankin, 2007).

Genel anlamıyla örgüt üyelerinin örgüte karşı duyduğu güven yaklaşımı olarak tanımlanan (Zaheer vd., 1998) örgütsel güven; örgüte güven, yöneticilere güven ve iş arkadaşlarına güven olarak üç boyutta incelenmektedir (Dietz & Hartog, 2006; Kaneshiro, 2008). Örgüte güven, örgütün uyguladığı politikalarda samimi ve adil olmasını ifade etmektedir. Yöneticilere güven, yöneticilerin sergilediği tutum ve davranışların astları tarafından hakkaniyetli ve sözünde duran bir tavırda olmasını kapsamaktadır. İş arkadaşlarına güven boyutu ise aynı pozisyonda çalışan işgörenlerin birbirilerine ihtiyaç duydukları zamanlarda yanlarında olacaklarını ve karşılıklı ilişkilerinde zarar görmeyeceklerini bilmeleri demektir.

Örgütsel güveni etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Örgütsel güveni doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyen faktörler etik, iş birliği, ödül, terfi, iletişim, adalet anlayışı, çalışanların eğitim düzeyleri ve yaşları ile örgüt kültürüdür (Güler, 2014). Nyhan (2000) ise örgütsel güveni etkileyen faktörleri *katılım*, *yetkilendirme* ve *geri bildirim* olarak ifade etmiştir. Bununla birlikte, çalışanların katılımlarının, yetkilendirilmeleri ve olumlu geri bildirimlerinin

örgütsel güveni artırdığını ve yönetimde bulunanların katı şekilde otoritelerini güce dayandırmaları halinde bu durumun örgütsel güveni ortadan kaldıracığını belirtmiştir.

C. Öz Yeterlilik

Öz yeterlilik kavramı ilk defa Albert Bandura (1977) tarafından kullanılmıştır. Öz yeterlilik inancının temelinde, bireylerin etkin şekilde bilgi ve becerilerini kullanmaları için öncelikle kendi yeterliliklerine güvenmeleri gerekliliği yer almaktadır (Morgil vd., 2004). Bandura'ya (1997) göre öz yeterlilik, bireylerin kendilerine verilmiş olan görevleri yerine getirmeleri için gerekli olan eylem ve faaliyetleri yapma konusunda kendi kapasitesine olan inançlarıdır. Farklı bir tanıma göre öz yeterlilik, bireylerin bir alanda, kendinden beklenen davranışları yapabilmek için gereksinim duyacağı yeteneklere hangi düzeyde sahip olduğuna yönelik inancıdır (Özerkan, 2007). Snyder ve Lopez (2002), öz yeterliliğin kolayca anlaşılabilir ve dışardan gözlemlenebilen bir kavram olmadığını belirtmiş ve bireylerin bazı şartlar altında kendi kapasitesine ve yapabileceklerine duymuş olduğu içsel inanç olduğunu belirtmişlerdir. Zimmerman (2008) öz yeterliliği bireylerin bir işi yapma ve bu işi başarma anlamında kendi zihinlerinde oluşan şahsi görüşleri olarak tanımlarken Ford (2003) ise öz yeterliliğin bireylerin sahip oldukları yeteneklerin bir parçası olduğunu ifade etmiştir.

Bandura (1997), öz yeterlilik düzeyi yüksek olan bireylerin özelliklerini şu şekilde sıralamaktadır:

- Hedeflerini yüksek tutmaktadırlar.
- Karşılaştıkları zor durumlarda gerekli mücadeleyi vermektedirler.
- Geniş bakış açısına sahiptirler.
- Elde edilen başarısızlık sonucunda öz eleştiri yapabilmektedirler.
- Stresle nasıl savaşılmaması gerektiğini bilmektedirler.

Öz yeterlilik düzeyi düşük olanların özellikleri ise zorlu görevlerden kaçmaları ve çabuk pes etmeleri, başarısızlık durumunda bunun nedenlerini dış çevrede aramaları ve kendi becerilerine güvenmedikleri için fazla strese mazur kalmamaları olarak belirtilmiştir (Bandura, 1997).

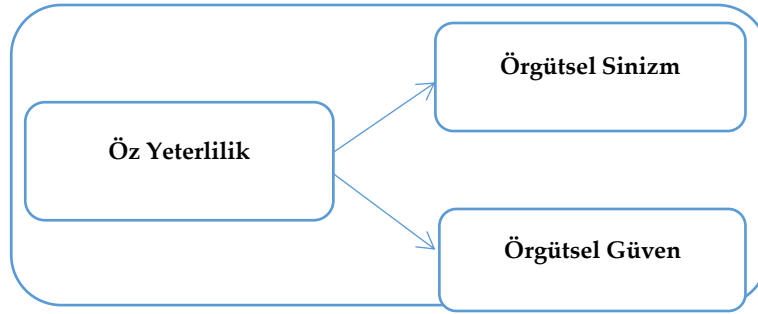
Öz yeterlilik kaynakları; öz deneyimler, başkalarının deneyimleri, sözel ikna, fiziksel ve duygusal durum olarak dört ana başlıkta toplanmaktadır. Öz

deneyimler, bireyin yaşamının herhangi bir diliminde yaşanmışlıklarla ilgilidir. Bandura (2006) deneyimi bireylerin yaşamları boyunca edindikleri deneyimler sayesinde başlarına gelebilecek herhangi bir durumla baş edebilmek olarak tanımlamaktadır. Başkalarının deneyimleri, bireyin çevresi hakkında yaptığı gözlemleri ve bunlardan yaşamı için çıkardığı pay olarak ifade edilebilir. Sözel ikna, herhangi bir olayın üstesinden gelip gelemeyeceği konusunda bireyin çevresinden duyduklarıdır (Ordun, 2005). Fiziksel ve duygusal durum ise öz yeterlilik sahibi bireylerin hissettikleri ne varsa onları fiziksel ve duygusal olarak kontrol edebilme ve yönlendirebilmeleri yetisiyle açıklanabilmektedir.

D. Örneklem ve Yöntem

Araştırmanın konusu, çalışanların öz yeterlilik algılarının örgütsel sinizm ve örgütsel güven duygularına etkisini araştırmaktır. Bunun için ana kütle olarak sanayi sektöründe üretim faaliyeti gerçekleştiren özel şirket tercih edilmiştir.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



Hipotez 1: Öz yeterlilik algısının bilişsel sinizm üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

Hipotez 2: Öz yeterlilik algısının duyuşsal sinizm üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

Hipotez 3: Öz yeterlilik algısının davranışsal sinizm üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

Hipotez 4: Öz yeterlilik algısının örgütsel sinizm üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

Hipotez 5: Öz yeterlilik algısının yöneticiye güven üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

Hipotez 6: Öz yeterlilik algısının örgüte güven üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

Hipotez 7: Öz yeterlilik algısının örgütsel güven üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

Araştırma, sanayi sektöründe üretim hizmeti veren özel bir şirkette gerçekleştirilmiş olup toplam çalışan sayısı 251'dir. 251 çalışandan ankete dönüş yapan ve verdikleri cevaplarla değerlendirilmeye uygun görülen sayı ise 217'dir. Bu ise araştırmaya katılma oranının %86 olduğunu ifade etmektedir. Araştırmaya katılan 217 çalışanın %41,5'i kadın, %58,5'i erkektir. Çalışanların %11,1'i 18-25 yaş grubunda, %23'ü 26-33 yaş, %31,8'i 34-41 yaş, %13,8'i 42-49 yaş, %20,3'ü 50 yaş ve üzeridir. Çalışanların %62,2'si evli, %37,8'i bekar. Çalışanların %11,1'i ilköğretim, %17,5'i lise, %7,8'i ön lisans, %54,8'i lisans, %8,8'i lisansüstü düzeyinde öğrenim görmüştür. Çalışanların %9,7'si müdür, %13,8'i şef, %12'si uzman, %35,9'u ofis personeli, %12'si teknik personel, %16,6'sı hizmet personeli pozisyonundadır. Çalışanların %3,7'sinin örgütteki çalışma süresi 1 yıldan az, %20,7'sinin 1-5 yıl, %29'unun 6-10 yıl, %24'ünün 11-15 yıl, %22,6'sının 16 yıl ve üstüdür.

Araştırmada veri toplama aracı olarak dört bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Anketin birinci bölümünde katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim düzeyi, örgütteki pozisyonu ve örgütteki çalışma süresi bilgilerinden oluşan kişisel bilgi formu yer almaktadır.

Anket formunun ikinci bölümünde Brandes ve arkadaşları (1999) tarafından geliştirilen, Kalağan (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları yapılan "Örgütsel Sinizm Ölçeği" yer almaktadır. Cevaplayıcıların anket formunda yer alan 14 maddelik ve 3 boyutlu (bilişsel, duyuşsal, davranışsal) ifadeleri yanıtlamaları için 5 dereceli Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin geneli için Cronbach Alpha katsayısı 0,88; alt boyutların katsayıları (bilişsel) 0,85 / (duyuşsal) 0,73 / (davranışsal) 0,83 olarak tespit edilmiştir.

Anket formunun üçüncü bölümünde Nyhan ve Marlowe (1997) tarafından geliştirilen, Demircan (2003) tarafından Türkçeye uyarlanan ve Eğriboyun (2013) tarafından revize edilen "Örgütsel Güven Ölçeği" yer almaktadır. Cevaplayıcıların anket formunda yer alan 12 maddelik ve 2 boyutlu (örgüte güven, yöneticiye güven) ifadeleri yanıtlamaları için 5 dereceli Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Bu çalışmada ölçeğin geneli için Cronbach Alpha

katsayısı 0,85; alt boyutların katsayıları (örgüte güven) 0,79 ve (yöneticiye güven) 0,90 olarak tespit edilmiştir.

Anket formunun dördüncü bölümünde Schwarzer ve Jerusalem (1981) tarafından geliştirilen, Yeşilay vd. (1997) tarafından Türkçeye uyarlanarak güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları yapılan “Öz Yeterlilik Ölçeği” yer almaktadır. Cevaplayıcıların anket formunda yer alan 10 maddelik ve tek boyutlu ifadeleri yanıtlamaları için 5 dereceli Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Bu çalışmada ölçeğin geneli için Cronbach Alpha katsayısı 0,76 olarak tespit edilmiştir.

1. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS 21.0 programı kullanılmıştır. Ölçek ve alt boyut puanları ortalama, standart sapma betimsel istatistik tablosu şeklinde sunulmuştur.

Ölçek puanlarının normallik sınamasında çarpıklık katsayısı kullanılmıştır. Sürekli bir değişkenden elde edilen puanların normal dağılım özelliğinde kullanılan çarpıklık katsayısının ± 1 sınırları içinde kalması puanların normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği şeklinde yorumlanabilir. Puanların normal dağılım göstermemesi durumunda karekök, logaritmik veya ters dönüşüm yöntemlerinden uygun olanıyla puanların normal dağılıma dönüşümleri sağlanabilir (Büyüköztürk, 2011). Normal dağılım göstermeyen örgütsel sinizm ölçek toplam puanının logaritmik dönüşümü yapılarak normal dağılımları sağlandıktan sonra ilişki testlerinde Pearson korelasyonundan; öz yeterlilik algısının örgütsel sinizm ve örgütsel güven üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla regresyon analizinden yararlanılmıştır. Analizlerde güven aralığı %95 (anlamlılık düzeyi 0,05 $p < 0,05$) olarak belirlenmiştir.

2. Bulgular

Tablo 1’de algılanan öz yeterlilik, örgütsel sinizm ve örgütsel güven değişkenlerine ait betimsel istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 1. Değişkenlere Ait Betimsel İstatistikler

Ölçek	N	Ort.	SS	Çarpıklık
ÖZ YETERLİLİK	217	3,99	0,38	0,02
Bilişsel	217	3,63	0,71	-0,78

Duyuşsal	217	2,85	0,58	-0,61
Davranışsal	217	2,98	0,73	0,13
ÖRGÜTSEL SİNİZM	217	3,17	0,56	-1,13
Yöneticiye Güven	217	3,56	0,54	0,91
Örgüte Güven	217	3,02	0,82	0,01
ÖRGÜTSEL GÜVEN	217	3,38	0,54	0,99

Tablo 1'e göre katılımcıların öz yeterlilik algı puanı ($3,99\pm 0,38$) "yüksek düzeyde"; bilişsel sinizm ($3,63\pm 0,71$) puanı "yüksek düzeyde"; duyuşsal ($2,85\pm 0,58$), davranışsal ($2,98\pm 0,73$) ve örgütsel sinizm ($3,17\pm 0,56$) puanları "orta düzeyde"; yöneticiye güven puanı ($3,56\pm 0,54$) "yüksek düzeyde"; örgüte güven ($3,10\pm 0,83$) ve örgütsel güven ($3,38\pm 0,54$) puanları "orta düzeyde" tespit edilmiştir.

Tablo 2'de araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkiye ait Pearson korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 2. Değişkenler Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. ÖZ YETERLİLİK	1							
2. Bilişsel	-0,45**	1						
3. Duyuşsal	-0,27**	0,69**	1					
4. Davranışsal	-0,19**	0,3**	0,59**	1				
5. ÖRGÜTSEL SİNİZM	-0,38**	0,8**	0,89**	0,78**	1			
6. Yöneticiye Güven	0,19**	-0,66**	-0,76**	-0,57**	-0,8**	1		
7. Örgüte Güven	0,83**	-0,76**	-0,56**	-0,29**	-0,65**	0,46**	1	
8. ÖRGÜTSEL GÜVEN	0,55**	-0,82**	-0,79**	-0,52**	-0,85**	0,9**	0,81**	1

* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$

Öz yeterlilik algısı ile bilişsel ($r = -0,45$; $p < 0,05$), duyuşsal ($r = -0,27$; $p < 0,05$), davranışsal ($r = -0,19$; $p < 0,05$) ve örgütsel sinizm ($r = -0,38$; $p < 0,05$) puanları arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Öz yeterlilik algısı

arttıkça çalışanların bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve örgütsel sinizm davranışları azalmaktadır.

Öz yeterlilik algısı ile yöneticiye güven ($r=0,19$; $p<0,05$), örgüte güven ($r=0,83$; $p<0,05$) ve örgütsel güven ($r=0,55$; $p<0,05$) puanları arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Öz yeterlilik algısı arttıkça çalışanların yöneticiye güven, örgüte güven ve örgütsel güven düzeyi de artmaktadır.

Örgütsel güven puanları ile bilişsel ($r=-0,82$; $p<0,05$), duyuşsal ($r=-0,79$; $p<0,05$), davranışsal ($r=-0,52$; $p<0,05$) ve örgütsel sinizm ($r=-0,85$; $p<0,05$) puanları arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel güven algısı arttıkça çalışanların örgütsel sinizm davranışları azalmaktadır.

Tablo 3'te algılanan öz yeterlilik algısının örgütsel sinizm davranışı üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 3. Öz Yeterlilik Algısının Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	SH _B	β	t	p
Sabit		6,947	0,456		15,231	0,000
Öz Yeterlilik	Bilişsel Sinizm	-0,831	0,114	-0,446	-7,307	0,000
R=0,446	R ² =0,199	$\Delta R^2=0,195$	$F_{(1; 215)}=53,394$	$p=0,000$		
Sabit		4,506	0,400		11,279	0,000
Öz Yeterlilik	Duyuşsal Sinizm	-0,415	0,100	-0,274	-4,170	0,000
R=0,274	R ² =0,075	$\Delta R^2=0,071$	$F_{(1; 215)}=17,386$	$p=0,000$		
Sabit		4,436	0,512		8,659	0,000
Öz Yeterlilik	Davranışsal Sinizm	-0,364	0,128	-0,191	-2,854	0,005
R=0,191	R ² =0,036	$\Delta R^2=0,032$	$F_{(1; 215)}=8,144$	$p=0,005$		
Sabit		5,353	0,369		14,516	0,000
Öz Yeterlilik	Örgütsel Sinizm	-0,545	0,092	-0,375	-5,934	0,000
R=0,375	R ² =0,141	$\Delta R^2=0,137$	$F_{(1; 215)}=35,217$	$p=0,000$		

Tablo 3'teki regresyon analizi sonuçlarına göre öz yeterlilik algısının bilişsel sinizm ($\beta=-0,45$; $t=-7,31$; $p<0,05$), duyuşsal sinizm ($\beta=-0,27$; $t=-4,17$;

$p < 0,05$), davranışsal sinizm ($\beta = -0,19$; $t = -2,85$; $p < 0,05$) ve örgütsel sinizm ($\beta = -0,37$; $t = -5,93$; $p < 0,05$) üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. İşgörenlerin öz yeterlilik algısı yükseldikçe bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve örgütsel sinizm davranışları düşmektedir.

H1 Kabul: Öz yeterlilik algısının bilişsel sinizm üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

H2 Kabul: Öz yeterlilik algısının duyuşsal sinizm üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

H3 Kabul: Öz yeterlilik algısının davranışsal sinizm üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

H4 Kabul: Öz yeterlilik algısının örgütsel sinizm üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

Tablo 4'te algılanan öz yeterlilik algısının örgütsel sinizm davranışı üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 4. Öz Yeterlilik Algısının Örgütsel Güven Üzerindeki Etkisi

Bağımsız değişken	Bağımlı Değişken	B	SH _B	β	t	p
Sabit		2,473	0,377		6,560	0,000
Öz Yeterlilik	Yöneticiye Güven	0,273	0,094	0,194	2,904	0,004
		R=0,194	R ² =0,038	$\Delta R^2=0,033$	F _(1; 215) =8,431	p=0,004
Sabit		-4,084	0,325		-12,553	0,000
Öz Yeterlilik	Örgüte Güven	1,778	0,081	0,831	21,933	0,000
		R=0,831	R ² =0,691	$\Delta R^2=0,690$	F _(1; 215) =481,051	p=0,000
Sabit		0,287	0,324		0,885	0,377
Öz Yeterlilik	Örgütsel Güven	0,775	0,081	0,547	9,583	0,000
		R=0,547	R ² =0,299	$\Delta R^2=0,296$	F _(1; 215) =9,583	p=0,000

Tablo 4'teki regresyon analizi sonuçlarına göre öz yeterlilik algısının yöneticiye güven ($\beta = 0,19$; $t = 2,90$; $p < 0,05$), örgüte güven ($\beta = 0,83$; $t = 21,93$; $p < 0,05$) ve örgütsel güven ($\beta = 0,55$; $t = 9,58$; $p < 0,05$) üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı

etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların öz yeterlilik algısı yükseldikçe örgüte güven ve örgütsel güven tutumları yükselmektedir.

H4 Kabul: Öz yeterlilik algısının yöneticiye güven üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

H5 Kabul: Öz yeterlilik algısının örgüte güven üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

H6 Kabul: Öz yeterlilik algısının örgütsel güven üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

Tartışma ve Sonuç

Son yıllarda çalışanların örgüt için en önemli unsur olduğunun anlaşılması, çalışan odaklı araştırmaların önemsenmesini ve artmasını sağlamıştır. Psikolojik bir varlık olan insanın örgüt içindeki tutum ve davranışları, örgütün faaliyetlerini doğrudan etkilemektedir. Bu bağlamda örgütlerin, çalışanların iş ortamında tatmin olmalarını sağlayacak ve hissettikleri ve hissedecekleri olumsuz duyguları ortadan kaldıracak politikalar oluşturmaları önemli görülmektedir. Zira örgütler, belirlenen hedeflere ulaşabilmek için çalışanlarının mutlu ve huzurlu olmaları gerektiğini anlamışlardır.

Çalışanlardaki öz yeterlilik algısının örgütsel sinizm ve güvene etki düzeyinin araştırıldığı bu çalışmada, çalışanların öz yeterlilik algılarının örgütsel sinizm ve boyutlarının tümü (bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm ve örgütsel sinizm) üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğu sonuçları elde edilmiştir. Çalışanların öz yeterlilik algılarının örgütsel güven ve tüm boyutları üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre; çalışanların öz yeterlilik algısı yükseldikçe bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve örgütsel sinizm davranışları düşmekte ve örgüte ve yöneticiye güven duyguları yükselmektedir.

Öz yeterlilik algısının örgütsel sinizm ve güvene etkisinin araştırıldığı herhangi bir çalışmaya rastlanmaması bu çalışmayı önemli kılmaktadır. Kesen ve Akyüz (2005), bu üç değişkeni araştırmalarına konu etmiş olmalarına karşın bu üç değişkenin ilişkisini araştırmışlar ve öz yeterliliği akademik boyutta ele almışlardır. Kesen ve Akyüz (2005) akademik öz yeterlilik algısı örgütsel güveni artırdığını ancak akademik öz yeterlilik algısı ile örgütsel sinizm arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Ece vd. (2018) öz

yeterlilik algısı ile çalışanların örgüte karşı sinik tutumları arasında aynı yönde ilişki olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Akyüz vd. (2016)'nin çalışmalarında akademik öz yeterlilik algısı etik dışı davranışları negatif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği görülürken, örgütsel güven ile etik dışı davranışlar ve genel sinizm arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Yorgancı ve Bozgeyikli (2016) sınıf öğretmenleri üzerinde yaptıkları araştırmalarında sınıf öğretmenlerinin kişilerarası öz yeterlilik algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasında tüm alt boyutlar açısından pozitif bir ilişkinin olduğunu saptamışlardır.

Öz yeterlilik kavramı, bireyin psikolojik algısıyla ilgili olup kendini herhangi bir konuda yeterli görmesiyle ilgilidir. Bu algıya sahip bireylerin örgütsel bazı algıları da yönlendirebilmesi olasıdır. Örgütüne, yöneticilerine ve iş arkadaşlarına güven duyan çalışanların sinik bir tavır içerisinde olması beklenmemektedir. Zira konuya dair yapılmış olan çalışmalarda (Biswass & Kapil, 2017; Cesur, 2016; Güner vd., 2012; Nicholsan vd., 2014) örgütsel sinizm ve örgütsel güven arasında negatif anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yani, çalışanlar tarafından örgütsel güven algısının egemen olduğu örgütlerde örgütsel sızim düzeyi düşük iken örgütsel güven eksikliğinin egemen olduğu örgütlerde örgütsel sinizm düzeyi yüksektir.

Çalışanların öz yeterlilik algılarının yüksek olması onların örgütlerine güven duymaları ve sinik bir tavır içerisinde bulunmamaları anlamına gelmektedir. Örgütlerin verimliliğini ve iş ortamının huzurunu artırmak adına çalışanların bazılarında yeterli düzeyde olmayan öz yeterlilik algılarının istenen düzeye çekmek için çeşitli faaliyetlerde bulunulması isabetli olacaktır. Eğitim ve birebir görüşmelerle sağlanabilecek bu yöntemlerin herkese aynı şekilde uygulanamayacağı da unutulmamalıdır. Öz yeterliliği istenen düzeye çekilmiş çalışanları da örgütlerine karşı olan güvenleri ve sinik duyguları beklenen düzeylerde olacaktır.

Araştırma, sanayi sektöründe üretim gerçekleştiren özel bir şirketteki çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın farklı sektörlerde yapılması literatüre katkılar sağlayacaktır. Araştırma, anket yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Nicel yöntemlerden biri olan anket yöntemi ile yapılan bu araştırmanın, nitel araştırma yöntemlerine de başvurularak gerçekleştirilmesi farklı sonuçlar ortaya çıkarabilecektir.



KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Generic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Akdemir, B., Kırmızıgül, B., & Zengin, Y. (2016). Örgütsel sinizm ile iş performans arasındaki ilişki ve bir araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 115-130.
- Altınöz, M., Serdar, Ç. Ö. P. & Sığındı, T. (2011). Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(21), 285-316.
- Andersson, L. M. & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 449-469.
- Appelbaum S., Bartolomucci N., Beaumier E., Corrigan R., Dore I., Girard C. & Serroni C. (2004). Organizational citizenship behavior: A case study of culture, leadership and trust, *Management Decisions*, 42(1/2), .
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The exercise of control*, Freeman and Company.
- Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents*, 5(1), 307-337.
- Bandura, A. (2007). Much ado over a faulty conception of perceived self-efficacy grounded in faulty Experimentation. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 26(6), 641-658.
- Batmantaş, H., & Örucü, E. (2018). Örgütsel güven ile sinizm arasındaki ilişki: Bir uygulama. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(36), 198-214.
- Brandes, P., Castro, S.L., James, M. S. L., Martinez, A. D., Matherly, T. A., Ferris, G. R. & Hochwarter, W. A. (2008). The interactive effects of job insecurity and organizational cynicism on work effort following a layoff. *Journal of Leadership ve Organizational Studies*, 14(3), 233-247.
- Dean, J. W., Brandes, P. & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy Of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Demircan, N., & Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: nedenleri ve sonuçları. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 139-150.

- Dietz, G. & Hartog, D. (2006). Measuring trust inside organisations. *Personnel Review*, 35(5), 557-588.
- Erdost E, H., 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, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, 514- 524.
- Fettahloğlu, Ö. O. (2015). Günümüz işletmelerinin temel hastalığı; örgütsel sinizme yönelik algılamaların, tükenmişlik boyutları üzerine etkisi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(13), 178-191.
- Ford, D. (2003). Trust and knowledge management: The seeds of success (C. Holsappe, Ed.). *Handbook on Knowledge Management: Knowledge Matters* içinde (s. 553-576). Springer.
- Fukuyama, F. (2005). Güven: sosyal erdemler ve refahın yaratılması (A. Buğdaycı, Çev.) Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Gökberk, M. (2011). *Felsefe tarihi*, Remzi Kitabevi.
- Gül, H., & Ağıröz, A. (2011). Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 27-47.
- Güler, S. (2014). *Örgütlerde güven algılamasının örgütsel sinizm üzerine etkisi ve bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaneshiro, P. (2008). Analyzing the organizational justice, trust and commitment relationship in a public organization [Yayımlanmamış doktora tezi]. Proquest Dissertation and Theses veri tabanından ulaşılabilir.
- Kayes - Adams, A. B. (2004), *Organizational trust and upward influence in correctional institutions* (Doktora tezi). The George Washington University.
- Morgil, İ., Seçken, N. & Yücel, A.S. (2004). Kimya öğretmen adaylarının öz-yeterlik inançlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi, *Balikesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 6(1), 62-72.
- Nyhan, R.C. (2000). Changing the paradigm trust and its role in public sector organizations. *American Review of Public Administration*, 30(1), 87-109

- Ordun, G. (2005). Kişilik faktörleri ve satış temsilcilerinin performansı arasındaki ilişkiler üzerine bir çalışma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Dergisi*, 16(51), 56-68.
- Özerkan, E. (2007). Öğretmenlerin öz-yeterlilik alguları ile öğrencilerin sosyal bilgiler benlik kavramları arasındaki ilişki (Yüksek lisans tezi).
- Özler, D. E., Atalay, C. G. & Şahin, M. D. (2010), Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.
- Pelit, N. & Pelit, E. (2014). *Mobbing ve örgütsel sinizm*. Detay Yayıncılık.
- Perry, R. W. & Mankin, L. D. (2004). Understanding employee trust in management: C onceptual clarification and correlates. *Public Personnel Management*, 33(3), 277-290.
- Snyder, C. R. & Lopez, S. (2002). *Handbook of positive psychology*. Oxford University Pres.
- Tüzün, İ. K. (2007). Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 93-118.
- Wech, A. (2002). Trust context: effect on organizational citizenship behavior, supervisory fairness and job satisfaction beyond the influence of leader-member exchange, *Business and Society*, 41(3), 353-360
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Electronic Turkish Studies*, 8(6).
- Zimmerman, B. J. (2008). Investigating self-regulation and motivation: historical background methodolojical developments, and future prospects. *American Educational Research Journal*, 45(1), 166–183

