

DOI Number: 10.29064/ijma.494113

## ÖRGÜTSEL SİNİZMİN NEDENİ ÖRGÜT KÜLTÜRÜ MÜDÜR?<sup>1</sup>

*DOES ORGANIZATIONAL CULTURE IS THE CAUSE OF ORGANIZATIONAL CYNICISM?*

**Ayhan YALÇINSOY<sup>2</sup>**

### ÖZET

Araştırmanın amacı işgörenlerin örgütsel bağlılığını zayıflatan, performansını düşüren, motivasyonunu engelleyen örgütsel sinizmin örgüt kültüründen mi kaynaklandığını tespit etmektir. Araştırmanın evrenini Gaziantep Organize Sanayi bölgesinde faaliyet gösteren firma çalışanları oluştururken, örneklemini izin veren firma çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma verileri anket yöntemiyle toplanmış ve istatistiksel analizler yapılmıştır.. Yapılan analizler neticesinde örgütsel sinizm alt boyutlarından bilişsel sinizm ile klan kültürü, adhokrasi kültürü, pazar kültürü ve hiyerarşi kültürü arasında pozitif yönlü zayıf ilişkiler bulunmuştur. Örgütsel sinizm alt boyutu duyuşsal sinizm ile örgüt kültürü alt boyutlarından klan kültürü arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca yapılan regresyon analizi sonucuna göre örgütsel sinizmin alt boyutların bilişsel ve duyuşsal sinizmin örgüt kültürü alt boyutlarından etkilendiği yani örgüt kültürünün örgütsel sinizmin nedeni olduğu sonucuna varılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Örgüt Kültürü, Sinizm, Örgütsel Sinizm

**JEL Sınıflandırması:** M10

### ABSTRACT

The aim of the research is to determine whether organizational culture, which weakens organizational commitment, reduces performance, prevents motivation, is the cause of organizational cynicism. While employees of the companies that operates in the Gaziantep Organize Sanayi region constitutes the universe of the research, sampling is constitutes employee of the companies allowing survey. The research data were gathered by questionnaire and statistical analyzes were done. As a result of the analyzes made, positively weak correlations were found between beliefs cynicism from organizational cynicism sub dimensions and clan culture, adhocracy culture, market culture and hierarchy culture. There was a negative relationship between beliefs cynicism of organizational cynicism sub-dimension and clan culture of organizational culture sub-dimensions. Moreover, according to the result of regression analysis, it was concluded that belief cynicism and affect cynicism of organizational cynicism sub-dimensions were influenced by organizational culture sub-dimensions, that is organizational culture was the cause of organizational cynicism.

**Keywords:** Organizational Culture, Cynicism, Organizational Cynicism

**JEL Classification:** M10

1 2'nci Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimlerde Gelecek İçin Bilimsel İşbirliği Konferansında (06-08 Eylül 2017/ Selanik) bildiri olarak sunulmuştur.

2 Dr., ayhanyalcinsoy@gmail.com

## 1. Giriş

Toplumları bir birinden ayıran, üyelerinin davranış ve tutumlarını etkileyen, zaman içerisinde oluşmuş ve üyelerce kabul edilmiş normlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar o toplumun kültürünü oluşturmaktadır. Toplum için kültür, bireylerin kişilikleri gibidir.

Kültür, toplumların tavır ve davranışlarını etkiler ve şekillendirir. Bireyler, içinde buldukları toplumun kültürüne göre tavır ve davranışlarını sergilerler. Kısaca toplumların kültürleri bireylere neleri yapıp neleri yapmamaları gerektiğini hissettirir.

Toplumların küçük parçaları olan örgütlerde hakim olan örgüt kültürü ise örgüt üyelerinin tavır ve davranışlarını etkilemektedir. İşgörenler çalıştıkları kurumlara hakim olan örgüt kültürüne göre davranırlar. Dolayısıyla işgörenlerin olumlu ya da olumsuz davranışları üzerinde örgüt kültürünün etkisi çok büyüktür. Örgütlerde ortaya çıkan olumsuz kavramlardan biri ise sinizmdir. İşgörenlerin örgüte yönelik olumsuz olan inanç, duygu ve davranışsal meyillerinden oluşan tutum örgütsel sinizm olara tanımlanmaktadır. Bu inanç, duygu ve davranışlara sahip işgörenlerin olduğu kurumların varlıkları tehlike altına girmektedir (Gün ve Atanur Baskan, 2016: 362).

Kurumların başarısının devamı, hatta varlıklarını sürdürebilmeleri için işgörenleri olumsuz etkileyen örgütsel sinizmin farkına varılması ve önlenmesi önem arz etmektedir. Bu çalışmada örgüt kültürünün örgütsel sinizm üzerinde etkisi var mıdır? sorusuna cevap bulunmaya çalışılmıştır.

Bu çalışmada örgütlerin sahip oldukları örgüt kültürlerinin örgütsel sinizm üzerinde etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır.

## 2. Kavramsal Çerçeve

Çalışma konusu olan örgüt kültürü ve örgütsel sinizm kavramları incelenmiştir.

### 2.1 Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, örgüt mensuplarının fikir ve davranışlarını biçimlendiren baskın değer ve inançlardır (Güçlü, 2003: 148). Diğer bir ifadeyle örgüt kültürü; bir grubun mensuplarınca benimsenen değerler, inançlar, normlar, algı ve semboller sistemi olarak tanımlanabilir (Bitsani, 2013; İşcan ve Timuroğlu, 2007; Yalçınsoy ve Zincirkıran, 2016). Dinçer ise örgüt kültürünü, bir örgütün üyelerinin davranışlarını şekillendiren normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar sistemi (Karcıoğlu, 2001: 268) olarak tanımlamıştır.

Örgüt kültürü örgüt mensuplarını bir arada tutan tutumlar, davranışlar ve örgüt hafızasında birikmiş bilgilerin, normların ve değerlerin toplamından oluşmaktadır. Örgüt kültürü kişiler ile grup ve çevre arasındaki ilişkileri, faaliyetleri başka bir ifadeyle örgütsel yaşamı düzenler ve örgütün geleceğini tayin eder (Köse vd., 2001: 228).

Pettigrew, Hofstede, Schein, Schneider, Beach, Miles ve Snow, Pheysey, Cameron ve Quinn, Handy gibi araştırmacı ve teorisyenler örgüt kültürü ile ilgili çalışmalar yapmışlardır (Yaman ve Ruçlar, 2014: 37). Bu çalışmalar kapsamında örgüt kültürü ile ilgili çeşitli sınıflandırmalar bulunmakla birlikte Cameron ve Quin'in yapmış olduğu ve örgüt kültürlerini Adhokrasi, Klan, Hiyerarşi ve Pazar Kültürü olmak üzere dört grupta toplayan sınıflandırma yaygın biçimde kullanılmaktadır (İşcan ve Timuroğlu, 2007: 123).

- **Adokrasi kültürü (Girişimci Kültür):** Örgütsel yapılaşma ve rehberliğin az olduğu, kişisel yaratıcılık ve yenilikçiliğin teşvik edildiği bir kültür tipidir. Dinamik ve yaratıcı bir ortamının bulunduğu bu kültürde tipinde işgörenlerin risk, yenilik ve deneyim ile bütünleşmesi beklenmektedir. Tek ve yeni ürün ya da hizmet sunmak başarı anlamına gelen bu kültüre sahip örgütler uzun dönemde büyüme ve yeni kaynaklar temin etmeye çalışırlar. Bu kültür tipine danışmanlık ve yazılım şirketleri örnek olarak gösterilebilir.
- **Klan Kültürü (İşbirliğine Dayalı Kültür):** Geniş bir aileye benzeyen bu kültürün hakim olduğu örgütlerde, ortak değerlerin benimsenmesi, takım ruhu ve çalışması, işgörenlerin kendilerini geliştirmeleri ve kurumla özdeşleşmesi teşvik edilir. Bu örgüt tipinde, çalışanlar arasında dostça ilişkiler, sadakat ve bütünleşme vardır. Liderler emir komuta etmekten ziyade yol gösterici durumundadırlar. Bu kültürün hakim olduğu örgütlerde tüketici duyarlılığını sağlamak ve insanların ilgisini çekmek başarının göstergesidir. Bu kültür tipinin egemen olduğu örgütlere sağlık kurumları, üniversiteler ve bazı endüstri firmaları örnek gösterilebilir.
- **Hiyerarşi kültürü (Yapılaşmış Kültür):** Açık bir yetki sınırı, standart kurallar, süreçler, ileri düzeyde resmiyet ve yapılaşmanın mevcut olduğu bu kültür tipi temel endüstri sektöründeki uzun ömürlü işletmelerde görülmektedir. Bu kültür tipinde liderler iyi birer koordinatör ve etkili birer organizatördürler. Örgütü bir arada tutan resmi kural ve politikalarıdır. Bu örgüt tipinin hakim olduğu örgütlerde istikrarı sürdürmek hayati öneme sahiptir ve güvenilir teslimat, düzgün programlama ve düşük maliyet başarının göstergesidir. Doğal kaynak işletmeleri, dini, askeri ve resmi örgütler, gelişmiş fast-food işletmeleri hiyerarşi kültürünün hakim olduğu örgütlere örnek verilebilir.
- **Pazar Kültürü (Pazar Merkezli Kültür):** Kararlı ve istekli liderlere sahip olan bu kültür tipindeki örgütler piyasada önemli bir yere sahip olma eğilimi içerisindedirler. Üyeleri arasında kazanmaya dayalı bir bağ vardır ve kişiler örgüte kattığı değere göre sorumludurlar ve ödüllendirilebilirler. Uzun vadeli hedefleri olan bu örgütlerin liderleri hem üretken hem de sert rekabeti sevmektedirler. Bu örgütlerde pazara girme ve pazar payı elde etme başarının göstergesidir. Ayrıca pazar liderliği ve rekabetçi fiyatlandırma oldukça önemlidir. Bu kültürün egemen olduğu örgütlere, danışmanlık firmaları, General Elektrik, Pfizer örnek gösterilebilir.

## 2.2. Sinizim ve Örgütsel Sinizm

Çevresindeki bireyleri çıkarıcı olarak gören ve her şeyden ziyade kendi çıkarlarını önemsediklerine inanan kimselere “sinik”, bu durumu açıklamaya çalışan düşünceye ise “sinizm(kinizm)” denilmektedir. Bir örgüt içerisinde sinik davranış gösteren üyelerin sayılarının artmasıyla örgütsel sinizmden bahsedilebilir (Balay vd., 2013: 126). Dean vd. (1998: 345-347) örgütsel sinizmi, örgüt üyelerinin örgüte karşı geliştirdiği olumsuz tutumlar olarak tanımlamışlar ve üç boyutta ele almışlardır.

**Bilişsel (İnanç) Sinizm:** Bireylerin örgüte karşı hor görme, öfke ve kınama gibi olumsuz duygularından kaynaklanan ve örgütün dürüst olmadığına olan inançları sinizmin bilişsel boyutunu oluşturmaktadır. Başka bir ifadeyle bilişsel sinizm, ortaya konulan eylemlerin ve insan davranışlarının iyiliğine ve samimiyetine olan inançsızlıktır (İraz vd., 2012: 446).

Sinik örgüt üyelerinin sahip oldukları olumsuz yetkinlikler; duygusal hissizlik, duygusal tükenmişlik, aldırılmazlık, vurdumduymazlık, önem verme eksikliği, dağınıklık, yabancılaşma, sevgisizlik şeklinde sıralanabilir (Akman, 2013: 35).

**Duyuşsal (Duygu) Sinizm:** Örgüt mensuplarının örgütte karşılaştıkları olumsuz durumlar sonrasında sahip oldukları öfke, saygısızlık, sıkıntı ve utanç duyma gibi kuvvetli duygusal tepkiler örgütsel sinizmin duygusal boyutunu oluşturmaktadır (Kalağan ve Güzeller, 2010: 84).

Sinizm, örgüte karşı öfke, saygısızlık, kızgınlık, küçümseme, utanç hissetme, sıkıntı duyma, nefret etme, ahlaki bozulma, kendini beğenmişlik, hayal kırıklığına uğrama ve güvensizlik gibi tarafsızlıktan uzak bir yargı içermeyen olumsuz duyguları barındırır. Bu noktadan hareketle sinizmin olumsuz her türlü duyguyla ilişkili olduğu söylenebilir (İraz vd., 2012: 447).

**Davranışsal Sinizm:** Örgüt üyelerinin çevresine örgüt hakkında olumsuz bilgiler aktarması, eleştirmesi ve şikayet etmesi örgütsel sinizmin davranışsal boyutunu oluşturmaktadır (Dean vd., 1998: 346). Başka bir deyişle işgörenlerin örgüte karşı olumsuz davranışlara yönelme eğilimidir (İraz vd., 2012: 447). İşgörenler mizahı özellikle de alaycı mizahı kullanarak sinik davranışlarını hayata geçirirler (Dean vd., 1998: 346).

### 3. Veri ve Yöntem

#### 3.1. Veri ve Veri Toplama Yöntemi

Verilerin toplanmasında, demografik bilgiler formu dışında, çalışanların örgüt kültürü, örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek amacıyla iki ayrı ölçekten yararlanılmıştır. Bu ölçekler Gaziantep Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren firma çalışanlarına dağıtılmış olup **256** anket analiz için kullanılmıştır. Ölçekteki sorular 1'den 5'e kadar değişen puanlarla değerlendirilmiş olup, (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde düzenlenmiştir.

**a. Örgüt Kültürü Ölçeği:** Quinn ve Cameron (2005) tarafından geliştirilmiş olup Klan Kültürü (4), Adhokrasi Kültürü (4), Hiyerarşi Kültürü (4), ve Pazar Kültürü (4) olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek için yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha katsayısı **0.92** olarak bulunmuştur.

**b. Örgütsel Sinizm Ölçeği:** Katılımcıların örgütsel sinizm seviyesinin belirlenmesi amacı ile Brandes'in (1997) geliştirdiği ve Erdost ve diğerleri (2007) tarafından Türkçe çevirisi yapılan 14 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğinde bilişsel, duygusal ve davranışsal faktörler olmak üzere üç boyut mevcuttur. Ölçek için yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha katsayısı **0.81** olarak bulunmuştur.

#### 3.2. Verilerin Analizi

Verilerin değerlendirilmesinde açık kaynak PSPP 0.10.x istatistik analiz uygulaması kullanılmıştır. Değişkenlerin kıyaslanmasında frekans, yüzde, korelasyon kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesi, katılımcıların her bir soruya verdikleri cevapların toplam puanları üzerinden yapılmıştır. Bu araştırmada, istatistiki anlamlılık düzeyi  $p < 0.5$  olarak kabul edilmiştir.

#### 4. Ampirik Analiz

Tablo 1’de görüldüğü üzere katılımcıların çoğunluğunu %40 (104) ile 31-40 yaş grubu, %77 (196) ile erkekler, %73 (186) ile evli olanlar, %54 (138) ile lise mezunu olanlar %30 (78) ile 1-5 yıl tecrübeye sahip olanların oluşturduğu ifade edilebilir.

**Tablo 1:** Katılımcıların Demografik Bilgileri

Yaş	n	%	Cinsiyet	n	%
20-30	58	22,66	Kadın	60	23,44
31-40	104	40,63	Erkek	196	76,56
41-50	74	28,91	<b>Medeni Durum</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
50+	20	7,81	Evli	186	72,66
<b>Tecrübe</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	Bekar	70	27,34
1-5	78	30,47	<b>Eğitim Durumu</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
6-10	68	26,56	İlköğretim	76	29,69
11-15	60	23,44	Lise	138	53,91
16-20	36	14,06	Üniversite	42	16,41
20+	14	5,47			

Örgüt kültürü alt boyutları ile örgütsel sinizm alt boyutları arasında yapılan ilişki (korelasyon) analizi sonucunda boyutlar arasında  $p \leq 0.05$  düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

**Tablo 2:** Örgüt Kültürü Alt Boyutları ile Örgütsel Sinizm Alt Boyutları Arasındaki İlişki

	Bilişsel Sinizm	Duyuşsal Sinizm	Davranışsal Sinizm
<b>Klan Kültürü</b>	<b>0,20</b>	<b>-0,22</b>	-0,06
<b>Adhokrasi Kültürü</b>	<b>0,28</b>	-0,09	0,02
<b>Pazar Kültürü</b>	<b>0,26</b>	-0,04	0,10
<b>Hiyerarşi Kültürü</b>	<b>0,37</b>	0,01	0,09

Tablo 2’de görüldüğü üzere bilişsel sinizm ile klan kültürü ( $r=0,20$   $p \leq 0.05$ ), adhokrasi kültürü ( $r=0,28$   $p \leq 0.05$ ), pazar kültürü ( $r=0,26$   $p \leq 0.05$ ), hiyerarşi kültürü ( $r=0,37$   $p \leq 0.05$ ) arasında zayıf düzeyde pozitif yönlü ilişkiler bulunmuştur. Bu sonuca göre algılanan örgüt kültürü alt boyutları düzeyi arttıkça bilişsel sinizm alt düzeyinin de artış göstereceği söylenebilir. Bir başka sonuca göre duyuşsal sinizm ile klan kültürü ( $r=-0,22$   $p \leq 0.05$ ) arasında negatif yönlü ve zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre algılanan klan kültürü düzeyi arttıkça duyuşsal sinizm düzeyinin azalacağı söylenebilir. Tablo’da görüldüğü üzere davranışsal sinizm ile örgüt kültürü alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Örgüt kültürü alt boyutları ile örgütsel sinizm alt boyutlarından bilişsel sinizm arasında yapılan nedensellik (regresyon) analizi sonucunda bilişsel sinizm ile klan kültürü, adhokrasi kültürü, pazar kültürü ve hiyerarşi kültürü arasındaki ilişkinin  $p \leq 0,000$  düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir.

**Tablo 3: Bilişsel Sinizm İle Örgüt Kültürü Alt Boyutları Arasındaki Regresyon Analizi**

Bağımlı Değişken	R <sup>2</sup>	Bağımsız Değişken	B	β	t	p
Bilişsel Sinizm	0,16	Klan Kültürü	-0,05	-0,05	-0,67	0,506
		Adhokrasi Kültürü	0,18	0,19	1,89	0,060
		Pazar Kültürü	0,00	0,00	-0,04	0,964
		Hiyerarşi Kültürü	0,31	0,32	4,65	0,000

Yapılan regresyon analizi sonucunda, bağımsız değişken konumundaki örgüt kültürü alt boyutlarının bağımlı değişken olan örgütsel sinizm alt boyutu bilişsel sinizm değişkenine ait varyansı %16 oranında açıkladığı, başka bir ifadeyle bilişsel sinizmin %16 oranında örgüt kültürü alt boyutlarına bağlı olarak şekillendiği ifade edilebilir (Tablo 3).

Örgüt kültürü alt boyutları ile örgütsel sinizm alt boyutlarından duyuşsal sinizm arasında yapılan nedensellik (regresyon) analizi sonucunda duyuşsal sinizm ile klan kültürü, adhokrasi kültürü, pazar kültürü ve hiyerarşi kültürü arasındaki ilişkinin  $p \leq 0,05$  düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir.

**Tablo 4: Duyuşsal Sinizm İle Örgüt Kültürü Alt Boyutları Arasındaki Regresyon Analizi**

Bağımlı Değişken	R <sup>2</sup>	Bağımsız Değişken	B	β	t	p
Duyuşsal Sinizm	0,07	Klan Kültürü	-0,33	-0,31	-3,80	0,000
		Adhokrasi Kültürü	0,03	0,03	0,28	0,782
		Pazar Kültürü	0,05	0,04	0,44	0,657
		Hiyerarşi Kültürü	0,13	0,11	1,57	0,117

Yapılan regresyon analizi sonucunda, bağımsız değişken örgüt kültürü alt boyutlarının bağımlı değişken olan örgütsel sinizm alt boyutu davranışsal sinizm değişkenine ait varyansı %7 oranında açıkladığı, başka bir ifadeyle duyuşsal sinizmin %7 oranında örgüt kültürü alt boyutlarına bağlı olarak şekillendiği ifade edilebilir (Tablo 4).

Son olarak örgütsel sinizm alt boyutu olan davranışsal sinizm ile örgüt kültürü boyutları arasında yapılan nedensellik analizinde, davranışsal sinizm ile örgüt kültürü alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Tablo 5’de görülen değerlerin rastlantısal olduğu söylenebilir.

**Tablo 5: Davranışsal Boyut İle Örgüt Kültürü Alt Boyutları Arasındaki Regresyon Analizi**

Bağımlı Değişken	R <sup>2</sup>	Bağımsız Değişken	B	β	t	p
Davranışsal Boyut	0,03	Klan Kültürü	-0,15	-0,15	-1,85	0,065
		Adhokrasi Kültürü	-0,05	-0,05	-,45	0,655
		Pazar Kültürü	0,17	0,16	1,67	0,096
		Hiyerarşi Kültürü	0,11	0,11	1,46	0,147

## 5. Sonuç

Yapılan çalışmalar örgütlerin çoğunda sinik davranışlar sergileyen işgörenlerin bulunduğunu (Sezgin Nartgün ve Kalay, 2014: 1364) ve sinizmin, bireysel ya da örgütsel özelliklerden kaynaklandığını ortaya koymaktadır (Kalağan ve Güzeller, 2010; Sezgin Nartgün ve Kalay, 2014). Bu çalışmada ise Gaziantep Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren firma çalışanlarının örgüt kültürü algıları ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki incelenmiş ve örgüt kültürü ile örgütsel sinizm arasında zayıf düzeyde ilişkiler bulunmuştur.

Yapılan çalışma neticesinde örgütsel sinizm alt boyutlarından bilişsel sinizm ile örgüt kültürü alt boyutları arasında pozitif yönlü ve zayıf ilişkiler tespit edilmiştir. Bu sonuca göre örgüt mensuplarının algıladıkları örgüt kültürü düzeyi arttıkça bilişsel sinizm düzeyleri de artış gösterecektir. Bilişsel sinizm düzeyi yüksek olan işgörende çalıştıkları kurumun dürüstlükten yoksun olduğu inancı (Dean vd., 1998: 346) hakim olacaktır.

Çalışmada elde edilen diğer bir sonuca göre duyuşsal sinizm ile örgüt kültürü alt boyutlarından sadece klan kültürü arasında negatif yönlü ve zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Bu noktadan hareketle geniş bir aileye benzeyen klan kültürünün hakim olduğu örgütlerde örgüt kültürü algısı yükseldikçe duyuşsal sinizm düzeyinin azalacağı ifade edilebilir. Benzer şekilde Balay ve diğerleri yapmış oldukları çalışmada örgüt kültürü ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü zayıf ilişkiler bulmuşlardır (Balay vd., 2013). Duyuşsal sinizm düzeyi yüksek olan işgörenlerin kurumlarına karşı öfke, saygısızlık, utanç duyma gibi duygular beslediği ifade edilebilir.

Elde edilen bir başka sonuca göre davranışsal sinizm ile örgüt kültürü alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bu noktadan hareketle elde edilen sonuçların rastlantısal olduğu ifade edilebilir. Bu sonuca göre işgörenlerin çalıştıkları kurumla ilgili olarak çevresine olumsuz bilgiler aktarması, şikayette ve eleştiride bulunmasının (Dean vd., 1998: 346) örgüt kültürü kaynaklı olmadığı söylenebilir.

Çalışmanın asıl amacı olan örgüt kültürü ile örgütsel sinizm arasındaki nedensellik (regresyon) analizi sonucunda ise örgüt kültürü alt boyutlarının örgütsel sinizm alt boyutlarından bilişsel ve duyuşsal sinizmi anlamlı bir şekilde yordadığı, ancak yordama gücünün zayıf olduğu söylenebilir. Başka bir ifadeyle örgüt kültürünün bilişsel ve duyuşsal sinizmi tetiklediği, ancak davranışsal sinizmi etkilemediği söylenebilir. Gün (2016), yaptığı çalışmada örgüt kültürünün örgütsel sinizmi etkilediğini ifade etmiştir. Bu bağlamda mensubu olan bireylerin tutum ve davranışlarını etkileyen örgüt kültürünün örgütsel sinizmi etkileyeceği söylenebilir.

Sonuç olarak örgüt kültürünün örgütsel sinizm üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ancak örgütsel sinizmin örgüt içindeki olumsuz sonuçları dikkate alındığında örgütsel sinizm ile mücadele edilmesi gerektiği anlaşılmaktadır. İşgörenlerin karar süreçlerine dahil edilmesi, etkili bir iletişim sisteminin kurulması, güven ortamının oluşturulması, ödül ceza sisteminin adil bir şekilde uygulanmasıyla örgütsel sinizmin azaltılabileceği değerlendirilmektedir.

**KAYNAKÇA**

- Akman, Gülhan (2013). *Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı, İstanbul.
- Balay, Refik, Kaya, Ahmet ve Cülha, Ali (2013). Örgüt Kültürü Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(2), 123-144.
- Bitsani, Eugenia (2013). Theoretical Approaches to the Organizational Culture and the Organizational Climate: Exploratory Research Examples and Best Policies in Health Care Services. *Journal of Human Resource Management*, 1(4), 48-58.
- Dean, Jr. James W., Brandes, Pamela ve Dharwadkar, Ravi (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 2(23), 341-352.
- Erdost, Ebru, Karacaoğlu, Korhan ve Reyhanoğlu, Metin (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı Ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi (ss. 514-524). 15. National Management and Organization Congress, sunulmuş bildiri, Sakarya: Sakarya University.
- Güçlü, Nezahat (2003). Örgüt Kültürü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2), 61-85.
- Gün, Feyza ve Atanur Baskan, Gülsün (2016). Öğretim Elemanlarının Algılarına Göre Örgütsel Sinizm ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 361-379. doi:10.16986/HUJE.2016016393
- Gün, Gül (2016). Örgüt Kültürü Tiplerinin Örgütsel Sinizm Algısına Etkisi: Bitlis İli Otel İşletmelerinde Bir Alan Araştırması. *BEU Akademik İzdüşüm*, 1(1), 28-55.
- İraz, Rıfat, Fındık, Mehta ve Eryeşil, Kemalettin (2012). Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Selçuk Üniversitesi Örneği. 1st International Conference on Sustainable Business and Transitions for Sustainable Development, sunulmuş bildiri, Konya.
- İşcan, Faruk Ömer ve Timuroğlu, M. Kürşat (2007). Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi Ve Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 119-135.
- Kalağan, Gamze ve Güzeller, Cem Oktay (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(27), 83-97.
- Karacioğlu, Fatih (2001). Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2), 265-283.
- Köse, Sevinç, Tetik, Semra ve Ercan, Cuma (2001). Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler. *Celal Bayar Üniversitesi. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 7(1), 219-242.
- Sezgin Nartgün, Şenay ve Kalay, Mustafa (2014). Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ile Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Görüşleri. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 9(2), 1361-1376.
- Yalçınsoy, Ayhan ve Zincirkıran, Mustafa (2016). Örgüt Kültürü ve Örgüt İkliminin Örgütsel Sessizlik Üzerine Etkisinin Analizi (ss. 1187-1195). 1st International Conference on Scientific Cooperation for the Future in the Social Science, sunulmuş bildiri, Uşak.
- Yaman, Erkan ve Ruçlar, Kayhan (2014). Örgüt Kültürünün Yordayıcısı Olarak Üniversitelerde Örgütsel Sessizlik. *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 4(1), 36-50.