

Örgütsel Güven ve Akademik Özyeterlik Algısının Genel Sinizm ve Etik Dışı Davranışlara Etkisi¹

Bülent AKYÜZ², Mustafa KESEN³, Abdullah OĞRAK⁴

Geliş Tarihi	23.02.2016	Kabul Tarihi	30.03.2016
--------------	------------	--------------	------------

Öz

Bu çalışmanın amacı üniversite öğrencilerinin örgütsel güven ve akademik özyeterlik algılarının öğrencilerin genel sinizm ve etik dışı davranış eğilimlerini nasıl etkilediğini belirlemektir. Bu amaçla Adnan Menderes Üniversitesi ile Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nde öğrenim gören toplamda 491 kişilik bir örneklem üzerinde anket uygulanmasıyla veriler toplanmıştır. Tesadüfi örnekleme yönteminin kullanıldığı çalışmada veriler beşli Likert skalasıyla sunulan ölçekler aracılığıyla elde edilmiştir. Örgütsel güven değişkeni üniversite yönetimine güven ve okul arkadaşlarına güven olmak üzere iki alt boyutta değerlendirilirken, akademik özyeterlik algısı, genel sinizm ve etik dışı davranışlar değişkenleri tek boyutta değerlendirilmiştir. Elde edilen veriler faktör analizi, güvenilirlik analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizleri vasıtasıyla analiz edilmiştir. Araştırma bulgularına göre akademik özyeterlik algısı ile yönetime güven genel sinizmi olumlu yönde anlamlı bir şekilde etkilerken, arkadaşlara güven genel sinizmi olumsuz yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Bunların yanında, akademik özyeterlik algısı etik dışı davranışları negatif yönde anlamlı bir şekilde etkilerken, örgütsel güven ile etik dışı davranışlar ve genel sinizm arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Ayrıca, akademik özyeterlik algısının örgütsel güven-genel sinizm ve örgütsel güven-etik dışı davranışlar arasındaki ilişkide aracılık rolünün bulunmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Güven, Akademik Özyeterlik, Sinizm, Etik Dışı Davranışlar, Yükseköğretim

¹Bu çalışma 22-24 Ekim 2015 tarihleri arasında düzenlenen II. Yükseköğretim Stratejileri ve Kurumsal İşbirliği Sempozyumu'nda sunulan bildirinin genişletilmiş biçimidir.

²Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çanakkale -TÜRKİYE, E-posta: bulentakyuz@hotmail.com

³Adnan Menderes Üniversitesi, Söke İşletme Fakültesi, Aydın-TÜRKİYE, E-posta: m_kesen@hotmail.com

⁴Yüzüncü Yıl Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Van-TÜRKİYE, E-posta: aograk47@gmail.com

The Effect of Organizational Trust and Academic Self-Efficacy Perception on Overall Cynicism and Unethical Behaviors

Bülent AKYÜZ, Mustafa KESEN, Abdullah OĞRAK

Received

23.02.2016

Accepted

30.03.2016

Abstract

The aim of this study is to find out in what ways the organizational trust and academic self-efficacy perceptions of university students affect overall cynicism and unethical behavior tendencies. For this purpose, the data was gathered by a survey applied on a sample from 491 students studying at Adnan Menderes University and Çanakkale Onsekiz Mart University. By using random sampling method, the data was obtained through the scales presented with five point Likert scale. While organizational trust variable was assessed by two sub-dimensions as trust to the university administration and trust to friends; the variables of academic self-efficacy perception, overall cynicism and unethical behaviors were evaluated in one dimension. The data obtained was analyzed by factor analysis, reliability analysis, correlation analysis and regression analysis. Research findings show that whilst academic self-efficacy perception and trust to administration affect the overall cynicism significantly in a positive way; trust to friends affects the overall cynicism significantly in a negative way. Besides, while academic self-efficacy perception affects the unethical behaviors significantly in a negative way; no significant relation was found between organizational trust and unethical behaviors and overall cynicism. Furthermore, no mediator role of academic self-efficacy was determined in the relationships between organizational trust-overall cynicism and organizational trust-unethical behaviors.

Keywords: Organizational Trust, Academic Self-Efficacy, Cynicism, Unethical Behaviors, Higher Education

Giriş

Yükseköğretim kurumlarının önemli paydaşlarından üniversite öğrencilerinin bazı bireysel (akademik özyeterlik) ve kurumsal (örgütsel güven) algılarının belirlenmesi, bireylerin olumsuz yöndeki bazı tutum ve davranışlarını (sinizm ve etik dışı davranışlar) kontrol altında tutmada önem taşımaktadır. Geleceğin şekillenmesinde oldukça önemli bir paya sahip olan üniversite dönemi, bireylerin hayatındaki önemli dönemelerden biridir. Bu nedenle öğrencilerin başarısında etkili olabilecek fiziksel, ruhsal ve organizasyona ait faktörlerin farkındalığını oluşturmak ve bunların olası olumsuz tesirlerini asgariye indirmek önem arz etmektedir (Rençber, 2012: 192). Bu bakış açısıyla bireysel ve örgütsel açılardan akademik özyeterlik, örgütsel güven, sinizm ve etik kavramları, öğrencinin akademik başarıyı elde etmesinde büyük rol oynamaktadır. Mesleki bilgi ve becerinin yanında, öğrencilerin davranış değiştirme ve karakter gelişimini sağlamada eğitim kurumlarının ve yöneticilerin sorumluluğu büyüktür. Öğrencilerin sosyalleşme ve özdeşleşme evresinde, çok sayıda sosyal, psikolojik ve kültürel etkileşim karşısında, etik ve ahlaki beklentilerinin karşılanmasında özellikle öğretim elemanlarına rol model olma ve uygun öğrenme ortamı oluşturma gibi misyonlar düşmektedir (Erdem vd., 2014:41).

Eğitim alanında ilgili alanyazında araştırmaya konu olan değişkenlere ait çalışmalar incelendiğinde; üniversite öğrencilerinde etik dışı davranışlar (Altunkurt ve Yılmaz, 2011; Bozanoğlu, 2014; Erdem vd., 2014); öğretmen, akademik personel ve üniversite öğrencilerinde sinizm (Arslan, 2012; Karadağ vd., 2014; Zuffo, 2013); güven ve sinizm (Akbaş, 2012; Karcioğlu ve Naktiyok, 2015); öğretmen ve üniversite öğrencilerinde özyeterlik (Azar, 2010; Durdukoca, 2010; Özsüer vd., 2011) çalışmaları bulunmaktadır. Bu durum, örgütsel güven, akademik özyeterlik algısı, genel sinizm ve etik dışı davranışlar değişkenlerinin birlikte ele alındığı çalışma eksikliğini ortaya çıkardığından; yapılan bu çalışmayla örgütsel güven ve akademik özyeterlik perspektifinde, üniversite öğrencilerinin akademik başarısında etkili olan genel sinizm ve etik dışı davranış eğilimlerinin anlaşılması ve üniversite yöneticilerine ve araştırmacılara yol göstermede katkıda bulunulması amaçlanmaktadır.

Kavramsal Çerçeve

İlgili tarafların karşılıklı itimat arzusuna dayalı olarak evrensel ahlaki kurallar ölçüsünde tahmin edilebilen davranışların sergilenmesi (Morgan ve Hunt, 1994: 25) olarak tanımlanan güven kavramı; muhataplarıyla ilgili olumlu düşüncelere sahip olma inancı, karşı tarafın zarar verme olasılığının yok sayılması veya riskin asgari düzeyde algılanması olarak da açıklanabilir (Çelik, 2015: 16). Görev tamamlamadaki bireysel kabiliyetleri içeren

yeterlilik (competence trust); dürüstlük, tutarlılık ve adil olmayı gerektiren karşılıklı sözleşme (contractual trust), doğru ve paylaşılan bilgiyi vurgulayan iletişim (communication trust) kavramları güven kapasitesini oluşturan üç unsur olarak ele alınmaktadır (Reina ve Reina, 2015). Örgütsel güven ise, örgüt mensuplarının iş tatmini ve algılanan örgüt etkililiğine bağlı olarak, güven iklimi çerçevesinde örgütsel rollere, ilişkilere ve tecrübelere dayanarak örgüt içindeki diğer kişilerin niyetleri ve davranışları hakkındaki pozitif beklentileridir (Huff ve Kelley, 2003: 82).

Gerçek manada bir güven ortamı oluşturmada; insancıl liderlik, dürüstlük abideliği, anlayış, sorumluluk taşımak, kurumsal vizyon, misyon ve değer yargılarını takipçilere benimsetmek, örgütsel politika, prosedür ve kuralların uygulanmasında tutarlılık ve adillik, açık iletişim, şeffaflık ve kolektif kimlik geliştirmek oldukça önemlidir (Den Hartog, 2003). Etik dışı karakter ve davranışa sahip bireyler örgütsel güvenin zedelenmesinde önemli rol oynayabilmektedir (Starnes vd., 2010: 10). Bunun yanında karşılanmamış beklentiler ve hayal kırıklığı güvensizlik ve sinizmi tetiklerken; örgütsel güven düzeyindeki artış sinizmi azaltmaktadır (Karcıoğlu ve Naktiyok, 2015; Özler vd., 2010). Reina ve Reina (2010) güven tazelemek için atılması gereken adımları; gözlem yoluyla ne olduğunu anlamak, duygularımızın yüzeye çıkmalarına izin vermek, destek almak ve destekte bulunmak, deneyimleri yeniden çerçevlendirmek, sorumluluk almak, kendimizi ve diğerlerini affetmek ve hazır olduğunda harekete geçmek olarak sıralamaktadır.

Asunakutlu (2002)'ya göre, kural ve düzenlemelerin uygunluğu, açık ve gelişmiş iletişim sistemi, üyelerin yönetim faaliyetlerine aktif katılımı ve üyelerin eğitilerek etik kod ve ilkelerin benimsenmesi, güven iklimi ve etkili örgütsel yapının oluşmasında son derece ehemmiyetlidir. Mayer vd. (1995)'ne göre, kişilerarası güven oluşumunda temel faktörler; yetenek, yardımseverlik ve dürüstlük olarak açıklanmaktadır. Güvenin oluşmasını sağlayan etkenler ise; 'geçmiş etkileşimler, tutarlılık, sır saklayabilme, dürüstlük, doğruluk, sadık olma, açıklık, verilen sözü yerine getirme, duygulara önem verme, grup normlarını önemseme, uzman olma, paylaşılan vizyonu benimseme, yardımsever olma, iletişim içinde olunan kişileri önemseme, ahlaki bütünlüğe sahip olma ve iyi niyetli olma' şeklinde sıralanmıştır (Akt., Özler vd., 2010: 51). Üniversitede güven atmosferinin oluşturulmasında ve bu güvenin sürdürülebilir olmasında okul arkadaşlarına güven ve yöneticilere güven boyutları öne çıkmaktadır. Bunların tesis edilmesinde yetkinlik ve dürüstlük, sadakat, davranışlarda tutarlılık, bilgi paylaşımında açıklık, adil dağıtım, güçlü iletişim, etik davranış, saygı, nezaket ve uyum kavramları önemli bir yer tutmaktadır (Çelik, 2015: 21-24).

Özyeterlik kavramı ilk defa Bandura (1977) tarafından sosyal bilişsel kuram çerçevesinde, kişinin belirli bir konuda başarılı olmak amacıyla gerekli faaliyetleri organize ederek tatbik etmesine dair inancı olarak tanımlanırken; özyeterliğin performans deneyimleri, duygusal durum, dolaylı yaşantılar ve sözel iknadın oluşan dört temel kaynaktan beslendiği ifade edilmektedir. Akademik özyeterlik; kişilerin önceden planlanmış eğitim başarılarına erişebilmeleri için yapılması gerekli olan faaliyetleri düzenleyebilme ve bu faaliyetleri gerçekleştirebilme kapasiteleriyle ilgili kanaatleridir (Linnenbrink ve Pintrich, 2003:120). Özyeterlik inancı, bireylerin sıkıntılı durumlar karşısında ne miktarda gayret göstereceklerini ve bu zor durumlara ne kadar sebat edebileceklerini ve çözüm üreteceklerini tayin etmede önemli rol oynamaktadır (Pajares, 2002: 10; Akt: Azar, 2010: 237).

Bireyin özyeterlik gelişimini etkileyen süreçler, bilişsel süreç (bireyin davranışlarının sonucunda başarılı olacağına ilişkin algıları), motivasyon süreci (bireyin hedeflerini gerçekleştirmek için ortaya koyacağı çaba ve istek derecesi), seçim süreci (bireyin kapasite ve yetenekleri doğrultusunda alması gereken sorumlulukları kabul edip etmemesi) ve duygusal süreç (bireyin olaylar karşısında ortaya koyduğu stres, kaygı, depresiflik, kötümser olma gibi davranış ve tepkiler) olarak gerçekleşmektedir (Aydın, 2011: 20-21).

Öğrenciler bir öğrenme faaliyetine ilk seviyede, daha önceki tecrübeleri, kişisel özellikleri ve sosyal ağları yoluyla sahip oldukları değişik seviyelerdeki özyeterlik inançları ile başlarlar ve ikinci seviyede ise öğretmen ve anne-babalarının desteği ile öğrenmeye yönelir, hedef belirler, bilgiyi işler ve geribildirim ve ödüllendirilme neticesinde öz öğrenme vasıflarıyla ilgili kanaat edinirler (Linnenbrink ve Pintrich, 2003: 128; Akt: Özsüer vd., 2011: 116). Akademik özyeterlik inancı yüksek öğrenciler, öğrenme faaliyetlerine daha istekli ve gönüllü yaklaşmakta, büyük çaba harcamakta, zorluklar karşısında uzun süre dayanarak ve sabrederek daha etkili yöntemler kullanmakta ve bu inancı zayıf olan öğrencilerden daha yüksek performans göstermektedir (Eggen ve Kauchak, 1999: 403; Akt: Azar, 2010: 237).

İlk defa Antik Yunan'da ortaya çıkmış olan sinizm kavramı; "bir kişi, grup, ideoloji, toplumsal sözleşme veya kuruma güven duymama ve hüsrana, hayal kırıklığı gibi olumsuz duygularla karakterize edilen genel veya özel tutumdur" (Andersson ve Bateman, 1997: 450; Akt., Karcıoğlu ve Naktiyok, 2015: 21). Örgütsel sinizm, öfke, hor görme ve kınama neticesi kurumun dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanç; sıkıntı, tiksinti ve utanç gibi örgüte yönelik olumsuz duygusal tepkiler ve eleştirel ifadeler, karamsar tahminler, alaycı mizah ve kurumu hakir görmeyi içeren olumsuz davranışlara yönelme eğiliminden oluşan üç boyutlu açıklanırken (Dean vd., 1998:345; Özler vd., 2010:49); genel sinizm ise, spesifik olarak bir objeye karşı olmayan fakat

kişisel yaşamın farklı yönlerine odaklanarak, insanların fitraten güven duyulmayan ve samimiyetten uzak olduklarına yönelik inançlarının yansımalarıdır (Aslan ve Akarçay, 2013; Scott ve Zweig, 2008: 100).

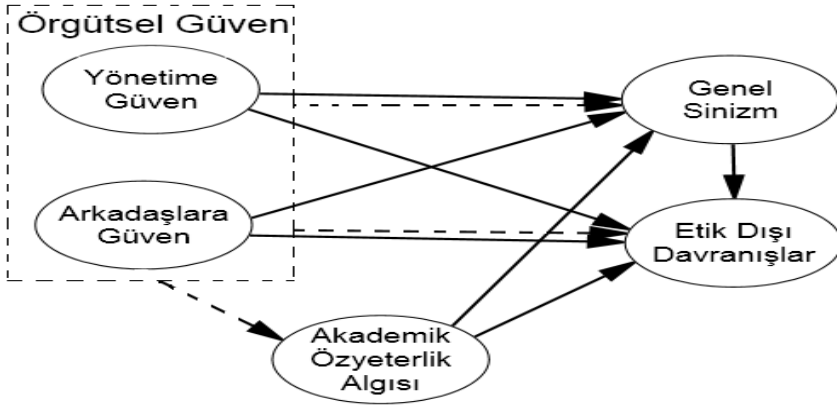
Genel sinizm düşüncesine sahip insanlar diğer insanların daha çok, aldatma, kendini beğenme, yalan söyleme, ilgileniyor gibi gözükmeye, vergi kaçırma, sözde dürüst, ahlaklı ve etik standartlara sahip, dürüst ama kopyacı, sözde cömert eğilimli davranışlar sergilediklerine inanırlar (Arslan, 2012; Wrightsman, 1992). Sinizmi tetikleyen örgütsel faktörlerden bazıları; demografik özellikler, yetersiz yönetim desteği ve teşvik, aşırı stres yükü, örgütsel beklentilerin karşılanmaması, düşük sosyal destek, iletişim yetersizliği, güvensizlik, psikolojik sözleşme ihlalleri, örgütsel adaletsizlik, aşırı kuşkuculuk, kaygı, sosyal dışlanma ve obsesif kişilik bozuklukları olarak sıralanırken; sinizmin ortaya çıkardığı sonuçların bir bölümü; düşük bağlılık, motivasyon, iş doyumu, performans, örgütsel vatandaşlık, yönetime güvensizlik, arkadaşlara güvensizlik ve devamsızlık, şikayetler, kötü söylemler, işten ayrılma, alaycı ve ukala tavırlar, kurumu tehdit eden ve etik olmayan davranışlarda artış şeklinde ifade edilmiştir (Karadağ vd., 2014: 91-92). Yar (2013) üç üniversiteden 400 akademik personel üzerinde yaptığı çalışmada, fakülte yöneticilerinde algılanan etik liderlik davranışlarının çalışanların örgütsel sinizm davranışlarını negatif yönde etkilediğini ortaya koyarken; Zuffo vd. (2013) ise üniversite öğrencilerinde meydana gelen sinik davranışların kurumsal, sosyal, ilkesel ve akademik çevre faktörlerinden etkilendiğini ileri sürmektedir.

Karakter anlamına gelen Yunanca “ethos” kelimesinden türemiş olan etik kavramı, bireysel, grupsal ve toplumsal davranış ilişkileri temelinde doğru ve yanlış birbirinden ayıran ahlaki ilkeler, değerler ve standartlar sistemidir (Pelit ve Güçer, 2006: 88). Etik davranış Trevino ve Nelson (2007) tarafından “toplumca kabul edilmiş ve ticari olarak uygulanmakta olan ilke, norm ve standartlara uygun davranış” olarak tanımlanırken; etik-dışı davranış ise, toplum tarafından kanun dışı veya gayri-ahlaki olarak nitelenen, herhangi içsel ya da içsel olmayan hareket, düşünce ya da diğerlerine zarar vermeyi içeren davranış olarak ifade edilmektedir (Oruç ve Tonus, 2011; Akt. Yağmur, 2013).

Kidder (2005) etik dışı davranışları, bireyin bağlı bulunduğu kuruma karşı gerçekleştirdiği uygunsuz, üretkenlik karşıtı, sapkın, dürüst olmayan zararlı fiiller olarak nitelendirirken, bu istenmeyen davranışların ortaya çıkmasında kişilik özelliklerinin ve kurum içinde sergilenen adaletsiz uygulamaların tetikleyici olduğunu ileri sürmektedir. Gül (2006) ise etik dışı davranışları sosyo-kültürel ve ekonomik türler (ayrımcılık, kayırma, yolsuzluk, rüşvet, yaranma ve yakınlığı kullanma, yobazlık, bağınazlık, engelleyici olma ve

yanlış yönlendirme) ve psikolojik türler (yıldıрма ve korkutma, bencillik, işkence, şiddet, baskı, bedensel ve cinsel taciz) olarak sınıflandırmaktadır.

İşletmelerde görülen etik dışı davranışlar, örgütsel çatışmalar, saldırgan davranışlar ve davranış sorunlarını kapsarken (Büte, 2011); üniversite bağlamında öğrenciler tarafından algılanan etik dışı davranışlar ise öğrencinin performansını doğru ölçmeme, öğrenciye hakaret etme veya öğrenciyi diğerlerinin yanında küçük düşürme, kişisel bilgileri diğerleriyle paylaşma, ayrımcılık yapma, cinsel taciz, eğitim ortamındayken alkol ve uyuşturucu kullanma şeklinde olmaktadır (Erdem vd., 2014). Üniversite öğrencilerinde görülen etik dışı ve istenmeyen davranışlar ise arkadaşlarının öğrenmesini sözlü veya fiziki olarak engelleme, okul araç gereçlerine ya da arkadaşlarının eşyalarına zarar verme, kopya çekme, yalan söyleme, hırsızlık, hakaret ve küfür, otoriteye karşı gelme, cinsel taciz, ırkçılık ve şiddet olarak sıralanmaktadır (Bozanoğlu, 2014).



Şekil 1: Araştırma Modeli

Literatürden elde edilen bu bilgiler ve araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiler ışığında bu çalışmada Şekil 1’de gösterilen araştırma modeli benimsenmiştir. Şekildeki kesikli çizgiler aracılık etkisine yönelik potansiyel ilişkileri temsil etmektedir. Araştırmada ileri sürülen hipotezler ise aşağıda verilmiştir. H1 ve H2 hipotezleri iki değişken arasındaki sebep-sonuç ilişkisini incelemeye yönelik olarak belirlenirken, H3 hipotezleri akademik özyeterlik algısının aracılık rolünü belirlemeye yönelik olarak kurgulanmıştır.

H1a: Örgütsel güven boyutlarından yönetime güven genel sinizmi negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H1b: Örgütsel güven boyutlarından arkadaşlara güven genel sinizmi negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H1c: Akademik özyeterlik algısı genel sinizmi negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H2a: Örgütsel güven boyutlarından yönetime güven etik dışı davranışları negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H2b: Örgütsel güven boyutlarından arkadaşlara güven etik dışı davranışları negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H2c: Akademik özyeterlik algısı etik dışı davranışları negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H2d: Genel sinizm etik dışı davranışları pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H3a: Örgütsel güven ile genel sinizm arasındaki ilişkiye akademik özyeterlik algısı aracılık etmektedir.

H3b: Örgütsel güven ile etik dışı davranışlar arasındaki ilişkiye akademik özyeterlik algısı aracılık etmektedir.

Metod

Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Bu çalışmanın amacı üniversite öğrencilerinin örgütsel güven ve akademik özyeterlik algılarının öğrencilerin genel sinizm ve etik dışı davranış eğilimlerini nasıl etkilediğini belirlemektir. Araştırmalar sonucu araştırma evrenini oluşturan Adnan Menderes Üniversitesi ile Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nde eğitim gören toplamda yaklaşık olarak 94000 öğrencinin olduğu tespit edilmiştir. Örneklem büyüklüğünün saptanmasında Baş (2006: 45) tarafından önerilen örneklem hesaplama yöntemi ($n=N.t^2.p.q/d^2.(N-1)+t^2.p.q$) kullanılmıştır. Verilen formüle göre örneklem sayısının en az 245 olması gerektiği belirlenmiştir ($N= 94000$; $t=1,96$; $p=0,8$; $q= 0,2$; $d=0,05$). Bu çalışmada ise 491 kişi üzerinde anket yapılarak daha fazla örneklem sayısına ulaşılmıştır.

Anketin birinci bölümünde örgütsel güven, ikinci bölümünde akademik özyeterlik algısı, üçüncü bölümünde genel sinizm ve dördüncü bölümünde ise etik dışı davranışlar ile ilgili ifadelere yer verilmiştir. Son bölümde ise

demografik değişkenlerle ilgili sorulara yer verilmiştir. Demografik değişkenler dışındaki tüm ifadeleri cevaplama 5'li Likert ölçeğinden (1=kesinlikle katılmıyorum; 5=kesinlikle katılıyorum) yararlanılmıştır. Her bir anakütle elemanının aynı olasılıkla örneğe girebilmesini sağlayan basit tesadüfi örnekleme metoduyla uygulanan araştırmada anketler, öğrencilere elden kâğıda basılı olarak verilmiş ve doldurmaları için yeterli zaman verildikten sonra anketler geri toplanmıştır.

Değişkenler ile ilgili literatür incelenmiş ve Yağmur (2013)'un çalışmasından alınan etik dışı davranışlar ile Yılmaz vd. (2007)'nin çalışmasından alınan akademik özyeterlik algısı ölçekleri tek boyut ile ölçülmüştür. "Kasıtlı olarak kuralları çiğnerim." maddesi etik dışı davranışlar ölçeği için, "Yeterince hazırlandığım zaman sınavlarda daima yüksek başarı elde ederim" maddesi ise akademik özyeterlik algısı ölçeği için yer verilen ifadelerle örnek olarak verilebilir. Diğer taraftan genel sinizm ölçeği için Arslan (2012)'in çalışmasından yararlanılmıştır. Bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm olmak üzere üç alt boyutta değerlendirilen bu ölçek, bu çalışmada daha iyi uyum değerleri vermesi nedeniyle tek boyut olarak değerlendirilmiştir. "İnsanlar dürüstlük ve ahlaka ilişkin etik standartlara sahip olduklarını ifade ederler ancak çok az insan bunlara uyar." maddesi genel sinizmle ilgili yer verilen ifadelerle örnek olarak verilebilir. Örgütsel güven ölçeği için ise Ünal (2011)'in Hoy ve Tschannen-Moran (2007)'in çalışmasından aldığı ölçek bu çalışmaya uyarlanmıştır. Bu ölçek ile öğrencilerin diğer öğrenci arkadaşlarına güveni ve öğrencilerin üniversite yönetimine güveni olmak üzere iki alt boyut ölçülmüştür. Yönetime karşı güven eksikliğini ölçen ve ters ifadeli sorulardan oluşan güven eksikliği boyutu, düşük güvenilirlik değeri nedeniyle çalışmaya dâhil edilmemiştir. "Bu üniversitede öğrenciler idarecilere güvenirlir." maddesi yönetime güven boyutu için, "Bu üniversitede öğrenciler size bir şey anlattıklarında buna rahatlıkla inanabilirsiniz." maddesi ise arkadaşlara güven boyutu için örnek olarak verilebilir.

Demografik Değişkenler

Araştırmaya katılan öğrencilere ilişkin demografik bulgular Tablo 1'de gösterilmiştir. En fazla katılım 215 kişi ile 2. sınıf öğrencilerinden olurken katılımcıların 279'u kadındır. Katılımcılarda en sık rastlanan yaş aralığı 19-21 yaş aralığıdır ve 224 kişi ile katılımcıların çoğu önlisans öğrencisidir. Bunların yanında 172 öğrencinin not ortalaması 2 ile 2,5 arasındadır.

Tablo 1: Demografik Veriler

Demografik Değişkenler	Değişken Düzeyleri	Frekans	%
<i>Sınıf</i>	1.Sınıf	239	49
	2.Sınıf	215	44
	3.Sınıf	16	3
	4.Sınıf ve Üstü	21	4
<i>Cinsiyet</i>	Erkek	212	43
	Kadın	279	57
<i>Yaş</i>	16-18	71	15
	19-21	290	59
	22-24	65	13
	24+	65	13
<i>Eğitim Türü</i>	Önlisans	224	46
	Lisans	210	42
	Lisansüstü	57	12
<i>Not Ortalaması (4'lük sistemde)</i>	0-1	14	3
	1-2	146	30
	2-2,5	172	35
	2,5-3,5	104	21
	3,5-4	55	11

Bulgular

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirlik (iç tutarlılık) katsayıları Cronbach's Alfa ile hesaplanmış ve sonuçlar Tablo 2'de gösterilmiştir. Akademik özyeterlik algısı ile genel sinizm ölçeğinden 1 madde, örgütsel güvenin yönetime güven boyutundan 1 madde ile yine örgütsel güvenin arkadaşlara güven boyutundan 2 madde güvenirliği düşürdüğü gerekçesiyle ölçeklerden çıkarılmıştır.

Örgütsel güven alt boyutlarından 3 madde ile ölçülen yönetime güven ölçeği için alfa değeri ,711; 7 maddeden oluşan öğrencilere güven ölçeği için ise ,841 değeri bulunmuştur. Tek boyuttan oluşan ve 6 madde ile ölçülen akademik özyeterlik algısı ölçeği için ,841; 9 maddeden oluşan genel sinizm ölçeği için ,804 değeri bulunurken yine 9 maddeden oluşan etik dışı davranışlar ölçeği için ise ,871 değeri bulunmuştur. Görüldüğü gibi ölçeklerin güvenirlik katsayıları kabul edilebilir değer olan ,70'in üzerindedir.

Tablo 2. Ölçeklerin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Değişkenler	Madde Sayısı	İçsel Tutarlılık Katsayısı (Cronbach Alfa)
Akademik Özyeterlik Algısı	6	,841
Genel Sinizm	9	,804
Etik Dışı Davranışlar	9	,871
Örgütsel Güven	10	,822
<i>Yönetime Güven</i>	3	,711
<i>Arkadaşlara Güven</i>	7	,841

Doğrulayıcı Faktör Analizi

Daha önce keşfedilmiş ve geçerliliği sağlanmış ölçeklerin araştırmanın yapıldığı örneklemede de benzer olup olmadığını test etmek üzere doğrulayıcı faktör analizinden yararlanılmıştır. Örgütsel güven ölçeği üniversite yönetimine güven ve okul arkadaşlarına güven olmak üzere iki alt boyutta değerlendirilirken, diğer araştırma değişkenleri tek boyut olarak değerlendirilmiştir. Kabul edilebilir sınırlardaki uyum indeksleri ile faktör analizi sonucunda elde edilen model uyum indeksleri Tablo 3'te görülmektedir. Analizler sonucunda ölçeklerin önceki araştırmaların yapıldığı örneklemlerle uyumluluk gösterdiği tespit edilmiş ve böylece ölçekler doğrulanmıştır.

Tablo 3. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Değişkenler	CMIN/DF	RMR	GFI	CFI	IFI	NFI	RMSEA
<i>Örgütsel Güven</i>	2,63	,054	,959	,956	,956	,931	,058
<i>Akad. Öz. Algısı</i>	4,00	,053	,973	,961	,961	,949	,078
<i>Genel Sinizm</i>	2,31	,051	,977	,973	,974	,952	,048
<i>Etik Dışı Dav.</i>	4,38	,039	,957	,960	,961	,950	,083

Korelasyon Analizi

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilerin yönünü ve şiddetini belirlemek amacıyla korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Elde edilen verilerin ortalamaları ve standart sapmaları ile korelasyon analizi sonucu elde edilen Pearson korelasyon katsayısı değerleri Tablo 4'te gösterilmiştir. "r" harfiyle sembolize edilen Pearson katsayısı $r > ,70$ ise, değişkenler arasında "güçlü

ilişki” olduğu kabul edilmektedir. Eğer $,40 < r < ,70$ ise, “orta derecede ilişki”, $,20 < r < ,40$ ise “zayıf bir ilişki” $r < ,20$ ise “çok zayıf bir ilişki” olduğu söylenebilir (Rumsey, 2011).

Bulgulara göre arkadaşlara güven ile yönetime güven ($r=,323$; $p<,01$) ve akademik özyeterlik algısı ile genel sinizm arasında ($r=,207$; $p<,01$) pozitif yönde zayıf bir ilişki bulunmaktadır. Akademik özyeterlik algısı ile arkadaşlara güven ($r=,134$; $p<,01$), akademik özyeterlik algısı ile yönetime güven ($r=,165$; $p<,01$) ve genel sinizm ile yönetime güven değişkenleri arasında ($r=,097$; $p<,05$) ise pozitif yönde çok zayıf bir ilişki bulunmaktadır.

Akademik özyeterlik algısı ile etik dışı davranışlar değişkenleri ise negatif yönde çok zayıf bir ilişki içerisindedirler ($r=-,132$; $p<,01$). Diğer taraftan etik dışı davranışlar ile cinsiyet değişkeni arasında ($r=-,162$; $p<,01$) negatif yönlü zayıf bir ilişki bulunurken akademik özyeterlik algısı ile not ortalaması arasında pozitif yönde çok zayıf bir ilişki bulunmaktadır ($r=,111$; $p<,01$). Ortalaması en yüksek olan değişkenin genel sinizm olduğu görülürken (3,51) standart sapması en düşük olan değişkenin etik dışı davranışlar değişkeni (,68) olduğu gözlemlenmektedir.

Regresyon Analizi

Araştırma modelinde gösterilen muhtemel ilişkileri test etmek amacıyla iki farklı regresyon analizinden yararlanılmıştır. İlk analizde demografik değişkenler, örgütsel güven ve akademik özyeterlik algısının genel sinizme etkisi incelenmiştir. İkinci analizde ise demografik değişkenler, örgütsel güven ve akademik özyeterlik algısının etik dışı davranışlara etkisi araştırılmıştır. Demografik değişkenler, örgütsel güven ve akademik özyeterlik algısının genel sinizme etkisini gösteren ilk regresyon analizi sonuçları Tablo 5’te gösterilmiştir.

Tablo 4. Değişkenlere ilişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişken	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.Sınıf	-	-	1									
2.Cinsiyet	-	-	,151**	1								
3.Yaş	-	-	,465**	,114*	1							
4.Eğitim Türü	-	-	,166**	,048	,529**	1						
5. Not Ortalaması		-	-,004	,136**	,120**	,200**	1					
6. Arkadaşlara Güven	2,99	,78	,010	-,040	,021	,065	,030	1				
7. Yönetime Güven	3,14	,89	-,043	,035	,025	-,010	,074	,323**	1			
8.Akademik Özyeterlik Algısı	3,41	,82	,060	-,027	,080	,013	,111*	,134**	,165**	1		
9.Etik Dışı Davranışlar	1,58	,68	,058	,162**	-,042	-,034	,027	-,019	-,077	,132**	1	
10. Genel Sinizm	3,51	,74	,006	,020	-,022	,013	,077	-,040	,097*	,207**	,050	1

N=491 **p < .01; *p < .05

Tablo 5. Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Genel Sinizm	
	Std.B	t değeri
<i>Sınıf</i>	,030	,591
<i>Cinsiyet</i>	,001	,031
<i>Yaş</i>	-,102	-1,545
<i>Birim</i>	,061	1,022
<i>Program</i>	,031	,595
<i>Ortalama</i>	,062	1,349
<i>Yönetime Güven</i>	,103	2,162*
<i>Arkadaşlara Güven</i>	-,101	-2,143*
<i>Akademik Özyeterlik Algısı</i>	,201	4,415**

N=491 **p < .01; *p < .05 Ad.R²=0,46 F=3,637

Tablo 5'teki değerler incelendiğinde demografik değişkenlerden hiçbiri genel sinizmi anlamlı bir şekilde etkilemezken, yönetime güven ($p<0,05$; $\beta=,103$) ve akademik özyeterlik algısı ($p<0,01$; $\beta=,201$) genel sinizmi olumlu yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Arkadaşlara güven ise genel sinizmi negatif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir ($p<0,05$; $\beta=-,101$). Bu bilgiler ışığında H1b hipotezi kabul edilirken H1a ve H1c hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 6. Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Etik Dışı Davranışlar	
	Std.B	t değeri
Sınıf	,085	1,680
Cinsiyet	-,163	-3,570**
Yaş	-,057	-,860
Birim	-,028	-,459
Program	-,069	-1,299
Ortalama	,013	,271
Yönetime Güven	-,039	-,811
Arkadaşlara Güven	,007	,148
Akademik Özyeterlik Algısı	-,125	-2,680*
Genel Sinizm	-,019	-,412

*N=491 **p <.01; *p<.05* Ad.R²=0,39 F=2,989

Demografik değişkenler, örgütsel güven, akademik özyeterlik algısı ve genel sinizmin etik dışı davranışlara etkisini gösteren ikinci regresyon analizi sonuçları Tablo 6'da gösterilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, 1=Erkek ve 2= Kadın şeklinde kodlanan cinsiyet değişkeni ($p<0,01$; $\beta=-,163$) ile akademik özyeterlik algısı ($p<0,01$; $\beta=-,129$) değişkenleri etik dışı davranışları olumsuz yönde etkilemektedir. Cinsiyet değişkeninin etik dışı davranışlara negatif yöndeki etkisinden anlaşılan, bayan öğrencilerin etik dışı davranış eğilimlerinin erkek öğrencilerden daha az olduğudur. Diğer bağımsız değişkenler ise etik dışı davranışları anlamlı bir şekilde etkilememektedir. Bu sonuçlara göre H2c hipotezi kabul edilirken H2a, H2b ve H2d hipotezleri kabul görmemektedir.

Tablo 7. Aracılık Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Model 1	<u>Bağımsız Değişkenler</u>	1. Adım, Bağımlı Değ.: Genel Sinizm		2. Adım, Bağımlı Değ.: Akademik Özyeterlik Algısı		3. Adım, Bağımlı Değ.: Genel Sinizm	
		<i>Std.β</i>	<i>t</i>	<i>Std.β</i>	<i>t</i>	<i>Std.β</i>	<i>t</i>
	Örgütsel Güven	,041	,905	,185	4,164**	,003	,059
	Akademik Özyeterlik Algısı	-	-	-	-	,207	4,585**
		<i>Düz.R²=,00;</i> <i>F=,819</i>		<i>Düz.R²=032;</i> <i>F=17,341</i>		<i>Düz.R²=,039;</i> <i>F=10,937</i>	
Model 2	<u>Bağımsız Değişkenler</u>	1. Adım, Bağımlı Değ.: Etik Dışı Davranışlar		2. Adım, Bağımlı Değ.: Akademik Özyeterlik Algısı		3. Adım, Bağımlı Değ.: Etik Dışı Davranışlar	
		<i>Std.β</i>	<i>t</i>	<i>Std.β</i>	<i>t</i>	<i>Std.β</i>	<i>t</i>
	Örgütsel Güven	-,061	-1,360	,185	4,164**	,038	-,841
	Akademik Özyeterlik Algısı	-	-	-	-	-,124	-,727**
		<i>Düz.R²=,002;</i> <i>F=1,850</i>		<i>Düz.R²=032;</i> <i>F=17,341</i>		<i>Düz.R²=,015;</i> <i>F=4,655</i>	

Akademik özyeterlik algısının örgütsel güven-genel sinizm ile örgütsel güven-etik dışı davranışlar arasındaki ilişkilerde aracılık rolünü test etmek üzere, Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon analizleri yapılmıştır. Bu yöntemle göre, aracılık etkisinin varlığından söz edilebilmek için şu üç şart sağlanmalıdır: (1. adım) bağımsız değişkenin (örgütsel güven) bağımlı değişken (genel sinizm ve etik dışı davranışlar) üzerinde etkisi olmalıdır; (2. adım) bağımsız değişkenin aracı değişken (akademik özyeterlik algısı) üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır; (3. adım) aracı değişken ile bağımsız değişken birlikte regresyon analizine dahil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki regresyon katsayısı düşmeli ve aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır.

Tablo 7’de Model 1’de akademik özyeterlik algısının örgütsel güven ile genel sinizm ilişkisindeki aracılık etkisi incelenmiştir. İlk adımda örgütsel güvenin genel sinizmi anlamlı bir şekilde yordamadığı gözlemlenmektedir. Bu durumda akademik özyeterlik algısının aracılık etkisinden

bahsedilemeyecektir. Model 2’de ise akademik özyeterlik algısının örgütsel güven ile etik dışı davranışlar ilişkisindeki aracılık etkisi incelenmiştir. Aynı şekilde ilk adımda örgütsel güvenin etik dışı davranışları anlamlı bir şekilde etkilemediği görülmektedir. Dolayısıyla bu modelde de akademik özyeterlik algısının aracılık etkisi söz konusu olmamaktadır. Bu sonuçlara göre H3a ve H3b hipotezleri kabul edilmemiştir. Araştırmada ileri sürülen tüm hipotezlerin sonuçları ise Tablo 8’de özetlenmiştir.

Tablo 8. Araştırmada Test Edilen Hipotezlerin Sonuçları

<i><u>Hipotez</u></i>	<i><u>Sonuç</u></i>
H1a: Örgütsel güven boyutlarından yönetime güven genel sinizmi negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.	Ret
H1b: Örgütsel güven boyutlarından arkadaşlara güven genel sinizmi negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.	Kabul
H1c: Akademik özyeterlik algısı genel sinizmi negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.	Ret
H2a: Örgütsel güven boyutlarından yönetime güven etik dışı davranışları negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.	Ret
H2b: Örgütsel güven boyutlarından arkadaşlara güven etik dışı davranışları negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.	Ret
H2c: Akademik özyeterlik algısı etik dışı davranışları negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.	Kabul
H2d: Genel sinizm etik dışı davranışları pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.	Ret
H3a: Örgütsel güven ile genel sinizm arasındaki ilişkiye akademik özyeterlik algısı aracılık etmektedir.	Ret
H3b: Örgütsel güven ile etik dışı davranışlar arasındaki ilişkiye akademik özyeterlik algısı aracılık etmektedir.	Ret

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada üniversite öğrencilerinin örgütsel güven ve akademik özyeterlik algılarının genel sinizm ve etik dışı davranış eğilimleri üzerindeki etkileri incelenmiştir. Elde edilen sonuçların araştırmacılara, öğretim elemanlarına, öğrencilere, üniversite yönetimine ve eğitim politikacılarına önemli ipuçları sunacağı düşünülmektedir.

Çalışmadan elde edilen ilk bulgular incelendiğinde, yönetime güven ve akademik özyeterlik algısının genel sinizmi beklentilerin aksine olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Öğrencilerin üniversite yönetimine güveni arttıkça ilginç bir şekilde genel sinizm duygularında da artış yaşanmaktadır. Bunun muhtemel nedenlerinden biri üniversite yönetimine olan güven artışının öğrencileri normal hayattan ziyade üniversite yaşantısına adapte etmesi olabilir ve böylece öğrencilerin toplumdaki diğer bireylerin güvenilir ve samimi oldukları yönündeki algılarının güçlenmemesi sonucu ortaya

çıkabilir. Diğer taraftan akademik özyeterlik algısının yüksek olmasının bireylerin yaşamlarının bazı yönlerine olumsuz yansımalarının olduğu görülmektedir. Özyeterlik algısı güçlü olan bireyler, zor bir durumla karşılaştığında problemlerin üstesinden gelmek için yoğun çaba sarf etmektedirler (Bandura, 1997; Locke ve Latham, 1990). Akademik başarı için kendini zorlamayı göze alan bireyler olumsuzluklarla karşılaştıklarında yaşama karşı olumsuz bir bakış açısı geliştirebilmektedirler. Bu bilgiler ışığında akademik özyeterlik algıları yüksek olan bireylere okul yaşamı yanında özel yaşamlarına da gereken önemi vermeleri ve böylece akademik hayat ile özel yaşam arasında bir denge kurmaları önerilmektedir.

Araştırmada elde edilen bir diğer bulguya göre arkadaşlara güven genel sinizmi olumsuz yönde etkilemektedir. Brandes vd. (2008: 235) sinizmin diğer bireylere güvenmeme ile yakından ilişkili olduğunu belirtmektedirler. Dolayısıyla arkadaşlara karşı güvenin artmasının öğrencilerin hayatlarına olumlu yansımaları olmakta ve genel sinizm seviyeleri düşülebilmektedir. Özler vd. (2010: 48)'nin de ifade ettiği gibi güvenin olduğu yerde sinik duygular gelişmeyecek ve bireyler diğer birey veya nesne/objelere karşı olumsuz tavır takınmayacaklardır. Bu noktada öğrencilere önerilen güvenebilecekleri bir arkadaş çevresi oluşturmalarıdır. Böylece öğrenciler bazı olumsuzlukların yaşamın çeşitli yönlerine yayılmasını ifade eden genel sinizm seviyelerini düşürebileceklerdir. Bunların yanında üniversite yöneticileri ile eğitimciler de bireyler arası karşılıklı güveni tesis eden bir eğitim ve öğretim programı oluşturmanın yollarını araştırmalıdır.

Bu çalışmada akademik özyeterlik algısının bireylerin etik dışı davranış eğilimlerini azalttığı gözlemlenmiştir. İyi olduğu şeyi yapamayan bireyin duygusal olarak olumsuz yönde etkilenmesi beklenmektedir ve bu bireyin çevresine iyi bir uyum sağlamasını beklemek zordur (Lukacs vd., 2009). Tersinden ifade edersek, bireylerin akademik başarı gibi bazı konularda kendilerini başarılı hissetmeleri toplumca kabul edilen davranışlar sergilemelerini sağlayabilecek ve etik dışı davranışlara yönelmeyeceklerdir. Dolayısıyla etik kurallara uyan bireyler yetiştirmek için eğitim kurumlarına düşen görevlerden biri, akademik anlamda özgüveni yüksek olan bireyler yetiştirmektir.

Araştırmada kız öğrencilerin etik dışı davranış eğilimlerinin erkek öğrencilerden daha az olduğu gözlemlenmiştir. Benzer şekilde etik davranışları inceleyen bazı çalışmalarda kadınların erkeklere oranla daha hassas davrandıkları ifade edilmektedir (Jones ve Gautschi, 1988; Borkowski ve Ugras, 2004). Aynı şekilde Altınkurt ve Yılmaz (2011:123)'ın ifade ettiği gibi birçok araştırmada kadınların erkeklerden daha etik davrandıklarına yönelik çıkarsamalar yer almaktadır. Dolayısıyla elde edilen bu sonucun literatürle uyumlu olduğu görülmektedir. Diğer taraftan örgütsel güvenin etik

dışı davranışları etkilediği yönünde herhangi bir bulguya da rastlanmamıştır. Bunun nedeni bireylerin kurumlarına olan güvensizliklerini göstermede etik dışı davranışlardan ziyade daha farklı yollara yönelmeyi tercih etmeleri olabilir.

Bu çalışmada akademik özyeterlik algısının örgütsel güven ile genel sinizm arasındaki ilişkide düzenleyicilik rolü de analiz edilmiştir. Fakat analizler sonucu akademik özyeterlik algısının düzenleyici rolünü ortaya koyan bulgulara ulaşılmamıştır. Aynı şekilde akademik özyeterlik algısının örgütsel güven ile etik dışı davranışlar arasındaki ilişkide düzenleyicilik rolü de incelenmiştir. Fakat bu aşamada da akademik özyeterlik algısının aracılık rolünün olmadığı gözlemlenmiştir.

Bu araştırmadan elde edilen veriler sadece iki üniversitenin öğrencileri için geçerli olduğundan ulaşılan sonuçlar diğer üniversite öğrencileri için genellenemez. Gelecek çalışmalarda araştırmacıların daha büyük örneklemelerle çalışması, daha gerçekçi genellemeler yapılabilmesine olanak verebilecektir. Ayrıca araştırma değişkenlerine ilişkin ölçekler cevaplayıcıların subjektif yargılarına son derece açık olduğu için verilen cevapların objektif olmama olasılığı da her zaman söz konusudur.

KAYNAKÇA

- Akbaş, O. (2012). Lise Öğrencilerinin İnsanların Çoğunluğuna Güvenmeme Nedenleri: Değerler Eğitimi Bağlamında Bir İnceleme. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 12(2): 591-608.
- Altinkurt, Y., Yılmaz, K. (2011). Öğretmen Adaylarının Öğretmenlerin Mesleki Etik Dışı Davranışlar İle İlgili Görüşleri. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 11(22): 113-128.
- Andersson, L. M., Bateman, T. S. (1997). Cynicism in The Workplace: Some Causes and Effects. Journal of Organizational Behavior, 18: 449-469.
- Arslan, E. T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi akademik personelinin genel ve örgütsel sinizm düzeyi. Doğu Üniversitesi Dergisi, 13(1): 12-27.
- Aslan, Ş., Akarçay, D. (2013). Psikolojik Şiddetin Genel ve Örgütsel Sinizme Etkileri. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 41: 25-44.
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9: 1-13.

- Aydiner, B. B. (2011). Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Amaçlarının Alt Boyutlarının Genel Öz-Yeterlik, Yaşam Doyumu ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Azar, A. (2010). Ortaöğretim Fen Bilimleri ve Matematik Öğretmeni Adaylarının Öz Yeterlilik İnançları. ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 6(12): 235–252.
- Baron, R.M., Kenny, D.A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6) : 1173-1182.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioural change. *Psychological Review*, 84(2): 191–215.
- Baş, T. (2006). Anket, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Bozanoğlu, B. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Öğretim Elemanları Tarafından Sergilenen İstenmeyen Davranışlara İlişkin Görüşleri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- 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 lay off. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(3): 233-247.
- Borkowski, S. C., Ugras, Y. J. (2004). The ethical attitudes of students as a function of age, sex and experience. *Journal of Business Ethics*, 11(12): 961–979.
- Büte, M. (2011). Algılanan Örgüt İkliminin Etik Dışı Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(2): 103-122.
- Çelik, F. (2015). Örgütsel Güvenin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Resmi-Özel Öğretim Kurumlarında Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dean, J. W., Brandes, P., Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2): 341-352.
- Den Hartog, D. (2003). Trusting Others in Organizations: Leaders, Management, and Co-workers. in B. Nooteboom and F. Six (Eds.),

- The Trust Process in Organizations: Empirical Studies of the Determinants and the Process of Trust Development, Edward Elgar Publishing, Inc.:125-144.
- Durdukoca, Ş. F. (2010). Sınıf Öğretmeni Adaylarının Akademik Özyeterlik Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Dergisi*, 10(1): 69-77.
- Eggen, P.,Kauchak, D. (1999). *Educational Psychology*, Fourth Ed. New Jersey: Printice-Hall, Inc.
- Erdem, F.,Ömüriş, E., Öz, Ö., Boz, H., Özmen, M., Kubat, U. (2014). Öğretim elemanlarının etik sorumlulukları üzerine üniversite öğrencilerinin algılamaları. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 2(1): 39-63.
- Gül, H. (2006). Etik Dışı Davranışlar Ve Ussallaştırılması: Devlet Hastanelerinde Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, 10: 65-79.
- Hoy, W. K., Tschannen-Moran, M. (2007). The Conceptualization and Measurement of Faculty Trust in Schools. *Essential Ideas for the Reform of American Schools*, 87-114.
- Huff, L., Kelley, L. (2003). Levels Of Organizational Trust In Individualist Versus Collectivist Societies: A Seven Nation Study.*Organization Science*, 14(1): 81-90.
- Jones, T. M.,Gautschi, F. H. (1988). Will the ethics of business change? A survey of future executives. *Journal of Business Ethics*, 7(4): 231-248.
- Karadağ, E., Kılıçoğlu, G., Yılmaz, D. (2014). Organizational Cynicism, School Culture, and Academic Achievement: The Study of Structural Equation Modeling. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 14(1): 102-113.
- Karcıoğlu, M. S.,Naktiyok, A. (2015). Örgütsel Ortamda Algılanan Güven Düzeyinin Sinizm Üzerindeki Rolü: Atatürk Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Bir Araştırma. *AKÜ İİBF Dergisi*, 17(1): 19-34.
- Kidder, D. L. (2005). "Is it 'who I am', 'what I can get away with', or 'what you've done to me'? A Multi-theory Examination of Employee Misconduct". *Journal of Business Ethics*, 57: 389-398.
- Linnenbrink, E. A., Pintrich, P. R. (2003). The Role of Self- Efficacy Beliefs in Student Engagement and Learning. *Reading and Writing Quarterly*, 19 (2): 119-137.

- Locke, E.A. Latham, G.P. (1990). A Theory of Goal Setting and Task Performance, Englewood, NJ: Prentice-Hall.
- Lukacs, E., Negoescu, G., David, S. (2009). Employees Misbehaviour: Formes, Causes And What Management Should Do To Handle With. Economics and Applied Informatics, 15(2): 315-322.
- Mayer, R.C., Davis, J.H., Schoonman, F.D. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust. Academy of Management Review, 20: 709-734.
- Morgan, R. M., Hunt, S. D. (1994). The Commitment Trust Theory of Relationship Marketing. Journal of Marketing, 58(3): 20-39.
- Özler, D.E., Atalay, C.G., Şahin, M.D. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır?. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(2): 47-57.
- Özsüer, S., İnal, G., Uyanık, Ö., Ergün, M. (2011). Afyon Kocatepe Üniversitesinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Akademik Özyeterlik İnanç Düzeylerinin İncelenmesi. AKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 13(2): 113-125.
- Pajares, F. (2002). Overview of Social Cognitive Theory and of Self-Efficacy. Retrieved January 11, 2004, from <http://www.emory.edu/EDUCATION/mfp/eff.html>.
- Pelit, E., Güçer, E. (2006). Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleği İle İlgili Etik Olmayan Davranışlara ve Öğretmenleri Etik Dışı Davranışlara Yönelten Faktörlere İlişkin Algılamaları. Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 2: 95-119.
- Reina, D.S., Reina, M.L. (2010). Rebuilding Trust in the Workplace: Seven Steps to Renew Confidence, Commitment, and Energy. Berrett-Koehler Publishers, 1-192.
- Reina, D.S., Reina, M.L. (2015). Trust and Betrayal in the Workplace: Building Effective Relationships in your Organization, Berrett-Koehler Publishers, Third edition, 1-224.
- Rençber, B. A. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Akademik Başarılarını Etkileyen Faktörler. Çankırı Karatekin Üniversitesi SBE Dergisi, 3(1): 191-198
- Rumsey, D. J. (2011). Statistics for dummies. John Wiley & Sons.
- Scott, K. A., Zweig, D. (2008). Dispositional Predictors of Organizational Cynicism. ASAC, 95-113.

- Starnes, B. J., Truhon, S. A., Vickie, M. (2010). A Primer on Organizational Trust. ASQ Human Development and Leadership Division, 1-16.
- Tonus, H. Z., Oruç, İ. (2012). İnsan Kaynakları Yönetiminde Etik Dışı Davranışlar ve Yönetimi: Bir İşletmenin Personel Yönetmeliği İçerik Analizi. İş Ahlakı Dergisi, 5(10): 149-181.
- Trevino, L. K., Nelson, K. A. (2007). Managing Business Ethics. John Wiley and Sons.
- Ünal, A. (2011). Örgütsel Güvenin Duygusal Emeğe Etkisi: İstanbul'da Yerleşik Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Wrightsman, L.S. (1992). Assumptions About Human Nature. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Yağmur, A. (2013). Etik Liderliğin ve Etik İklimin Etik Dışı Davranışlara Etkisi: Ampirik Bir Çalışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Yar, A.M. (2013). Relationship Between Organizational Cynicism And Ethical Leadership Behaviour: A Study at Higher Education: 2nd Cyprus International Conference on Educational Research, Procedia – Social and Behavioral Sciences 89: 476-483.
- Yılmaz, M., Gürçay, D., Ekici, G. (2007). Akademik Özyeterlik Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 33: 253-259.
- Zuffo, R. G., Maiolo, M. E., Cortini, M. (2013). Student Cynicism: An Initial Italian Validation of C.A.T.C.S. (Cynical Attitudes Toward College Scale)", Procedia – Social and Behavioral Sciences, 84: 283-287.