



ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE BİREYSEL PERFORMANS İLİŞKİSİ: EĞİTİM SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Edip Doğan * 
Kadir Aktaş ** 
Erman Kılınç*** 

Gönderim Tarihi: 10.03.2020

Kabul Tarihi: 08.04.2020

Özet

Bu çalışmanın temel amacı, eğitim sektöründe faaliyet gösteren çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri ile bireysel performansları arasındaki ilişkinin araştırılmasıdır. Alan araştırması kapsamında eğitim sektöründe faaliyet gösteren 150 çalışana üç bölümden oluşan anket formları elektronik ortamda dağıtılmıştır. Anketlerin birinci bölümünde demografik değişkenler, ikinci bölümünde örgütsel sinizm ölçeği ve üçüncü bölümünde bireysel performans ölçeği yer almaktadır. Anketlerden elde edilen veriler SPSS 21 ve Excel 2016 programları vasıtasıyla değerlendirilerek yorumlanmıştır. Uygulama aşamasında verilere öncelikle güvenilirlik, normallik ve faktör analizleri yapılmış ve son olarak korelasyon tablosu oluşturularak bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre; örgütsel sinizmin ve tüm alt boyutlarının bireysel performans ile negatif yönlü ve anlamlı ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın, örgütlerde sıklıkla görülen örgütsel sinizm probleminin çözümüne ve örgütsel sinizmin bireysel performans üzerindeki negatif etkilerinin azaltılmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sinizm, Bireysel Performans, Eğitim Sektörü

Jel Sınıflandırması: M10, M12

RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CYNİCİSM AND INDIVIDUAL PERFORMANCE: A RESEARCH IN THE EDUCATION SECTOR

Abstract

The main purpose of this study is to investigate the relationship between organizational cynicism levels and individual performances of the employees working in the education sector. Within the scope of the field research, questionnaire forms consisting of three sections have been distributed electronically to 150 employees working in the education sector. There are demographic variables, organizational cynicism scale and the individual performance scale in the first, second and third part of the questionnaires. The data obtained from the surveys have been evaluated and interpreted through SPSS 21 and Excel 2016 programs. Reliability, normality and factor analyzes have been made to the data at the application stage, and finally, the correlation table has been created and the relationships between independent and dependent variables have been examined. According to the research findings; It has been determined that organizational cynicism and all its sub-dimensions

* Öğr. Gör., Adıyaman Üniversitesi, Kâhta Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, edogan@adiyaman.edu.tr

** Dr., Milli Savunma Bakanlığı, aktas0072@hotmail.com

*** Dr. Öğr. Üyesi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Ulukışla Meslek Yüksekokulu ermankilinc@ohu.edu.tr

have a negative and significant relationship with individual performance. The research is thought to contribute to the solution of the organizational cynicism problem frequently seen in organizations and to reduce the negative effects of organizational cynicism on individual performance.

Keywords: *Organizational Cynicism, Individual Performance, Education Sector*

Jel Classification: *M10, M12*

1. Giriş

Hızın en önemli belirleyici unsur olduğu günümüz iş dünyasında, gelişmelere öncülük etmek bir vizyon meselesidir ve gelişmelere ayak uydurabilmek hayati öneme sahiptir. İşletmeler açısından hızın ve rekabetin en önemli unsuru ise kalifiye personeldir. Günümüzde kalifiye personeli yetiştirmek kadar onları örgütte tutabilmek de önemlidir. Çünkü günümüz rekabet ortamı, yetenekli ve kalifiye personel için örgüt dışında da oldukça farklı fırsatlar sunmaktadır. Kanter ve Mirvis'e (1989) göre çalışanlarına değer veren ve onları örgütsel kararlara dâhil eden örgütler rakipleri karşısında büyük avantaj sağlamaktadır. Zira örgütsel başarı; bireysel performans ve örgütsel bağlılıkla yakından ilgilidir. Dolayısıyla örgütlerde olumlu davranışlar kadar olumsuz davranışların da incelenmesi gerekmektedir.

Örgütlerde negatif davranışların yaygınlaşmasıyla örgütsel adaletsizlik, örgütsel tükenmişlik, ötekileşme, güvensizlik ve örgütsel zehirlenme gibi örgütün geneline yansıyan durumların ortaya çıkması beklenmektedir. Bu noktada ortaya çıkan ve bireyin örgüte karşı geliştirdiği olumsuz tutum ve davranışlara örgütsel sinizm denilmektedir (Polat ve Meydan, 2010: 146). Örgütsel sinizm; insan kaynakları yönetimi, örgütsel davranış, işletme yöneticiliği, iş etiği, halkla ilişkiler gibi pek çok alanda araştırma yapılan önemli bir konudur (James, 2005). Reichers ve arkadaşlarının (1997) yaptığı bir çalışmada yüksek düzeyde örgütsel sinizme sahip çalışanların oranı %53 olarak ölçülmüştür.

Literatürde çalışanları örgütsel sinizme sürükleyen bazı faktörler şöyle sıralanmaktadır; örgüt daha iyi bir noktaya gidebilecek durumda iken çalışanların bunun gerçekleşeceğine inanmaması (Vance vd., 1997), işgücünden tasarruf etme, yeniden yapılanma (Andersson ve Bateman, 1997), örgütsel adaletsizlik, örgütsel desteğin olmaması, psikolojik sözleşme ihlali, uzun çalışma saatleri ve liderlerin örgütlerde etkin davranmaması gibi çeşitli örgütsel faktörler sıralanabilmektedir (Kalağan, 2009: 71).

Performans TDK Sözlüğüne göre “başarım” olarak ifade edilmektedir. Performans algısı ise “çalışanların öz-başarım algısı” olarak kısaca ifade edilebilir. Performans konusu, araştırmalarda sıklıkla kullanılmaktadır. Bunun esas nedeni; kârlılık, verimlilik ve üretim artışı gibi örgütsel amaçlara ulaşmada ve rekabet avantajı sağlamada bireysel performansın örgütler için hayati önem taşımasıdır (Alp, 2019).

Yukarıda ifade edilen bulgular ışığında, örgütlerde ortaya çıkan olumsuz tutum ve davranışların, kamu çalışanlarının performans algılarına yönelik bir araştırma yapmanın faydalı olabileceği değerlendirilmiştir. Bu maksatla anket yöntemiyle toplanan bilgilerin analiz edilmesiyle, çalışanların örgütsel sinizm algıları ve bu algının onların performans algılarına etkisi incelenmiştir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Örgütsel Sinizm

Sinizm kavramının kökeninin Yunanca köpek anlamına gelen “kyon” kelimesinden geldiği ifade edilmektedir (Dean vd., 1998: 342). TDK'ye (Türk Dil Kurumu) göre sinizm, “insanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisidir”. Kavram, dilimizde kinizm ancak bilimsel literatürde “sinizim” olarak ifade edilmektedir. Sinik davranış “çalışanların örgüt, yöneticiler, örgüt

ve işyerindeki diğer varlıklara karşı taşıdığı kızgınlık, ümitsizlik, hayal kırıklığı, hakaret ve güvensizlikten oluşan genel ve özel bir tutum” olarak tanımlanmaktadır (Dean vd.,1998: 343). Abraham (2000: 269) ‘a göre örgütsel sinizm, “işgörenin çalıştığı örgüte karşı olumsuz duygular besleyerek bu tutumunu davranışlarıyla eleştirel bir biçimde yansıtmaları” olarak tanımlanmıştır. Başka bir tanımda ise “işgörenlerin örgütlerine karşı eşitlik, dürüstlük ve içtenlik gibi ilkelerin örgüt çıkarlarına feda edildiği ve örgütün ahlaki açıdan zayıf olduğuna dair inançlarıdır” (Berneth vd., 2007: 311).

Modern sinizm kavramını oluşturan üç temel unsur vardır (Mirvis ve Kanter, 1991)

- Bir bireyin; toplumdaki gerçek ötesi yüksek beklentilerinin karşılanamaması durumunda ortaya çıkan olumsuz durumdur.
- Bireyin hem kendisi hem de başkasıyla ya da toplumla ilgili yaşadığı hayal kırıklığı ve hezimetlerin sonucunda ortaya çıkan bir durumdur.

Bir bireyin kendi kendine ya da bir başkası tarafından uğratıldığı hayal kırıklığı, kullanılmışlık hissi ve diğer bireyler tarafından aldatıldığı inancına dayanan duygularıdır. Kayes(2004)’e göre sinizmin arka planında yer alan psikolojik faktörler şu şekilde sıralanmaktadır:

- Bireyin kendi konum ve çıkarını muhafaza etme güdüsü ve isteği,
- Bireyin ilişkilerindeki etik ilgisizlik,
- Bireydeki gurur ve kibir.

Örgütlerde, sinik davranışlara neden olan pek çok unsurun olduğu belirlenmiştir. Bunların başlıcaları; örgütlerin dürüstlükten taraf olmamaları (Johnson ve M.O’leary-Kelly, 2003: 629), psikolojik davranış bozuklukları, negatif duygusalılık (Özgener vd., 2008: 56), yanlış yönetilen değişim çabaları, aşırı stres ve iş yükü, kişisel ve örgütsel beklentilerin karşılanmaması, sosyal desteğin yetersizliği, terfilerde yetersizlik, örgütsel çatışmalar ve karmaşıklık, karar süreçleri, iletişim problemleri, psikolojik sözleşme ihlalleri ve işten çıkarmalar olarak ifade edilebilir (Reichers vd, 1997; Wanous vd.,1994).

Örgütsel sinizm ile örgütsel politika, örgütsel adalet, psikolojik sözleşme ihlali, algılanan örgütsel destek, örgütsel stres, örgütsel vatandaşlık davranışı, işgörenin işine riayet etmemesi, performans, iş doyumu, örgütsel bağlılık, yabancılaşma, duygusal tükenmişlik (Stanley, 1998; Tesluk, Vance ve Mathieu, 1999; Treadway vd. 2004; James, 2005) gibi kavramlar arasında ilişki vardır (Kalağan ve Aksu, 2010: 4821).

Buna göre araştırmanın ilk hipotezi şu şekilde kurulmuştur:

- H1: Örgütsel sinizm ile bireysel performans arasında ilişki vardır.

Örgütsel sinizm; düşük performans, moral bozukluğu, devamsızlık, işgücü devri ve iş tatminsizliğini beraberinde getirmektedir (Kutani ve Çetinel, 2010: 189). Ayrıca, örgütsel sinizm, çalışanların işlerine karşı doyumlanmaması, örgüte bağlılıklarının azalması, sabotaj, hırsızlık ve dolandırıcılık gibi suçlara itmesi, işten ayrılmaların artması, performansın azalması, işten çıkarılma oranının artması ve örgütsel performansın düşmesi gibi olumsuzluklara neden olmaktadır (Kökalan ve Anaş, 2016: 98).

Dean vd., (1998)’ne göre sinizm beşe ayrılmaktadır. Bunlar; kişilik sinizmi (doğuştan gelen), toplumsal sinizm (sisteme karşı), çalışan sinizmi (işçinin işverene karşı), örgütsel sinizm (örgüte karşı), mesleki sinizm (işçinin işine karşı) olarak sıralanmaktadır.

Örgütsel sinizm üç boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlardır.

Araştırmanın daha detaylı şekilde gerçekleştirilebilmesi amacıyla; Dean ve arkadaşlarının (1998) sinizmin bileşenleri arasında gösterdiği örgütsel sinizmin alt boyutlarının bireysel performans ile ilişkisi irdelenmiştir. Bu doğrultuda, Kutani ve Çetinel’in (2010) örgütsel sinizm ile devamsızlık ve

düşük performans arasında pozitif yönlü ilişki tespit ettikleri çalışmadan ve Kökalan ve Anaş'ın (2016) örgütsel sinizm ile çalışanların doyumsuzluğu, hırsızlık ve düşük performans arasında pozitif yönlü ilişki tespit ettikleri çalışmadan esinlenilmiştir.

Buna göre araştırmanın ikinci, üçüncü ve dördüncü hipotezleri şu şekilde kurulmuştur:

- H2: Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu ile bireysel performans arasında ilişki vardır
- H3: Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu ile bireysel performans arasında ilişki vardır
- H4: Örgütsel sinizmin davranışsal boyutu ile bireysel performans arasında ilişki vardır

2.2. Bireysel Performans

Performans kelimesinin TDK Büyük Sözlüğünde anlamı “başarım” olarak verilmektedir (<http://www.tdk.gov.tr>, 02.02.2020). Performans terimi köken olarak İngilizce bir kelime olup; yapma, icra etme, başarı gibi anlamları vardır. Performans kavramı, hakkında pek çok araştırma yapılmış ve yönetim ve organizasyon alanında sıklıkla kullanılan bir kavramdır.

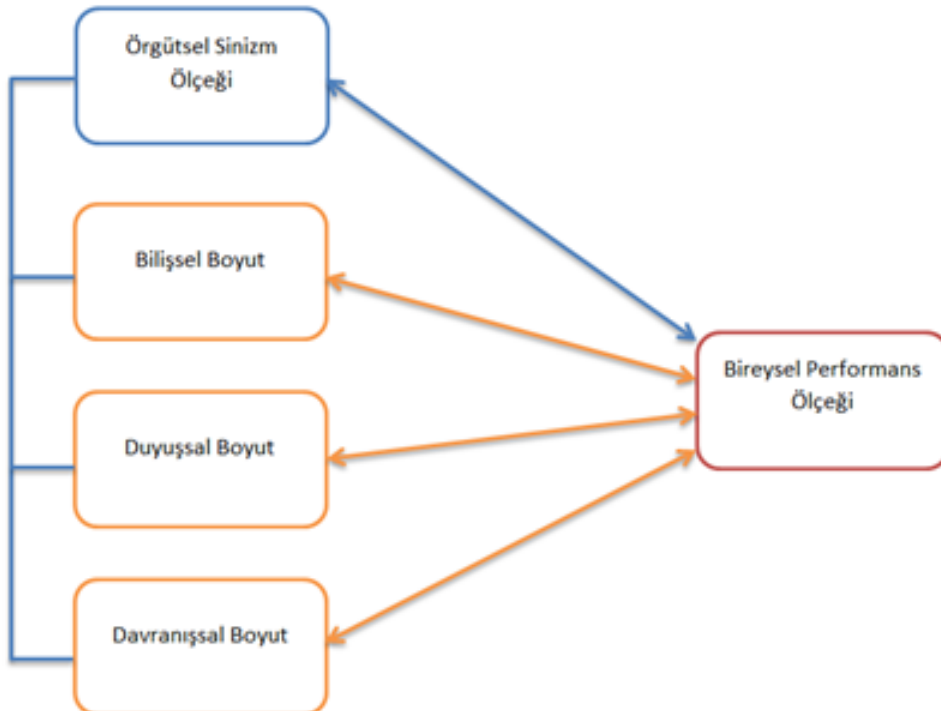
Performans; bir işin amaçlanan hedefe nitel ve nicel olarak ulaşıp ulaşılmadığını ifade etmektedir (Bilgin vd., 2011: 149). Başka bir araştırmacıya göre performans; görev kapsamında standartları karşılayacak şekilde görevin ifası ve bu maksatla ortaya konan mal, hizmet ya da emektir (Helvacı, 2002: 156).

Bernadin (1995) performansın iş çıktıları, örgütün stratejik amaçları, müşteri memnuniyeti ve ekonomik kârlılıkla güçlü bir şekilde bağlantı içinde olduğunu ifade etmiştir (Akt. Öztürk, 2006: 12).

Bireysel performans, “çalışanların kendi değerlendirmelerine dayalı bireysel performans” olarak ifade edilebilir. Genelde üstlerin değerlendirmesinin pahalı ve zor bir metod olması, paydaş değerlendirmelerin ise sorunlu olması nedenleriyle performansın özdeğerlendirme ile ölçülmesi yönetmi giderek yaygınlaşmaktadır. Bununla birlikte performans özdeğerlendirmenin performansı yükseltme, eğitim ihtiyacını belirleme, bilişsel yeteneği geliştirme yolunda faydalı olduğu ifade edilmiştir (Aktaş ve Şimşek, 2014: 31).

Araştırmanın modeli Şekil 1’de gösterilmektedir:

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada, veri toplama aracı olarak elektronik ortamda doldurulan anket formları kullanılmıştır. Anketlerin uygulanacağı hedef kitle kamuda görev yapan eğitimciler olarak seçilmiştir. Veri toplama araçları dağıtılırken basit tesadüfi örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Anket formlarından elde edilen veriler SPSS 21 ve Excel 2016 programlarında analiz edilmiştir.

Alan araştırması kapsamında 150 adet veri dönüşü olmuştur. Bunlardan 3 tanesi Mahalanobis uzaklığı yöntemine göre ($p < 0,01$) uç değer olarak belirlenmiş ve değerlendirme dışı bırakılmıştır. Geriye kalan 147 veri ile analizin sonraki aşamalarına geçilmiştir.

Araştırmada kullanılan anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik bilgileri; ikinci bölümde Brandes ve arkadaşları (1999) tarafından geliştirilen ve Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan 3 boyutlu ve 13 sorulu örgütsel sinizm ölçeği; üçüncü bölümde ise Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen ve Çöl (2008) tarafından Türkçeye uyarlanan tek boyutlu ve 4 sorulu İşgören Performans Ölçeği kullanılmıştır. Anketlerde yer alan tüm ifadeler 5'li Likert Ölçeği formatında hazırlanmıştır (1-Kesinlikle Katılmıyorum; 5-Kesinlikle Katılıyorum).

4. Bulgular ve Tartışma

4.1. Demografik Değişkenler

Katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim, mevcut amirle çalışma süresi ve faaliyet gösterdiği sektör bilgileri Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Demografik Değişkenler

Cinsiyet	Sayı	Yüzde	Eğitim	Sayı	Yüzde
Kadın	53	36,1	Ortaöğretim	2	1,4
Erkek	94	63,9	Lisans	92	62,6
Yaş	Sayı	Yüzde	Lisansüstü	53	36,0
18-30 arası	27	18,4	Mevcut Amirle Çalışma	Sayı	Yüzde
31-43 arası	84	57,1	0-8 yıl arası	129	87,8
44-56 arası	35	23,8	9-17 yıl arası	4	2,7
57 ve üzeri	1	0,7	18-26 yıl arası	2	1,4
Medeni Durum	Sayı	Yüzde	27 yıl ve üzeri	12	8,1
Evli	110	74,8			
Bekâr	37	25,2			

Tablo 1'de yer alan verilere göre katılımcıların %63,9'u erkek; %57,1'i 31-43 yaş arasında; %74,8'i evli; %62,6'sı lisans mezunu ve %87,8'i 0-8 yıl arası mevcut amirle çalışma süresine sahiptir.

4.2. Güvenilirlik ve Normallik Analizleri

Araştırmada elde edilen verilere göre boyut ve ölçeklerin güvenilirlik değerleri Cronbach Alfa katsayısı aracılığıyla hesaplanmıştır. Cronbach Alfa değerleri yorumlanırken aşağıdaki ölçütler kullanılmıştır (Özdamar, 1999: 500):

- $0,00 < \alpha < 0,40$ güvenilir değil,
- $0,41 < \alpha < 0,60$ düşük düzeyde güvenilir,

- $0,61 < \alpha < 0,80$ orta düzeyde güvenilir,
- $0,81 < \alpha < 1,00$ yüksek düzeyde güvenilir.

Ölçek ve boyutların güvenilirlik, ortalama, standart sapma ve çarpıklık – basıklık değerleri Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2. Ölçek/Boyutların Güvenilirlik, Ortalama, Standart Sapma ve Çarpıklık – Basıklık Değerleri

Boyut/Ölçek	Ortalama	Madde Sayısı	Cr. Alfa	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Sinizm	2,610	13	0,955	0,345	-0,817
Bilişsel	2,934	5	0,926	0,000	-0,924
Duyuşsal	2,179	4	0,967	0,823	-0,412
Davranışsal	2,635	4	0,890	0,238	-0,811
Bireysel Performans	3,939	3	0,609*	0,166	1,147

*Madde silinirse Cronbach Alfa değerlerine bakılarak Bireysel Performans Ölçeğinin 3. Sorusu analiz dışı bırakılmıştır.

Araştırmanın güvenilirlik analizinin yer aldığı başlangıç bölümünde, verilerin Cronbach Alfa değerleri büyük önem taşımaktadır. Özdamar’a (1999) göre, Cronbach Alfa değerlerinin 0,40’ın altında olması söz konusu verilerin güvenilir olmadığını göstermektedir. Düşük güvenilirlik problemini ortadan kaldırmak amacıyla SPSS programı analiz çıktılarında “Cronbach Alpha If Item Deleted” isimli bir sütun yer almaktadır. Söz konusu sütuna bakılarak hangi verinin ölçeğin güvenilirliğini düşürdüğünü ve söz konusu veri çıkarıldığında oluşacak Cronbach Alfa değeri görülmektedir. Bu kapsamda, bireysel performans ölçeğine ait üçüncü ifade analiz dışı bırakılarak bireysel performans ölçeğinin güvenilirliği orta düzeye ($0,61 < \alpha < 0,80$) yükseltilmiştir.

Tablo 2’de yer alan verilere göre analizde kullanılan boyut ve ölçeklerin güvenilirlik değerleri 0,609 ile 0,967 arasında değişmektedir. Güvenilirliği düşüren tek madde bireysel performans ölçeğinin üçüncü sorusu olarak gözlenmiştir. Söz konusu madde “Madde Silinirse Cronbach Alfa” değerine bakılarak analizden çıkarılmış ve bireysel performans ölçeğinin güvenilirlik değeri iyileştirilmiştir. Söz konusu değerler analiz yapmak için yeterli olduğundan bir sonraki adıma geçilmiştir.

Verilerin analizinde dağılımın normalliği büyük önem taşımaktadır. Zira normal dağılım gösteren verilerin analiz yöntemleri diğerlerinden farklıdır. Bu çalışmada, dağılımın normalliğini tespit etmek için basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiştir. Trochim ve Donnelly’ye (2001) göre çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 2 arasında yer alması dağılımın normal olduğunu göstermektedir. Araştırmada elde edilen çarpıklık ve basıklık değerleri bu aralıkta yer aldığından verilerin dağılımının normal olduğu belirlenmiştir.

4.3. Geçerlilik Analizi ve Korelasyonlar

Ölçme araçlarının güvenilirlik değerlerinin yüksek çıkması analizin sağlıklı olması için tek başına yeterli değildir. Geçerlilik, bir ölçme aracının ölçülmek istenen özelliği başka bir özellikte karıştırmadan sağlıklı bir şekilde ölçebilmesi anlamına gelmektedir. Araştırmalarda elde edilen bulguların sağlıklı olarak yorumlanabilmesi için verilerin geçerli olması gerekmektedir (Ercan ve Kan, 2004: 214). Geçerlilik analizi kapsamında öncelikle verilerin açıklanan ortalama varyans (AVE) ve birleşik güvenilirlik (CR) değerleri hesaplanmıştır. AVE, gizil değişkenin, ilişkili olduğu gözlenen değişkenlerde açıklayabileceği ortalama varyansı ifade etmektedir. CR ise, gizil değişkenin kendisini oluşturan gözlenen değişkenler tarafından temsil edilme gücünü göstermektedir. Geçerlilik analizi yakınsak ve ayırt edici (ıraksak) olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Yakınsak geçerlilik koşulu

sağlandığı takdirde boyutu/ölçeği oluşturan maddelerin ilgili değişkenleri yeterli ve tutarlı bir şekilde açıkladığı; ayırt edici geçerlilik koşulu sağlandığı takdirde ise boyutların her birinin diğerinden ayrı yapılar olduğu tespit edilmektedir. Yakınsak geçerliliğin sağlanması için AVE değerlerinin 0,50 ve üzerinde; CR değerlerinin ise 0,70 ve üzerinde bir değere sahip olması gerekmektedir (Yaşlıoğlu, 2017). Ayırt edici geçerlilik için ise boyut/ölçek korelasyon değerlerinin AVE değerlerinin karekökünden küçük olması gerekmektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Tablo 3'te değişkenlerin korelasyon, CR, AVE, \sqrt{AVE} , ortalama ve standart sapma değerleri gösterilmektedir.

Tablo 3. Korelasyonlar, CR, AVE, \sqrt{AVE} , Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

AVE	CR	Ölçek/Boyut	1	2	3	4	5
0,806	0,926	1. Örgütsel Sinizm	0,898*				
0,729	0,930	2. Bilişsel	0,911	0,854*			
0,891	0,970	3. Duyuşsal	0,904	0,719	0,944*		
0,562	0,827	4. Davranışsal	0,876	0,688	0,719	0,750*	
0,572	0,773	5. Bireysel Performans	-0,426	-0,341	-0,489	-0,314	0,756*
Ortalama			2,610	2,934	2,179	2,635	3,939
Standart Sapma			1,033	1,150	1,234	1,064	0,792

* Tabloda yer alan tüm korelasyon değerleri $p < 0,01$ düzeyinde anlamlıdır.

Diagonal değerler, ilgili boyut/ölçeklere ait AVE değerlerinin karekökünü ifade etmektedir.

Tablo 3'te yer alan verilere göre araştırmada yakınsak geçerlilik koşulları tamamen; ayırt edici geçerlilik koşulları ise büyük ölçüde sağlanmıştır. İlaveten, bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki korelasyon değerlerinin tamamı anlamlı ($p < 0,01$) çıkmış ve söz konusu değerlerin -0,489 ile 0,911 arasında yer aldığı görülmüştür. Hipotezlerle ilgili sonuçlar Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4. Hipotez Sonuçları

Hipotez	Açıklama	Kabul/Ret
H ₁	Örgütsel sinizm ile bireysel performans arasında ilişki vardır	Kabul
H ₂	Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu ile bireysel performans arasında ilişki vardır	Kabul
H ₃	Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu ile bireysel performans arasında ilişki vardır	Kabul
H ₄	Örgütsel sinizmin davranışsal boyutu ile bireysel performans arasında ilişki vardır	Kabul

Tablo 4'te yer alan bulgulara göre örgütsel sinizm ve onu oluşturan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutların tamamı bireysel performansla negatif yönlü ilişki içindedir.

5. Sonuç Ve Öneriler

Araştırmanın sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde örgütsel sinizmin ve tüm alt boyutlarının bireysel performans ile negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu saptanmıştır. Başka bir deyişle eğitim sektöründe hizmet veren çalışanların sinik davranışları arttıkça bireysel performansları düşmektedir. Buna göre, araştırmanın başında kurulan hipotezlerin tamamı kabul edilmiştir. Bu hipotezler Tablo 4’te ayrıntılı olarak gösterilmiştir. Söz konusu sonuçlar bu konuda daha önceden yapılmış olan çalışmalar (Şahin, 2018; Bacaksız vd., 2018:56) ile örtüşmemektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, örgüt içerisinde sinik davranışlar sergileyen çalışanların bireysel performansları düşmektedir. Bu da örgüt verimliliğini olumsuz yönde etkileyen bir durumdur. Çünkü örgütlere rekabet avantajı sağlayan en önemli faktör sahip oldukları beşeri sermayedir ve bunun da etkin ve verimli kullanılması gerekmektedir.

Bu sebeplerden dolayı, örgütler sinizm konusunu ciddi olarak ele almalıdırlar. Örgüt içerisinde sinik davranışlara sebep olan bütün faktörler sebepleriyle birlikte incelenmelidir. Bu ve benzeri sorunların çözülmesi için bilimsel metodlar geliştirilmelidir. Bu anlamda örgütsel davranış ile ilgili yürütülen bilimsel çalışmalar sürekli olarak takip edilmelidir. Örgüt yönetiminin sinik davranışların ve benzer olumsuz durumların önüne geçebilmek için oluşturacakları olumlu atmosfer hem örgüt için hem de örgütte çalışanlar için daha faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Abraham, J., Pane, M. & R. P. Chairiyani. “An Investigation on Cynicism and Environmental Self-Efficacy as Predictors of Pro-Environmental Behavior”. *Psychology*, 6, 2015, 234-242.
- Abraham, R. “Organizational Cynicism: Bases and Consequences”. *Generic, Social, And General, Psychology Monographs*, 126:3, 2000, 269-292.
- Alp, G. “Otel Çalışanlarının Stres Ve Bireysel Performans İlişkisinin İncelenmesi”. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 19:2, 2019. 475-496
- Andersson L. M. & Bateman T. S. “Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects”. *Journal of Organizational Behavior*, 18:5, 1997, 449-469.
- Balıkçioğlu, S. Antalya Bölgesi Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Tutumları İle Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay, 2013.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S. & Walker, H. J. “Justice, Cynicism, and Commitment. A Study Of Important Organizational Change Variables”. *The Journal Of Applied Behavioral Science*, 43:3, 2007, 303-326.
- Brandes, P., Dharwadkar, R. & Dean, W. J. Does Organizational Cynicism Matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. *Eastern Academy Of Management Proceedings*, 1999, 150-153.
- Büyüköztürk, Ş. “Factor Analysis: Basic Concepts and Using To Development Scale”. *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 32, 2002, 470-483.

- Cammann C., Fichman, M., Jenkins, D. & Klesh, J. The Michigan Organizational Assessment Questionnaire. Ann Arbor: University of Michigan, 1979.
- Candan, H. “Örgütsel Sinizm Ve İşgören Performansına Olası Etkileri”. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3:1, 2016, 181-194.
- Cartwright, S. & Holmes, N. “The Meaning of Work: The Challenge Of Regaining Employee Engagement And Reducing Cynicism”. Human Resource Management Review, 16:2, 2006, 199–208.
- Çöl, G. “Algılanan Güçlendirmenin İş Gören Performansı Üzerine Etkileri”. Doğu Üniversitesi Dergisi, 9:1, 2008, 35-46.
- Dean, W. J., Brandes, P. & Dharwadkar, R. “Organizational Cynicism”. The Academy Of Management Review, 23, 1998, 341–352.
- Delken, M. Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers. University of Maastricht, Faculty Of Economics And Business Administration. (Dissertation Of Master Of Economics), Maastricht, 2004.
- Erbil, S. Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın, 2013.
- Ercan, İ. & Kan, İ. “Ölçeklerde Güvenirlik Ve Geçerlik”. Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi. 30:3, 2004, 211-216.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K. & Reyhanoğlu, M. Örgütsel Sinizm Kavramı Ve İlgili Ölçeklerin Türkiye’deki Bir Firmada Test Edilmesi, 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya, 2007, ss. 514-524.
- Eşkin Bacaksız, F., Rujnan, T. & Harmancı Seren, A.K. “Sağlık Çalışanlarında Performans ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma”. ACU Sağlık Bilimleri Dergisi, 9:1, 2018, 52-58.
- Fettahlıoğlu, Ö. O. “Günümüz İşletmelerinin Temel Hastalığı: Örgütsel Sinizme Yönelik Algılamaların Tükenmişlik Boyutları Üzerine Etkisi”. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3:13, 2015, 178-191.
- Fornell, C. & Larcker, D. F. “Evaluating Structural Equation Models With Unobservable Variables and Measurement Error”. Journal of Marketing Research, 18.1, 1981, 39-50.
- Helvacı, M. A. & Çetin, A. “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi (Uşak İli Örneği)”. Turkish Studies, 7:3, 2012, 1475-1497.
- İraz, R., Eryeşil, K. & Fındık, M. Akademisyenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Selçuk Üniversitesi örneği, 1. Ulusal Ünye İİBF İşletmecilik Sempozyumu, Ordu, Türkiye, 24-25 Nisan 2012.

- James, M. Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems (Yayımlanmamış Doktora Tezi). The Florida State University, Florida, 2005.
- Johnson, J. L. & O'leary-Kelly A. M. "The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations are Created Equal". *Journal of Organizational Behavior*, 24, 2003, 627-647.
- Kalağan, G. & Aksu, M. B. "Organizational Cynicism of the Research Assistants: A case of Akdeniz University", *Procedia Social And Behavioral Sciences*, 2, 2010, 4820-4825.
- Kanter, D. L. & Mirvis, P. H. *The Cynical Americans: Living and Working in an Age of Discontent and Disillusionment*, San Francisco: Jossey-Bass, 1989.
- Kalağan, G. Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, 2009.
- Karacaoğlu, K. & İnce, F. "Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği. Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği". *Business and Economics Research Journal*, 3:3, 2012, 77 - 92.
- Kirkman, B.L. & Rosen, B. "Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment". *Academy Of Management Journal*, 42:1, 1999, 58-74.
- Kökalan, Ö. & Anaş, K. "Çalışanların Örgütsel Sinizm Tutumlarının İşe Yabancılaşmaları Üzerine Etkisi: Vakıf Üniversiteleri Üzerine Bir Çalışma". *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 11:1, 2016, 97-109
- Kutaniş R. Ö. & Çetinel E. "Adaletsizlik Algısı Sinisizmi Tetikler Mi? Bir Örnek Olay". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1:26, 2010, 186-195.
- Mantere, S. & Martinsuo, M. Adopting and Questioning Strategy: Exploring the Roles of Cynicism and Dissent. Paper To Be Presented At 17th EGOS. European Group for Organisation Studies, Colloquium, July 5-7, 2001 Lyon, France.
- Mirvis, P. H.& Kanter, D. L. "Beyond Demography: A Psychographic Profile of the Workforce". *Human Resource Management*, 30:1, 1991, 45-68.
- Naus, A. Organizational Cynicism On The Nature, Antecedents, and Consequences Of Employee Cynicism Toward The Employing Organization, (Unpublished doctoral dissertation) Maastricht University, Maastricht, 2007.
- Polat, M. & Meydan, C. "Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma". *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9:1, 2010, 145-172.
- Özdamar, K. *Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi*, 2. Basım, Eskişehir: Kaan Kitabevi, 1999.

- Özgener, Ş., Öğüt, A. & Kaplan, M. İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm. Mahmut Özdevecioğlu Ve Himmet Kaplan (Ed.) Gazi Üniversitesi Vakfı İlke Yayınevi, Ankara, 2008, ss. 3-72,
- Özler, D., Atalay, C. & Şahin, M. “Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle Mi Bulaşır?” Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2:2, 2010, 47-57.
- Reichers, A. E, Wanous, J. P. & Austin, J. T. “Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change”. *Academy Of Management Executive*, 11:1, 1997, 48-59.
- Rubin, R. S., Dierdorff, E. C., Bommer, W. H. & Baldwin T. T. “Do Leaders Reap What They Sow? Leader And Employee Outcomes of Leader Organizational Cynicism About Change”. *The Leadership Quarterly*, 20, 2009, 680–688
- Stanley, D.J. Employee Cynicism About Organizational Change: Development and Validation Of A Measure. (Unpublished Master Dissertation). The University Of Western Ontario, Ontario, 1998.
- Tesluk, P.E., Vance, R.J. & Mathieu, J.E. “Examining Employee Involvement in the Context of Participative Work Environments”. *Group Organization Management*, 3:24, 1999, 271-299
- Treadway, D. C., Hochwarter, W. A., Ferris, G.R., Kacmar, C.J., Douglas, C., Ammeter, A.P. & Buckley, M. R. “Leader Political Skill And Employee Reactions”. *The Leadership Quarterly*, 4:15, 2004. 493-513.
- Trochim, W. M. ve Donnelly, J. P. *What Is The Research Methods Knowledge Base*, USA: Atomic Dog Publishing, 2001.
- Vance. R.J., Brooks, S. M. & Tesluk. P. E. (1997). *Organizational Cynicism. Cynical Cultures and Organizational Change*, Workingpaper, Pennsylvania State University, University Park.
- Yaşloğlu M. M., “Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması”. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 2017, 74-85.
- Yavuz, A. & Bedük, A. “Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Kamu Bankasının Konya Şubelerinde Örnek Uygulama”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 35, 2016, 301-313.
- Yazıcıoğlu, Y. & Erdoğan, S. *Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Detay Yayıncılık, 2004.
- Weaver, S. G. & Yancey, G. B. “The Impact Of Dark Leadership On Organizational Commitment and Turnover”. *Leadership Review*, 10, 2010, 104-124.
- Wanous, J. P. & Reichers, A. E. ve Austin, J. T. “Organizational Cynicism: An Initial Study”, *Academy Of Management Best Papers Proceedings*, 10, 1994, 269-273.