

DEVLET ve VAKIF ÜNİVERSİTESİNDE ÇALIŞAN AKADEMİK PERSONELİN SINİZM ALGISINI ÖLÇMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

F. Burcu DEMİR¹

ÖZET

Bu çalışmanın temel amacı, devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin sinizm algılarını tespit etmek ve karşılaştırmaktır. Sinizm bilindiği gibi çalışanların, çalıştıkları örgüte karşı geliştirdiği olumsuz tutumları ifade etmektedir. Bu bağlamda önce uluslararası ve ulusal literatür taranmıştır. Sinizme ilişkin yapılan literatür taramasından sonra, devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin sinizm algılarını ölçmek için literatürde yer alan önceki çalışmalardan yararlanarak yarı yapılandırılmış mülakat formları oluşturulmuştur. Öncelikle pilot çalışma olarak bir devlet ve bir de vakıf üniversitesinde çalışan iki akademisyen ile mülakat gerçekleştirilmiş, mülakatlardan sonra alınan geri bildirimlere göre formun son hali verilmiştir. Daha sonra Türkiye’de farklı devlet üniversitelerinde ve farklı şehirlerde çalışan beş akademisyen ve İstanbul’da farklı vakıf üniversitelerinde çalışan beş akademisyen ile olmak üzere toplamda on akademisyenle yarı yapılandırılmış form üzerinden derinlemesine mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Mülakat yapılan akademisyenlerin bir yıldan fazla çalışma deneyimi olmasına dikkat edilmiştir. Mülakatlar içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiş ve veriler eksen kodlama yöntemi ile ortaya çıkarılmıştır. Sonrasında literatürde yer alan örgütsel sinizmin üç boyutu üzerinden katılımcıların sinizm algısı ölçülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Sinizm, Üniversite, Akademisyen

A STUDY on MEASURE the CYNICISM PERCEPTION of ACADEMIC STAFF WORKING at STATE and FOUNDATION UNIVERSITY

ABSTRACT

The main purpose of this study is to identify and compare the cynicism perceptions of academics working in state and foundation universities. As it is known, cynicism refers to the negative attitudes of employees towards the organization they work for. In this context, firstly, international and national literature was reviewed. After the literature review on cynicism, semi-structured

¹ Feleknaz Burcu Demir, Araştırma Görevlisi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Havacılık Yönetimi Bölümü, fbcolakoglu@gelisim.edu.tr, ORCID ID: 0000-0003-1034-9970.

interview forms were created based on previous studies in the literature to measure the cynicism perceptions of academics working in state and foundation universities. First of all, as a pilot study, interviews were conducted with two academicians working in a state and a foundation university, and the form was finalized according to the feedback received after the interviews. Then, in-depth interviews were conducted on a semi-structured form with a total of ten academics, including five academics working at different state universities and different cities in Turkey, and five academics working at different foundation universities in Istanbul. Attention was paid to the fact that the interviewed academicians had more than one year of working experience. The interviews were analyzed with the content analysis method and the data were revealed by the axis coding method. Afterwards, the cynicism perception of the participants was measured over the three dimensions of organizational cynicism in the literature.

Keywords: *Cynicism, University, Academician*

1. GİRİŞ

Sinizm kavramının son yılların en popüler örgütsel davranış konularından biri haline geldiği görülmektedir. Çalışmalar artmasına rağmen akademi alanında gerçekleştirilmiş çok az çalışma bulunmakla birlikte, gerçekleştirilen araştırmalarda akademi içerisinde sinik tutumlar sergileyen bir akademisyenin kişisel gelişimine ve bilime yapacağı katkının sınırlandığı görülmektedir. Sinizm kavramının tüm kurumları etkilediği gibi akademi üzerinde de ciddi etkilerinin olduğu söylenebilmektedir. Akademiye ortaya çıkan sinizm olgusu personel devir hızını da artırmakta bu durumun da sadece akademisyene de değil aynı zamanda kuruma ve hatta dolaylı olarak öğrencilere de zarar verebileceği söylenebilmektedir. Gerçekleştirilen çalışma akademik personelin sinizm algısını ölçerek üniversite yöneticilerine çeşitli öneriler verebilmeyi amaçlamaktadır.

Çalışma iki bölümden meydana gelmektedir. İlk bölümde sinizm kavramının tanımı, tarihçesi ve özelliklerinden bahsedilerek ikinci bölüme geçilmiştir. İkinci bölüm çalışmanın araştırma kısmını oluşturmaktadır. Araştırma kısmında devlet üniversitelerinde çalışan ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler ile mülakatlar gerçekleştirilmiş ve alınan cevaplar kodlanarak sinizmin boyutlarına göre temalara ayrılmıştır. Sonrasında belirlenen temalar literatür ışığında yorumlanmıştır.

2. SINİZM NEDİR?

Sinizmin başlangıcı Antik Yunanda bir düşünce okuluna dayanmaktadır. Kelimenin kökeninin Yunanca'da köpek (kyon) kelimesine ya da Atina yakınlarında bir sinik okulu olan Cynosarges'e dayandığı düşünülmektedir. Bunun yanı sıra tarihte bilinen ilk sinik bireyin Sokrates'in öğrencisi olan Antisthenes olduğu sanılmaktadır. (Dean vd., 1998: 342). Hatta Antisthenes'in öğrencisi olan Sinoplu Diyojen'in davranışları ve yaşam tarzıyla (ev yerine fıçının içinde yaşadığı bilinmektedir.) kendisini geçtiği düşünülmektedir. Günün aydınlık saatlerinde elinde bir fenerle dolaşan Diyojen'e bunun nedeni sorulduğunda, "dürüst bir insan arıyorum" şeklinde cevap vermiştir. Diyojenin vermiş olduğu bu ironik cevap insanların gerçekte dürüst olmadığını ifade etmekte ve sinizm kavramına temel oluşturmaktadır (Karacaoğlu & İnce, 2012: 78). Bu sebeple sinizmin ortaya atıldığı ilk günden beri felsefi bir yaşam şekli olduğu görülmektedir. Toplumsal alışkanlıkların yapay olduğunu ve olabildiğince uzak durulması gerektiğini savunmaktadır. (Arslan, 2012: 13) Sinizm tabiatın yasalarına göre yaşamayı kabul etmektedir (Türköz vd., 2013: 289).

Yapılan ilk çalışmalarda sinizm, başkalarına güvenmeme ve hoşlanmama olarak tanımlanmıştır. Daha sonra yapılan birçok çalışma da sinizmi, Amerikan toplumunun modern yaşam kaynaklı yüksek beklentilerini karşılayacak bir takım özel kurumların başarısızlığından kaynaklanan hayal kırıklığı ile bağdaştırmaktadır (Andersson & Bateman, 1997: 450).

Sinik bireylerin bazı ortak özellikleri bulunmaktadır. Bunları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Özgener vd., 2008: 54, Akt: Arslan, 2012: 13).

- Sinik bireyler, diğer insanların yaptıkları herhangi bir seçimde mutlaka bencilce düşündüklerini ve tutarsız davrandıklarını bu sebeple de güvenilmeyecek durumda olduklarını düşünmektedirler.
- Sinik bireyler, kurumları, çalışanları, toplulukları düşündüklerinde iğrenme ve sıkıntı hissedebilmektedirler.
- Sinik bireyler, kurumlara, çalışanlara ve topluluklara karşı ciddi eleştirilerde bulunabilmektedirler.
- Sinik bireyler, kurumlarla, çalışanlarla veya topluluklarla ilgili bir problem yaşadıklarında bu problemi kendi yorumlarıyla ve alaycı tavırları ile anlatmaktadırlar.

- Sinik bireyler, çoğunlukla diğer insanlar bir davranış veya tutum sergilediklerinde dürüst olmadıklarını ardında mutlaka farklı bir niyet olduğunu düşünmektedirler.

Sinizm çalışma hayatında birçok şeyi etkileyebilmektedir. İnsanlar işe olan motivasyonlarına ya da bağlılıklarına karşı sinik hale gelebilmektedirler. Sinizm, şüphecilikten farklı bir kavramdır. Şüpheciler başarılı olma konusunda kuşku duymaktadırlar. Fakat yine de bu konuda olumlu umutları vardır. Siniklerin, başarı konusunda umudu olan şüphecilerden farklı olarak başarı konusunda olumlu beklentileri bulunmamaktadır (Reichers vd., 1997: 49).

Yapılan araştırmalar incelendiğinde örgütsel sinizmin, kişinin iş ile ilgili olumsuz duygu durumunu anlatan bir kavram olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizm kavramı ile ilgili birçok tanımlama yapılmıştır. Bunlardan bazıları:

“Yaşanan hayal kırıklıkları sonucu bireyin, grubun, ideolojinin, toplumsal sözleşmenin ya da kurumun olumsuz duyguları ve güvensizliği ile karakterize edilen genel ve spesifik durumdur.” (Andersson & Bateman, 1997: 450).

“Kişinin çalıştığı örgüte karşı negatif tutuma sahip olmasıdır.” (Dean, vd., 1998: 345).

“Bireyin negatif deneyimlerinin ve duygularının sonucunda ortaya çıkan küçümseyici ve eleştirel bir bakış açısı kazanması durumudur.” (Karacaoğlu & İnce, 2013: 186).

“Bir çalışanın örgütüne veya örgütsel bir nesneye ilişkin geliştirmiş olduğu bir tutumdur.” (Yalçınkaya, 2014: 109).

“Kişilerin örgütleriyle ilgili; öfke kızgınlık, hayal kırıklığı, ümitsizlik gibi negatif duygulara sahip olmasıdır.” (Özler vd., 2010: 47).

“Bir cisime, kişiye, kuruluşa veya olaya olumlu veya olumsuz cevap verme eğilimidir.” (Dean vd., 1998: 345).

Tüm tanımlara bakıldığında sinizmin doğuştan gelen bir özellik değil, kişinin tecrübeleriyle ortaya çıkan bir özellik olduğu söylenebilmektedir. Kişilerin sinik davranışlar sergilemesinin temellerine inildiğinde bireysel ve örgütsel birçok sebep olduğu görülmektedir. Kişiler, çalıştıkları kurumlarının dürüstlüklerine inanmadıkları takdirde sinik davranışlar gösterebilmektedirler. Çalışanlar dürüstlüğe dair olan inançlarını adalet, ahlak ve doğruluk ile alakalı temel beklentilerinin

kurum içinde karşılanmaması sonucu kaybedebilmektedirler (Özler vd., 2010: 49).

Dean vd. (1998) çalışmalarında sinizmin bilişsel, duygusal ve davranışsal olarak 3 temel boyuttan meydana geldiğini belirtmişlerdir. Örgütlerin dürüstlük ve bütünlükten yoksun olduğuna dair bilişsel boyutunda çalışanların aşağıdaki inançlara sahip oldukları vurgulanmaktadır (Dean vd., 1998: 346, Karacaoğlu & İnce, 2012: 79):

- Kurumda her zaman, her durumda geçerli bir prosedür yoktur.
- Kurum tarafından hazırlanan resmi yazılar çalışanlar tarafından dikkate alınmamaktadır.
- Kurumdaki insanlar tutarsız davranmakta ve güvenilmezdir.
- Çalışanlar kendi çıkarlarını korumak için her türlü yola başvurabilmektedir.

Örgütlerine dair negatif duygu yani duygusal boyutunda çalışanlar kurumlarına karşı objektif bir yargıya sahip olamamaktadırlar. Genellikle aşığılama, sinirlilik hali gibi ağır duygusal tepkilere sahiptirler (Özler vd., 2010: 49). Kurumlarına karşı negatif yönde davranış ve tutum geliştiren bireyler, kurumda çalışan kişilerin kurum ile ilgili bir karar vermesi durumunda mutlaka kendi çıkarlarını koruyacak karar verdiklerini düşünmektedirler. (Brandes & Dean, 1999: 5).

Örgütsel sinizm boyutlarının sonuncusu eleştirel eğilim boyutu olarak da bilinen davranışsal boyutunda , sinizmin ilk iki boyutu olan bilişsel ve duygusal boyutuna paralel olarak örgüte karşı aşığılayıcı, kötümser ve karamsar düşüncelere sahip olmayı ifade etmektedir (Dean vd., 1998: 345). Bu boyutta bireyler genellikle kurumdaki yönetici ve çalışan diğer bireyleri küçük düşürme amacı güden davranışlar sergileyebilmektedirler. Sinik bireyler bu bağlamda kendilerini yakın hissettikleri diğer iş görenler ile kurum hakkında yapıcı olmayan eleştiriler ve aşığılamalarda bulunmaktadır (Özler vd., 2010: 46).

Örgütlerin dürüstlük ve bütünlükten yoksun olduğuna dair bilişsel boyutu; çalışanların, üstlerin ve kurumlarının kendi faydaları adına adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerden vazgeçtiklerine ve kurumdaki seçimlerin kişisel çıkarları gözettiğine inanmalarıdır. İkinci boyut olan duygusal boyutta örgütlerine dair negatif duygu ise kurumu değersiz bulma ve kızgınlık gibi kuvvetli duygusal reaksiyonları içermektedir (Kutunis & Çetinel, 2010: 3). Örgütsel sinizmin son boyutu olan; inanış ve duygu ile paralel olarak örgüte karşı aşığılayıcı ve

eleştirel eğilimde çalışanlar kurumlarına karşı sürekli dürüstlükten ve içtenlik duygusundan yoksun olduklarına dair ithamlarda bulunmaktadır (Özgener vd., 2008: 56).

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı vakıf üniversiteleri ile devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin örgütsel sinizm algısını ölçmek ve vakıf ile devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin örgütsel sinizm algısında anlamlı bir farklılık olup olmadığını ortaya koymaktır. Başka bir şekilde ifade etmek gerekirse, farklı kurumlarda çalışan akademisyenlerin kurumları konusunda sinik tutumlar sergileyip sergilemediklerini ölçmektir. Örgütsel sinizm konusu bağlamında daha önce devlet ve vakıf üniversiteleri üzerine yapılmış bir araştırmanın olmaması, araştırmayı daha da önemli hale getirmekte, çalışmanın literatürdeki önemli bir boşluğu dolduracağına inanılmaktadır.

“Devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenler ile vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin sinizm algıları farklılık göstermekte midir?” eğer böyle bir farklılık varsa “devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenler ile vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin sinizm algıları ne ölçüde farklılaşmaktadır?” soruları araştırmanın sorularını oluşturmaktadır.

3.2. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın zamansal olarak kısıtlı bir sürede ve salgın koşulları altında gerçekleşmiş olması sınırlı sayıda akademisyen ile görüşülmesine sebep olmuştur. Araştırma farklı 3 şehirden seçilen devlet üniversitesi akademisyenleri ile sadece İstanbul’da yer alan vakıf üniversiteleri akademisyenleri ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın bir diğer kısıtı ise, akademisyenlerin işlerini kaybetme korkusu ya da baskıya maruz kalma ihtimali sebebi ile duydukları korku ve endişe içerisinde doğru cevaplar verememiş olmaları ihtimalidir. Bu sebeple çalışma sonuçlarının genellenmesi hem zaman kısıtının yarattığı engeller hem de bahsedilen diğer çeşitli kaygılardan dolayı şu aşamada mümkün değildir. Salgın koşulları altında gerçekleştirilen bu çalışmada görüşmelerin bir kısmı yüz yüze mülakat şeklinde gerçekleştirilememiş olup bir kısmı da telefon yolu ile gerçekleştirilmiştir.

3.3. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Araştırmanın kapsamını devlet ve vakıf üniversitelerinde yer alan akademisyenlere yönelik gerçekleştirilen derinlemesine mülakatlar

sonucu edinilen spesifik olaylar oluşturmaktadır. Araştırmada yarı yapılandırılmış mülakat tekniği kullanılmıştır. Devlet üniversitelerinden 5, vakıf üniversitelerinden 5 olmak üzere toplam 10 akademisyen ile derinlemesine mülakat gerçekleştirilmiş, elde edilen veriler eksen kodlama yöntemi ile ortaya çıkarılmıştır.

Gerçekleştirilen mülakatlar ile elde edilen veriler içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiştir. Söz konusu veriler, kodlama yöntemlerinden eksen kodlama ile kodlanmış olup temalar ortaya çıkarılmıştır. Daha sonra ortaya çıkan temalar sinizmin üç boyutuna göre ayrıştırılmış ve gerekli değerlendirmeler yapılmıştır.

Araştırma kapsamında ilk olarak katılımcılar ile gerçekleştirilen mülakatlara ait, onların izinleri doğrultusunda elde edilen ses kayıtları yazılı birer doküman haline getirilmiştir. Daha sonra analiz edilecek veriler “örgütsel sinizm” kavramının üç temel boyutunun içerdiği kapsama göre literatür ile bağlantı kurularak kodlanmıştır. Birbirleri ile anlam yakınlığı bulunan kodlar temel boyutlar altında birleştirilmiş ve yorumlanmıştır.

3.4. Araştırmanın Veri Toplama Tekniği

Araştırma 5’i devlet 5’i vakıf üniversitelerinde çalışan toplam 10 akademisyen ile gerçekleştirilmiştir. Akademisyenlerle yüz yüze ve telefon ile görüşmeyi sağlamak adına mülakat tekniği kullanılmış ve katılımcılara yarı yapılandırılmış mülakat soruları sorulmuştur.

Sorular literatür araştırması sonucu örgütsel sinizmin üç boyutu olan inanç, duygu ve eleştiri boyutları ile bağlantılı olarak hazırlanmıştır. Görüşmeler sırasında katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda farklı sorular da sorulmuştur. Ayrıca soruların anlaşılabilirliğini ölçmek adına araştırma öncesi 2 akademisyen ile pilot çalışma gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler ortalama 10 ile 20 dakika arası sürmüştür. Araştırma kapsamında görüşme yapılan katılımcıların kurum hakkında tutum geliştirebilmiş olmaları için en az bir yıllık iş tecrübesine sahip olmalarına ve farklı kurumlarda çalışıyor olmalarına dikkat edilmiştir.

3.5. Araştırmanın Bulguları

Araştırmaya katılan akademisyenlerin 7 tanesi kadın 3 tanesi erkek, 4 tanesi evli 6 tanesi bekârdır. 4 tanesi 30 yaş üzeri 6 tanesi 30 yaş altı olmakla birlikte devlet üniversitesi çalışanlarının 3 tanesinin 30 yaş üzeri olduğu görülmektedir. Bunun sebebi de uzun yıllardır kurumlarında çalışmaları olarak değerlendirilebilir. Bunların yanı sıra 4’ünün kurumda çalışma süresi 1-5 yıl arası 6’sinin 6-10 yıl arasındadır. Vakıf

üniversitelerinde çalışan akademik personellerin kurumda çalışma sürelerinin devlet üniversitelerinde çalışan akademik personellerin çalışma süresinden daha kısa olduğu görülmektedir. Ancak gerek araştırma kısıtları gerekse bu bulgunun araştırılmasının çalışma kapsamını aşması sebebiyle, bu bulguya çalışmanın diğer bölümlerinde değinilmeyecektir. İleride yapılacak araştırmalarda, bu bulgunun araştırılması literatüre önemli katkı sağlayacaktır.

Gerçekleştirilen görüşmeler sonucunda vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerin sinizmin temel boyutları altında ilişkilendirilen ifadeleri tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1: Mülakat Sonuçlarına Göre Vakıf Üniversiteleri

VAKIF ÜNİVERSİTELERİ		
BİLİŞSEL BOYUT	DUYGUSAL BOYUT	DAVRANIŞSAL BOYUT
Kuruma Güvenmeme	İşi Sahiplenmeme	Mesafeli Arkadaşlık İlişkileri
Düşük İş Güvencesi	Kurum İşlerini Zaman Kaybı Olarak Görme	Kurumu Sürekli Eleştiri
Kuruma Bakışta Değişiklik	Plansız ve Gereksiz İşler	Maddi ve Manevi Tatminsizlik
Mesleğe Bağlılık	Fazla İş Yükü	Sosyal Haklarda Tatminsizlik

Tablo 1 incelendiğinde; bilişsel boyut kategorisinde sorulan “kurum hakkında daha önceden bilginiz var mıydı?”, “kurumunuza güveniyor musunuz?”, “mesleğiniz hakkındaki düşünceleriniz nelerdir? soruları ve bu sorulardan yola çıkarak görüşme esnasında kişiden kişiye değişen çeşitli sorular sorulmuştur. Bu sorular bağlamında; vakıf üniversitelerinde çalışmakta olan akademik personellerin vermiş oldukları cevaplar; kuruma güvenmeme, kuruma bakışta değişiklik, iş güvencesinin bulunmaması şeklinde kategorize edilmiştir. Bu boyutta dile getirilenlerin en temel sebebi her yıl yenilenen sözleşmelerin olduğu söylenebilir. Sözleşme şartlarının ağırlığından şikâyet eden akademisyenler kendilerini baskı altında hissettiklerini dile getirmişlerdir. Özellikle salgın döneminde yüz yüze eğitimin olmaması sebebiyle kendilerine duyulan ihtiyacın azaldığı yönündeki söylemler akademisyenlerin kuruma olan bakışlarının değişmesinde önemli rol oynamıştır. Bazı vakıf üniversitelerin kısa çalışma ödeneğine başvurması ve kısa çalışma ödeneğinin yol açtığı emeklilik primi endişeleri sebebiyle kuruma olan güvenlerinin sarsıldığını dile getirmişlerdir. Burada dikkat

çeken nokta, kuruma karşı olumsuz inanç besleyen akademisyenlerin mesleğe bakış açılarında bir değişiklik meydana gelmemesidir. Sinik tutum sergileyen vakıf üniversiteleri akademisyenlerinin kuruma olan inançlarını kaybetmelerinin meslekleri ile bir ilişkisi olmadığını, hatta akademisyenlik dışında başka bir meslek yapmak istemediklerini belirtmeleri, onların kuruma karşı oluşturdukları tutumların mesleğe olan bağlılıklarının etkilemediğini göstermektedir.

Duygusal boyut bağlamında; “kurumunuzda yönetim tarafından görev tanımınız kapsamı dışında bir iş verildiğinde ne hissediyorsunuz? sorusu sorulmuş ve verilen cevaplar kodlanmıştır. Vakıf üniversitesi akademisyenleri; kendilerine yönetim tarafından verilen işleri zaman kaybı olarak gördüklerini, fazla iş yüküne sahip olduklarını ve işlerin çoğunun plansız ve gereksiz olduğunu vurgulamış, bu bağlamda da verilen işleri benimseyemediklerini belirtmişlerdir. Salgın dönemi geçilen uzaktan eğitim ile mesai saati kavramının da ortadan tamamen kalkmasından rahatsız olduklarını belirten akademisyenler bu dönemde daha fazla çalıştıklarını kendi bireysel gelişimleri ile çok fazla ilgilenemediklerini dile getirmişlerdir.

Örgütsel sinizmin davranışsal boyutu incelendiğinde ise; “iş arkadaşlarınız ile aranınız nasıl?”, “iş arkadaşlarınız ile bir araya geldiğinizde kurum ile ilgili fikirlerinizi dile getiriyor musunuz? soruları ve görüşme doğrultusunda ortaya çıkan sorular sorulmuş ve vakıf üniversitesinde çalışan akademik personeller “eleştiri” ile “bıkkınlık” kelimelerinin çokça dile getirildiği cevaplar vermişlerdir. Vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler; kurumda diğer çalışanlar ile mesafeli ilişkiler geliştirdiklerini, diğer çalışanlar ile ancak kurumu maddi ve manevi tatminsizlik, sosyal haklarda tatminsizlik gibi konularda eleştirmek amacı ile bir araya geldiklerini belirtmişlerdir.

Tablo 2: Mülakat Sonuçlarına Göre Devlet Üniversiteleri

DEVLET ÜNİVERSİTELERİ		
Kuruma Bağlılık	Severek Yapılan İşler	Kuvvetli Arkadaşlık İlişkileri
Kuruma Aidiyet	Gereksiz İş Yok	Paylaşılan Sorunlar
Mesleğe Bağlılık	İş Tanımı Dışında İş Yok	Sürekli İletişim
Karşılanan Beklentiler		

Devlet üniversitesinde çalışan akademisyenler ile gerçekleştirilen mülakatlar sonucunda alınan cevaplardan devlet üniversitesi akademisyenlerinin sinik tutumlar sergilemedikleri tespit edilmiştir. Söz konusu görüşmelerde devlet üniversitesinde çalışan akademisyenlerin vakıf üniversitesi çalışanlarının aksine kendilerini kuruma ait hissettiklerini, kuruma ve mesleğe bağlılık duyduklarını ve beklentilerinin büyük çoğunun karşılandığını söylemişlerdir. Görüşme yapılan akademisyenlerden bir tanesi çalıştığı kurum ile ilgili olarak “hayal ettiğim yerdeyim” ifadelerini kullanmıştır. Diğer bir akademisyen ise daha önce bir vakıf üniversitesinde çalıştığını ancak kısa sürede oradaki çalışma koşullarını beğenmeyerek istifa ettiğini söylemiştir. Devlet üniversitesi akademik personeli ile gerçekleştirilen mülakatların ortak noktası ise kurum içerisinde yaşanan sorunların kurum kaynaklı değil kişi kaynaklı olduğunu ve geçici bir süreç olduğuna inanmaları yönündeki söylemleri olmuştur.

Devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenler; “görev tanımını kapsamı dışında bir iş verildiğinde ne düşünüyorsunuz? Sorusuna; verilen işlerin gereksiz olmadığını, çoğunun iş tanımını kapsamında yapıldığını, eğer iş tanımını dışında ise buna kuruma yardım etmek ve destek olmak gözü ile baktıklarını ve verilen tüm işleri severek yaptıklarını belirtmişlerdir. Kurumda mutlu olduklarını ifade ettikleri gibi, kurumu sadece bir iş yeri olarak değil “sosyal vakit geçirdikleri, kendi kişisel gelişimlerine katkıda buldukları” bir yer olarak tanımlamışlardır. Bunların yanı sıra devlet üniversitesinde çalışan tüm akademisyenler birbirleri ile sürekli iletişim halinde olduklarını, sorunların paylaşıldığını ve kuvvetli arkadaşlık ilişkileri içinde olduklarını belirtmişlerdir. Mülakat yapılan bir akademisyen işi ile ilgili sorun yaşadığında iş arkadaşına tamamen güvendiğini her sorununu onunla paylaşabildiğini ve anlattığı konuların kesinlikle yönetime gitmeyeceği konusunda inancının olduğunu dile getirmiştir.

Tablo 1 ve tablo 2 incelendiğinde devlet üniversitesinde çalışan akademisyenler ile vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında örgütsel sinizmin üç temel boyutu arasında önemli ölçüde farklılıklar olduğu görülmektedir. Vakıf üniversitesi çalışanlarının sinik davranışlar sergiledikleri, devlet üniversitesi çalışanlarının ise sinik davranışlar sergilemedikleri, kurumlarında çalışmaktan memnun oldukları açıkça görülmektedir. Vakıf ve devlet üniversitesi akademisyenlerinin kurumu algılamaları farklıdır. Devlet üniversitesi akademisyenlerinin kurumu sadece bir iş yeri olarak görmemelerine karşın, vakıf üniversitesi akademisyenlerinin kurumu sadece

“akademisyenlik” unvanına sahip oldukları bir yer olarak tanımlamaları, devlet ve vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerin aralarındaki en önemli fark olarak göze çarpmaktadır.

4. SONUÇ

Çalışma devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenler ile vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerin sinizm algılarında bir farklılık olup olmadığını ortaya koymayı amaçlamaktaydı. Gerçekleştirilen görüşmeler sonucunda devlet üniversitesinde çalışan akademisyenler ile vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerin verdikleri cevapların ciddi ölçüde farklılaştığı ortaya çıkmıştır. Devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenler ile vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında ortaya çıkan farklılıkların ciddi anlamda fark edilebilir olmasının akademisyenlerin verdikleri cevaplardan da anlaşılabilceği gibi birçok sebebi olabileceği düşünülmektedir. Devlet üniversitesinde çalışan akademisyenlerin görev tanımlarının net olması, yaptıkları işin görev tanımlarında yer alması, ayrıca iş güvencelerinin devlet tarafından sağlanıyor olması, sözleşme kaygılarının olmaması kuruma ve kurumun yöneticilerine karşı olumlu tutum geliştirmelerinin başlıca sebeplerindedir. Bunların yanı sıra devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin, “akademik iş” tanımı kapsamında yer alan işler ile uğraşmaları, bu işlerin kendilerini akademik açıdan geliştirdiğini düşünmeleri ve maddi koşulların yeterli ve devlet tarafından belirlenen standartlar doğrultusunda olması, çalıştıkları kuruma karşı olumlu tutum geliştirmelerini sağlamaktadır. Vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler ise bu konularda çalıştıkları kurumu eleştirmekte ve yapılan görüşmelerde, bu konuların kendilerinin kuruma karşı olan bağlılığını zayıflattığını belirtmektedir. Özellikle kendilerine sürekli olarak verilen “akademik iş” dışındaki işlerin kendilerini bunalttığını ve mesleki gelişimlerini engellediği yapılan tüm görüşmelerde sıklıkla vurgulanan konuların başında yer almaktadır. Ayrıca devlet üniversitelerinde akademisyenlerin maaşları devlet tarafından standart olarak belirlenirken, vakıf üniversiteleri ile ilgili çıkan son yasaya rağmen maaşların vakıf üniversitesinden vakıf üniversitesine farklılık göstermesi görüşmelerde bir diğer eleştiri konusu olarak yer almaktadır. 2020 yılında çıkan yasa ile vakıf üniversiteleri ve devlet üniversitesi maaşlarının eşitlenmesi söz konusu olmasına rağmen vakıf üniversitesi çalışanları maaşlarının standart olmadığını birçok kesintiye uğradığını devlet üniversitesinde çalışan akademisyen arkadaşlarından maaşlarının ne yazık ki belirgin bir şekilde az olduğunu belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra akademisyenler maaşlarının devlet üniversitesindeki kadar artmadığını

fakat iş yüklerinin bir hayli arttığını söylemişlerdir. Her yıl çeşitli şartlar ile yenilenen sözleşmeler sebebiyle iş güvencelerinin olmadığını ifade eden vakıf üniversitesi çalışanlarının bu ve bunun gibi söylemlerinin sinik davranışlar sergilemelerinde diğer bulgularla birlikte önemli etkenlerden biri olduğu görülmektedir.

Vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin kuruma karşı sinik tutumlarını engellemek amacıyla, kurumların yönetim stratejilerini değiştirmesi ve daha çok insan odaklı bir tutum sergilemelerinin gerektiği gerçekleştirilen araştırma sonucu söylenebilmektedir.

KAYNAKÇA

- Andersson, L. M. and Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the Workplace: Some Causes And Effects. *Journal of Organizational Behaviour*, 18(5), 449-469. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199709\)18:5<449::AID-JOB808>3.0.CO;2-O](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199709)18:5<449::AID-JOB808>3.0.CO;2-O)
- Arslan, E. T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), 12-27.
- Brandes, D. P. and Dean, R. J. (1999). Does Organizational Cynicism Matter?: Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes. *Academy of Management*, 1-34.
- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Karacaoğlu, K. ve İnce, F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 77-92.
- Karacaoğlu, K. ve İnce, F. (2013). Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri: Kayseri İlindeki İmalat Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 181-202.
- Kutanis, R. Ö. ve Çetinel, E. (2010). Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler Mi?: Bir Örnek Olay. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (10), 1-10.
- Özgener, Ş., Ögüt, A. ve Kaplan, M. (2008). İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm. M. Özdevecioğlu, & H. Karadal (Eds.) *Örgütsel Davranışta Seçme Konular:*

- Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar. (53-72). İlke Yayınevi.
- Özler, D. E., Atalay, C. G., ve Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle Mi Bulaşır?. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P. and Austin, J. T. (1997). Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change. *Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59.
- Türköz, T., Polat, M., ve Coşar, S. (2013). Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 20(2), 285-302.
- Yalçınkaya, A. (2014). Türkiye'de Örgütsel Sinizm: 2007-2012 Yılları Arasındaki Çalışmalar Üzerine Bir Değerlendirme. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(3), 106-130.