

YENİLİK, ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE SINİZM: VAN YYÜ'DE ÖRNEK BİR UYGULAMA (*)

Abdullah OĞRAK (**)

Fırat EROL (***)

Öz

Çalışmanın amacı, örgütlerin hızla gelişen çevrede rekabet avantajını sürdürebilmek açısından oldukça önemli bir kavram olan yenilikçiliğin ne olduğunu anlamak ve örgüt kültürüne yansımalarını araştırmaktır. Aynı zamanda bir diğer amaç ise, örgüt içi tutum ile davranışları etkileyen çağımızın hastalığı da denilebilecek toplumsal yaşamda karşılaşılan ve her şeye karşı olumsuz algıları yansıtan bir kişilik özelliği olan sinizm algısının örgütteki etkilerini incelemektir. Bu bağlamda, Van Y.Y.Ü. İdari Personelleri üzerindeki sinizm seviyeleri ve bu algının örgüte etkileri incelenmiştir. Bu çalışmanın teorik kısmının hazırlanmasında konu ile ilgili basılmış olan kitap, tez, internet kaynakları, makaleler vb. kaynaklardan faydalanılmıştır. Uygulama kısmında ise, anket çalışması yapılmış ve elde edilen sonuçlar SPSS istatistiki program kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmaya katılan Van Y.Y.Ü. İdari Personel katılımcılarda, sinizm algısına yönelik ilişkiler tespit edilmiştir. Elde edilen veriler, katılımcıların küreselleşen dünyanın yoğun temposunda başta çalıştıkları iş kolu olmak üzere, üst yönetime, çalışma düzenine ve kendilerine ciddi zararlar verebilecek sinik davranışlar sergilediği ön plana çıkmakta, panzehrinin ise; olumsuzluklar, hayal kırıklıkları, şüphe duygusu, güvensizlik ve şikâyet gibi düşüncelerden oluşan sinizm algısından uzak durularak, dürüstlük, samimiyet, adalet, doğruluk, örgütsel bağlılık, iç iletişim, örgütsel özgüven gibi stratejilerin geliştirmesi gerekliliğinin olmasıdır.

Anahtar Kelimeler: Yenilik, Kültür, Örgüt, Örgüt Kültürü, Sinizm.

JEL Kodları: M13,M14,M213

*) Yüksek Lisans tezinden türetilen bu makale 28-29-30 Kasım ICOAEF'18 IV. International Conference on Applied Economics and Finance & Extended with Social Sciences 2018 / Kuşadası - Turkey Konferansında bildiri olarak sunulmuştur.

*) Dr. Öğr. Üyesi, Van Yüzüncü Yıl üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı (e-posta: abdullahograk@yyu.edu.tr). ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4331-8652>

**) Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı (e-posta: firat65@gmail.com), ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6462-3184>

Innovation, Organization Culture and Cinitis: A Practical Application in Van YYU

Abstract

The aim of this work is to understand what innovation is, which is a very important concept in terms of enabling organizations to maintain their competitive advantage in a rapidly developing environment, and to investigate their reflection on the organization's culture. At the same time, another aim is to examine the organizational effects of cynicism perception, which is a personality trait that reflects negative perceptions of all things encountered in social life, which can also be called an epidemic disease that affects behavior and behavior within the organization. In this context, Van Y.Y.U. The cynicism levels on administrative staff and the knitting effects of these subjects have been examined. In the preparation of the theoretical part of this work, books, theses, internet resources, articles, etc. resources. In the application part, a questionnaire study was conducted and the results were analyzed using SPSS statistical program. Van Y.Y.U participated in the research. In the Administrative Staff participants, relations related to cynicism perception were determined. The data obtained shows that the participant has exhibited cognitive behaviors that could cause serious harm to the top management, working order and the work they are working in, especially in the intensive life of the globalizing world. sincerity, justice, truthfulness, organizational commitment, internal communication, organizational self-esteem should be developed by avoiding the perception of cynicism, such as dissatisfaction, negativity, frustration, doubt, insecurity and complaint.

Keywords: *Innovation, Culture, Organizational, Organizational Culture, Cynicism.*

JEL Kodları: *M13,M14,M213*

1. Giriş

İşletmelerin rekabet güçlerini arttırabilecek ve onlara karlı bir büyüme sağlayabilecek en önemli yön, şüphesiz ki yenilik becerileridir. Bu bağlamda günümüz koşullarında işletmeler için yeni bir ürün/hizmet bulmak, yeni bir üretim metodu bulmak veya çeşitli fikirler ortaya koymak alışılmışın dışında çabalarla geliştirilecek bazı yeniliklerle ortaya çıkar. Yeni düşüncelerin yer aldığı fakat farklı sistemlerle yola devam edilen yenilik kavramı, bireylerin veya sistemin önemli unsurlarıyla bir araya geldiği sosyal bir süreci ifade eder. Dolayısıyla yenilikçiliğin yön bulacağı alan olan örgüt ise yenilikçiliğin yayılması için oldukça önemlidir.

Teknolojideki ve finansal araçlardaki baş döndürücü yenilikler beraberinde bir strateji ihtiyacını getirdiğinden çalışanlara kimlik duygusu kazandırma amacıyla bir kültür olgusu gereksinimi ortaya çıkmıştır. Bu, sosyal sistemi güçlendiren bir anlayıştır. Örgüt kültürü, örgütü bir arada tutmaya yarayan aynı zamanda örgütün tutum ve davranışlarını şekillendiren bir kontrol mekanizmasıdır. Bu mekanizma, örgüt hakkında da bilgi sahibi olunmasını mümkün kılacaktır. Bu bağlamda örgütün performansı, çalışanların örgütteki işleri yapış biçimi ve örgüt üyelerinin birbirleriyle olan ilişkileri örgüt kültürü kavramını ortaya çıkarmıştır.

Sinizm ise temelde felsefi bir kavramdır. Bir düşünce ve yaşam tarzını ifade eden sinizm, köken olarak antik yunan felsefesinde MÖ 500'lü yıllara kadar dayanmaktadır. Genel bir ifadeyle sinizm; bireye, gruba, ideolojiye, sosyal topluluklara veya kurumlara yönelik güvensizlik ve bunlara karşı olumsuz duygular, hayal kırıklığı ve benzeri özel tutumlardır. Küresel dünyada her şeyi sorgulama güdüsü gittikçe yaygınlaşma eğiliminde olduğundan bu durum örgütsel işlevleri de etkilemiş ve sosyal alanlara kadar ilerlemiştir. Dolayısıyla sinizm, sadece örgütlerde değil hayatımızın neredeyse her yerinde karşımıza çıkabilecek bir olumsuzluklar bütünü olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yapılan bu çalışmada ilk önce Yenilik, Yenilikçilik, Örgüt Kültürü, Sinizm gibi kavramlar açıklanmaya çalışılmıştır. Daha sonra ise işletmelerdeki örgüt kültürü ve örgüt üyelerindeki sinizm algıları incelenmeye çalışılmıştır. Çalışmanın sonunda da, anket yöntemiyle istatistiksel veriler eşliğinde Van Y.Y.Ü idari personelleri üzerindeki (çalışanların) sinizm seviyelerine dair ilişkiler analiz edilmeye çalışılmıştır. Bu incelemede katılımcılarla birebir görüşmeler yapılmış, alan araştırması olarak anket çalışması yapılmıştır.

2. Yenilik/Yenilikçilik Kavramı, Özellikleri, Önemi, Türleri ve Yayılması

Yenilik, Latince kökenli olduğu bilinen “innovatus”tan türeyen aynı zamanda kültürel, toplumsal ve idari alandaki yeni yöntemlerin kullanılmaya başlanması anlamına da gelen (Eryiğit,2014:4), İngilizce “innovation” sözcüğünün karşılığı olarak kullanılmaktadır. Türkçe’de ise “yenilik, “yenilikçilik” ve “yenileşim” gibi kavramlarla karşılık bulmakla beraber “innovation” ile anlatılmaya çalışılan kavramı tam olarak ifade edememektedir (Uzkurt, 2017: 9). Aynı zamanda “yeni ve farklı bir sonuç” olarak tanımlanan yenilik kavramı, dünya dillerine yerleştiği şekliyle kendisinden çok sonucunu; diğer bir ifadeyle değişime bağlı ekonomik ve toplumsal bir farklılaşma süreci olarak da ifade edilir (Webster Çevrimiçi Sözlüğü, 26.06.2016).

Yeniliklerin önemli bir bölümü belirli bir sosyal ve kültürel ortam içerisinde gerçekleşmektedir. Dolayısıyla yenilikler, onu destekleyen ve motive eden kültürel bir çevrenin ürünü olarak ortaya çıkmaktadır (Uzkurt, 2017: 16). Öte yandan yenilik, sadece yeni fikirlerin, bilgilerin, teknolojilerin veya icatların ortaya çıkması olarak algılanmamalıdır. Çünkü yeniliğin en önemli özelliği toplumsal ve ekonomik bir fayda yaratması ve bu faydaların ticarileşmeye hazır olmasıdır. Bu bakımdan yenilik, yeni düşüncelerin ekonomik faaliyetlere dönüştürülmesidir (Tutar ve diğerleri, 2007:196-197). Böylelikle yenilik için yapılan yatırımların geri dönüşünün sağlanması ve performansının artırılabilmesi ekonomik ve toplumsal bir değerle, bir diğer deyişle ticarileşme süreciyle mümkün olacaktır. Örgütler için bu ticarileşme süreci, örgütsel yapı ve kültürle yakından ilişkilidir. Çünkü yenilik kısa sürede öğrenilen ve gerçekleştirilen bir faaliyet olmamakla beraber uzun vadeli ve belirli bir yetenek gerektiren bir süreci oluşturur.

Yeniliğin kavramsal olarak çerçevesinin doğru çizilmesi için temel bileşenlerinin her bir çalışmada farklı olduğu görülmektedir. Bu bağlamda yenilikle beraber yaygın olarak kullanılan tanımlamalardan birkaçı şöyledir: *a*) Yenilik, sadece yeni fikirler, icatlar

veya yeni pazar geliştirme değil, bunların hepsinin bütünleşmesiyle ortaya çıkan bir süreçtir (Myers ve Marquis, 1969). **b)** yenilik, bilginin ekonomik ve toplumsal faydaya dönüştürülmesidir (Elçi 2006:2). **c)** Yeni bir şeyler yaratmak ve onu başarılı bir şekilde pazarda ortaya koymaktır (Ulijin ve Weggeman,2001). **ç)** Yeni fikirlerin uygulanmasıdır (Rickards, 1985). **d)** Kavram+icat+yeni bir şeyin ortaya çıkmasıdır (Rosenfeld ve Servo, 1990). **e)** Bir işi veya birim tarafından yeni olarak algılanan fikir, uygulama ve nesnedir (Rogers, 1995: 11). Temelde yeni düşüncelerin yer aldığı fakat farklı farklı sistemlerle yola devam edilen yenilik kavramı, bireylerin veya sistemin önemli unsurlarıyla bir araya geldiği sosyal bir süreci ifade etmektedir. Aynı zamanda yeniliğin örgütlerin çevrelerinde meydana gelen değişimlere uyum sağlayabilmeleri için önemli olan ve bu çerçevede örgüt kültürlerinde değer yaratma faaliyeti olarak da görülür (Öğüt ve diğerleri, 2007b:413).

Yenilik kavramının birçok özelliği bulunmakla beraber bu özelliklerin bir kısmının *örgütsel özellik*, bir kısmının *toplumsal özellik* ve bir kısmının da *hem örgütsel hem de toplumsal özellikler* olduğu ve bu açıdan sınıflandırılması mümkün olacaktır (Uzkurt, 2017: 11). *Toplumsal özellikte* yenilikler, toplumun istek ve ihtiyaçlarını daha iyi karşılanması amacıyla yapılır. *Örgütsel özellikte* yenilik, yeni olan şeylerin geliştirilmesi, üretilmesi, benimsenmesi ve yayılmasından oluşan bir süreci ifade eder. *Hem örgütsel hem de toplumsal özelliklerde ise* yenilik, onu kullananların yaşamında değişiklik yaratan bir araç olarak ifade edilir. İşletmelerin rekabet güçlerini arttırabilecek ve karlı bir büyüme sağlayabilecek en önemli yön şüphesiz ki yenilik becerileridir (Kırım, 2006: 6). Günümüz koşullarında işletmeler için yeni bir ürün/hizmet bulmak, yeni bir üretim metodu bulmak veya çeşitli fikirler ortaya koymak alışılmışın dışında çabalarla geliştirilecek bazı yeniliklerle ortaya çıkar. Bu bakımdan yenilikçi teknik, işletmelerin rekabet ortamında ayakta kalabilmesi bakımından oldukça önemlidir.

Yeniliğin ortaya çıkmasında hangi faktörlerin etkili olduğu konusunda çeşitli tartışmalar olsa da genel olarak bilimsel araştırma, teknolojik gelişme ve pazarın ihtiyaçlarının etkili olduğu konusunda bir görüş birliği olduğu da ortaya çıkmaktadır (Uzkurt, 2017: 76). Literatürde, yenilik modellerini *doğrusal modeller*, *eş zamanlı modeller*, *sistematik ve öğrenen ağ modeli*, *açık ve kapalı yenilik modeli*, *interaktif model* gibi modellerle sınıflandırmak mümkündür. Aynı zamanda bu modeller yayılma modeli olarak ta sınıflandırılır. Öte yandan farklılıkların nasıl ve hangi alanlarda geliştirileceği işletmeler için oldukça önemlidir (Kırım, 2006: 14). Bu bakımdan yeniliğin geniş bir alanı olmalıdır. Bu türler, literatürde genel olarak ürün, süreç, organizasyonel ve pazarlama yeniliği, düzen bozucu yenilikler, uygulama/deneyim, iş modeli yeniliği ve yapısal yenilik olarak sınıflandırılır.

2.1. Örgüt Kültürü, Özellikleri ve Örgütsel Bağlılık

“Kültür” sözcüğü, Latince "sürmek, ekip biçmek, yetiştirmek" anlamına gelen “colere” fiilinin “cultus”, yani "ekilen, ekilmiş" türevinden geliyor. Türkçeye de bununla bağlantılı olarak Fransızca da yer alan “cultura” sözcüğünden geçmiştir. Toprağı sürüp

işlemek, topraktan kaliteli bir yaşam için gerekli araç gereçleri, yeni malzemeleri üretip toplumsal hayata kazandırmak anlamında bir işlevi vardır. Ziya Gökalp'in dilinde "hars" sözcüğü ile ifadesini bulan bu sözcük, Cumhuriyet döneminde ilk anlamıyla ilişkili "ekin" sözcüğüyle karşılanmıştır. Örgüt kültüründe ise daha çok kültür kavramının örgütsel davranışını anlamak ve değerlendirmek için örgüt çalışmalarında ve yönetim alanında yeni yaklaşımlar ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda örgütün performansı, çalışanların örgütteki işleri yapış biçimi ve örgüt üyelerinin birbirleriyle olan ilişkileri örgüt kültürü kavramını ortaya çıkarmış, onu oldukça önemli bir konuma gelmiştir.

Thompson ve Luthans örgüt kültürünün özelliklerini şu şekilde belirlemiştir (Thompson,1990:328). *a*)Kültür, davranışsal faktörlere dayanan tanımlayıcı bir kavramdır. *b*)Kültür öğrenilebilir. *c*)Kültür, davranışsal etkileşimlerle iletilir. *d*)Kültürü değiştirmek zordur. *e*)Örgüt ortamında çeşitli pekiştiriciler ve destekleyici araçlar kültürün gücünü artırır. Bu belirlemelerle kültürün davranışsal, pekiştirici ve destekleyici araçlarla gücünü arttıran, diğer bir ifadeyle çalışanların tutum ve davranışlarını gösteren bir mekanizmayı ifade ettiği ortaya çıkar.

Örgütsel bağlılık, çalışanların çalıştıkları kuruma karşı bağlılıkları ve iş yerindeki verimliliği olarak ifade edilmektedir. Bağlılığın tanımı konusunda da tam bir fikir birliği bulunmamakta, farklı tanımlamalar yapılmaktadır. Örneğin bazı araştırmacılar örgütsel bağlılığı, "bireyin duygusal varlığının gruba bağlanması" olarak görürken, bazıları ise, "örgüte katılma devam etmenin getirdiği kazanç veya örgütü terk etmenin getirdiği maliyet" olarak görürler. Öte yandan literatürde, bağlılığı "bir zorunluluk" veya "manevi bir sorumluluk" duygusu olarak gören araştırmacılar da vardır (Kanter,1968). Bu bağlamda örgütsel bağlılığın kesin bir tanımı yapılamamakla beraber, ortak noktalarının ise örgütle olan ilişkisi olarak değerlendirmek doğru olacaktır. Öte yandan örgütsel bağlılığın işleyişi bir zincir gibi birbirine bağlıdır. Kişi, yaptığı işe bağlandığı zaman verimlilik ortaya çıkacaktır. Aksi durumda ise verimsiz bir örgütten öteye gidemeyecektir. Çünkü bireylerin bağlılığa ilişkin tutumları işvereniyle olan ilişkileriyle doğrudan bağlantılıdır. Aynı zamanda kişisel özellikler, iş tecrübesi, işin niteliği, örgütsel faktörler gibi olgular bağlılığa göre olumlu veya olumsuz neticeler ortaya koyacağından örgütsel bağlılık işverenin bağlantı türünü de yansıtacak sonuçlar doğuracaktır.

2.2. Sinizm Kavramı, Tarihi Gelişimi, Nedenleri ve Türleri

Sinizm, kelime olarak Yunanca köpek anlamına gelen "kyon" sözcüğünden gelmektedir (Fuller,1931; akt. Dean vd. 1998: 342). Atina yakınlarında bulunan "Cynosarges" kasabasında geldiği varsayılan "Sinik" (Cynic) kelimesi daha önceleri "cynic", "cynical" gibi farklı kelimelerden türemiş olsa da İngilizcede "cynicism" olarak kullanılmıştır (Dean vd., 1998:342). Türkçede ise kavramsal olarak herkesin hemfikir olduğu bir karşılığı bulunmamakla beraber "sinizm", "kinizm", "knizm" gibi farklı kullanımlara rastlamak mümkündür (Gül ve Ağıröz, 2011: 35). Ayrıca Türk Dil Kurumu (2012) "sinizm"e "insanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıy-

olarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi, kinizm" olarak tanımlanmıştır (Pelit, 2014: 73). Bu bağlamda Türkçede sinizmin bir karşılığının olmadığı görülmektedir. Zamanla Türkçe literatüre "gizli ve kurnazca kötülük yapan" anlamlarına gelen ve de toplumda "güvenilmeyen, başkasına da güven vermeyen" anlamlarıyla ifade edilen "sinsi" kelimesiyle kaynaşmış olduğu düşünülmektedir (Pelit, 2014: 74).

Sinizm, temelde felsefi bir kavramdır. Dolayısıyla tarihsel bir geçmişi olduğu da görülmektedir. "sinik", "kinik" olarak ta ifade edilen sinizmde, tarihte (MÖ 500'lü yıllar) ilk sinik olarak geçen, Sokrates'in öğrencisi Antisthenes olsa da Diogenes'tir. Literatürde bir düşünce ve yaşam tarzını ifade eden sinizm, köken olarak antik yunan felsefesinde MÖ 500'lü yıllara kadar dayanmaktadır. MÖ 444-365 yıllarında Anthisthenes bir sinik okulu kurar. Bu okul, dünyevi mallar içinde özgürce yaşamak isteyen idealistler için bir cennet, bir sığınak olarak görülür (Cevizci, 1999:450). Antisthenes'in öğrencisi olan Diogenes, MÖ 412-323 yılları arasında Antik yunanın önde gelen siniklerindedir. Öyle ki, gündüzleri elinde fenerle dolaşarak dürüst insanı aramakla anılmaktadır (Fuller,1931; akt. Dean vd. 1998:342). Antisthenes ve Diyojen, sinikliğin en yüksek sorununun erdemli yaşamak olduğuna ve yaşamdan keyif almanın şeytani bir amaç olduğuna inanırlar (Andersson, 1996:450). Aynı zamanda sinikler, basit bir yaşam tarzını benimsediklerinden dünya nimetlerinden uzak bir yaşamı önceleyen bu okulda uygarlaşmayı yapay, güvenilir olarak adlandırırılar. Öyle ki eski püskü elbiseler giyen sinikler, ellerinde içki şişesi ile dolaştıklarından fincana bile ihtiyaç duymazlar. Hatta Diogenes'in, ev yerine bir fıçıda yaşadığı da aktarılmaktadır. Bu da materyalistleri aşağılamak, hor görmek olarak yorumlanmaktadır (Milus,2001: 15).

Örgütsel sinizm kavramında temel inanç; dürüstlük, samimiyet, adalet, doğruluk gibi kavramlardan uzak değildir. Aynı zamanda, kişinin çalıştığı örgüte karşı olumsuzlukları ve bu duyguları davranışlarına yansıtması olarak değerlendirilir. Bu konu hakkında literatürde (sinizm'de olduğu gibi) çeşitli tanımlamalar yapılmış olup bu tanımlamaların ortak özelliklerinin negatifik, olumsuz tutum ve davranışlar olduğu da görülmektedir. Örgütlerde liderler, bireysel çıkarlarını göz önünde tutmak için bazı hilelere başvurmuş böylelikle bu kavram oluşmuştur. Çalışanlar ise gerçekçi olmayan yüksek beklentileri karşısında hayal kırıklığına uğramış ve devamında örgütsel sinizmin oluşabileceğini ortaya koymuşlardır (Kalağan, 2009: 22).

Abraham, sinik iş görenlerin en belirgin özelliklerini; sürekli şikâyet etmeleri, örgüte ve iş arkadaşlarına sürekli küçümser tavırlarda bulunmaları, kötümser söylemlerde bulunmaları, başarısızlıklar karşısında çabuk hayal kırıklığına uğramaları, örgütleri tarafından aldatıldıkları duygusuna kapılmaları gibi olgularla ifade eder (Abraham, 2000:269). Bu bağlamda sinikler, örgütteki davranışlarıyla örgüte olan inançlarını da ortaya koymuş olacaktırlar.

Literatürde Örgütsel Sinizmin nedenleri araştırıldığında *Bireysel açıdan* ve *Örgütsel açıdan* sinizm kavramını ilişkilendirmek mümkündür (Kalay vd., 2014; Kalay ve Oğrak, 2012). *Bireysel açıdan* kökeni gereği iş görenleri sinsileştirmede kişisel nedenlerin ön plana çıktığı, aynı zamanda bunun demografik özelliklerle ilişkilendirildiği görülmekte-

dir (Pelit,2014: 90). *Örgütsel açıdan ise* örgütsel adalet, kişi-rol çatışması, sözleşme ihlalleri, stres, yüksek ideoloji, gibi kavramların ön plana çıktığı görülmektedir (Pelit, 2014: 93). Öte yandan sinizmin beş temel türünün olduğunu ve bu türlerin iş yerlerinde en çok karşılaşılan sinizm modeli olduğunu görmek mümkündür (Abraham, 2000).

Bunlar:

a) Kişilik sinizmi: Doğuştan gelen kişilik özelliklerini kapsar. Dünyanın sosyal ilişkileri için ilgisiz ve bencil insanlarla dolu olduğuna inanırlar.

b) Kurumsal/Sosyal sinizm: Bireylerin başkalarının niyetlerine güvenmemelerini kapsar. Vatandaşların ülkenin kurumlarına karşı itimsizliğini veya verilen sözlerin tutulmadığına inanırlar.

c) Meslek sinizmi; Üstlenilen rolün belirsizliğini kapsamaktadır. Rol çatışması ve rol belirsizliğinin örgütte çatışma yarattığına inanırlar.

d) Çalışan sinizmi; Çalışma ortamının karakteristik özelliklerini kapsar. Örgütte eşitlik algısının hâkim olmadığına ve psikolojik sözleşmenin ihlal edildiği düşüncesine inanırlar.

e) Örgütsel Değişim sinizmi; Örgüt içindeki değişim çabalarını hedefler. Değişimin sonunda verilen emeklerin boşa gideceğine dair karamsar beklentilerin oluşacağına inanırlar.

3. Metodoloji

Araştırmanın bu bölümünde, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi bünyesinde çalışan idari personellere yönelik uygulanan anket ile istatistiksel veriler eşliğinde çalışanların sinizm algıları/seviyeleri ölçülmeye çalışılmış, sonuçlar ortaya konulmuştur.

3.1. Araştırmanın Kavramsal Modeli ve Metodolojisi

Bu araştırma, tarama modelinde betimsel bir araştırmadır. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi bünyesinde çalışan idari personellere yönelik yapılan anket ölçeğinde çalışan idari personellerin sinizm algısından nasıl etkilendikleri ve iş gücüne etkilerinin incelenmesi ve belirlenmesi amacıyla tasarlanmıştır. Çalışmaya konu olan sinizm algısı içinde bulunan eğitim sektörünün nicel ve nitel şartları çerçevesinde olduğu gibi anlaşılmaya çalışıldığı bu araştırma, belli bir zaman aralığında, yöneticilerin veya katılımcıların araştırılan konu ile ilgili algılarına yönelik tespitler elde edilmeye çalışılmıştır.

3.2. Araştırmanın Önemi

Bilindiği üzere her hizmet sektöründe olduğu gibi örgütün devamlılığını sağlayan ana unsur insan faktörüdür. Emeğin karşılığının alınabilmesi başka bir deyişle iş tatmininin sağlanabilmesi, örgütü bir adım ileriye çıkaracak ve örgütün başarısına zemin hazırlayacaktır. Bu bağlamda işinden tatmin olan ve örgüte bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgüt çıkarlarını kişisel çıkarlarının üstünde tutarlar. Aksi bir durumda ise kişisel çıkarlarını ön

planda tutar ve her fırsatta örgüte ciddi zararlar verebilirler. Öte yandan, örgütün varlığını tehlikeye sokabilecek veya bu varlığa ciddi derecede sorun teşkil edecek davranışların irdelenmesi de son derece önemlidir. Bu davranış şekillerinin başında sinizm, tükenmişlik, psikolojik baskı gibi kavramlar yer alır. Dolayısıyla Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi İdari Personelleri üzerindeki örgüt kültüründe sinizm algılarının/seviyelerinin ölçülmesi ve sorunların tespit edilerek çözüm önerilerinde bulunulması, bu konuda bundan sonra yapılacak çalışmalara öncülük yapacağı gibi, sektörel kullanıcılara ve karar alıcılara yol göstermeye yardımcı olması açısından önem arz etmektedir.

3.3. Araştırmanın Amaçları

Sinizm hayatımızın neredeyse her yerinde karşımıza çıkabilecek bir olgudur. Örgütler, ister istemez çalışanlarıyla sinizm problemini yaşamakta ve bundan kurtulmanın rekabet ortamında avantaja dönüşeceğini düşünmüşlerdir. Günümüzün önemli bir problemi haline gelen bu virüsün panzehri ise güveni arttırıcı faaliyetlerin yanında, çalışanları alınan kararlara dahil etme, adalet algısını geliştirme, yanlış uygulamalardan kaçınma, yüksek motivasyon gibi kavramların uygulanmasıyla olacaktır. Dolayısıyla Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi İdari Personelleri üzerindeki örgüt kültüründe sinizm seviyelerinin ölçülmesi ve sorunların tespit edilerek giderilmesi konusunda formüller üretilmesi bu araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Aynı zamanda Araştırmanın bu genel amacının yanında çalışanların ve yöneticilerin algılarını ölçmek, bu algıların anket kapsamında ele alınan bağımsız değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek, elde edilen avantaj ve dezavantajları ortaya koymak, bu alanda bundan sonra yapılacak çalışmalara zemin hazırlamak gibi bazı özel amaçları da vardır.

3.4. Veri Toplama Aracının Hazırlanması, Geliştirilmesi ve Güvenirlilik Analizi

Araştırma için veri toplamada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın literatür kısmıyla ilgili alan taraması yapılmıştır. Bu kapsamda, çalışmamızda faydalanmak üzere, kitap ve makalelere ulaşmak için akademik amaçlı elektronik veri tabanları, yerli ve yabancı literatür, üniversite kütüphanelerinden faydalanılmıştır. Çalışmamızla ilgili olabilecek çalışmaların taranmasında, yurt içinde yapılmış çalışmalar için Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) Dokümantasyon Merkezi, üniversitelerin elektronik veri tabanları, üniversitelerin web sayfaları ve yurt dışındaki çalışmalar için ise yurt dışındaki üniversitelerin elektronik tez veri tabanları ve “Pro Quest Dissertations and Theses” veri tabanından faydalanılmıştır. Literatür taraması sürecinde araştırma konusu için ölçek oluşturmada yararlı olabilecek bilgiler ve soru örnekleri biriktirilmiştir.

Tablo 1: Ölçeklerin Güvenirlilik Katsayıları

Güvenirlilik istatistikleri	
Alpha Güvenirliliği	N soru sayısı
,946	112

Ölçek boyutlarının güvenilirliği incelendiğinde tüm boyutlara ilişkin Cronbach's alfa katsayısının 0,70-1,00 arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu değerler, söz konusu ölçme aracının oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. VOS-D kapsamındaki ölçeklerin güvenilirliği bu çalışmada yeniden test edilmiş, araştırma anketinde kullanılan tüm ölçeklerin (cronbach's alpha katsayısı) güvenilirlikleri yeterli bulunmuştur. Araştırma sonucu elde edilen veriler sistematik bir şekilde değerlendirilmiş ve analiz edilmiştir.

4. Araştırmaya İlişkin Bulgular ve Değerlendirmeler

Çalışma kapsamında elde edilen bulgular istatistiki olarak analiz edilerek yorumlanmıştır.

Tablo 2: Görüşme Yapılan Kişi Bilgilerine İlişkin İstatistikler

		Frekans	Yüzde %
Cinsiyet durumu	Erkek	213	85,2
	Kadın	37	14,8
	Toplam	250	100,0
Eğitim durumu	İlköğretim	7	2,8
	Lise	60	24,0
	Üniversite	140	56,0
	Yüksek Lisans	34	13,6
	Doktora	9	3,6
	Toplam	250	100,0
Cinsiyet	Evli	204	81,6
	Bekar	46	18,4
	Toplam	250	100,0
Yaş	25'e kadar	5	2,0
	25-30 arası	39	15,6
	31-40 arası	125	50,0
	41-50 arası	60	24,0
	51-60 arası	20	8,0
	61 ve üstü	1	,4
Çalışma statüsü	Toplam	250	100,0
	İdari Personel	237	94,8
	Yardımcı Hizmetler	13	5,2
	Toplam	250	100,0

Çalışma unvanı	Hizmetli	19	7,6
	Memur	97	38,8
	Bilgisayar işletmeni	102	40,8
	Şoför	5	2,0
	Bekçi	2	,8
	Şef	17	6,8
	Şube müdürü	2	,8
	Fakülte sekreteri	6	2,4
	Toplam	250	100,0
Aylık ortalama gelir	1000-2000 t1	2	,8
	2000-3000 t1	85	34,0
	3000-4000 t1	152	60,8
	4000-5000 t1	9	3,6
	5000 t1 ve üzeri	2	,8
	Toplam	250	100,0
Kurumda çalışma süresi	1 yıldan az	6	2,4
	1-5 yıl arası	41	16,4
	5-10 yıl arası	81	32,4
	10-15 yıl arası	53	21,2
	15-20 yıl arası	31	12,4
	20 yıl ve üzeri	38	15,2
Toplam	250	100,0	
Sizce çalıştığınız kurumda sosyal statüden kaynaklı çalışanlar arasında ayrımcılık var mı?	Evet	200	80,0
	Hayır	50	20,0
	Toplam	250	100,0
Sizce çalıştığınız kurumda çalışma pozisyonları aldığınız eğitime karşılık gelmekte midir?	Evet	40	16,0
	Hayır	210	84,0
	Toplam	250	100,0

Araştırmanın demografik değişkenlerine ilişkin tanımlayıcı istatistiksel ölçülerden yüzde(%) ve frekans dağılımlarına göre dağıtımlarına Tablo-2’de yer verilmektedir.

Tablo-2’de katılımcılara ait düşünce biçimleri görülmektedir. Katılımcıların %80 oranında “sosyal statüden kaynaklı çalışanlar arasında ayırım yapıldığına” inandıkları, %20 oranında ise inanmadıkları görülmektedir. Bu durum, çalışanların üçte ikisinin kurumda çalışanlar arasında ayrımcılık yapıldığına inandıkları, dolayısıyla da sinik bir davranış içerisinde olabileceklerinin bir göstergesidir. Katılımcılar, çalışanlar arasındaki sosyal

statü farklılığının, çalışanlar arasında bir ayrıma yol atıldığını düşünmektedirler. Öte yandan katılımcıların bu düşünceleri, üniversitelerin çalışma kollarının akademik ve idari olarak ayrılması, aynı iş kolları (idari personel-idari personel) içinde veya farklı iş kolları (idari personel-akademik personel) içinde oluşan ayrımı vurgulamak bakımından da önemli bir pozisyonda yer almıştır. Ayrıca katılımcıların %84'ü “almış oldukları eğitim ile çalışma pozisyonları arasında bir ilişkinin” olmadığına, %16'sının ise bu ilişkinin olduğuna inanmaktadır. Bu durum, çalışma pozisyonlarının genel anlamda “memur” pozisyonunda olan katılımcıların, almış oldukları eğitim ile çalıştıkları birimlerin birbirleriyle ilişkisiz olduğuna olan inanmışlıklarını ortaya koymasından önemlidir.

Tablo 3: Kuruma İlişkin Bulgular

		Frekans	Yüzde
Aşağıdakilerin hangisi çalıştığınız kurumu tanımlar?	Kurumumu büyük bir aile olarak görmekteyim	76	30,4
	Kurumum dinamik, girişimci bir ruha sahiptir	17	6,8
	Kurumum yenilikçi değildir	141	56,4
	Kurumum ileriye görür, rekabetçidir ve çalışanlarına sahip çıkar.	6	2,4
	Diğer	10	4,0
	Toplam	250	100,0
Size çalıştığınız kurumun dışarıdan imajı nasıldır?	Kurumum ileriye dönük işler yapar, güvenim tamdır.	43	17,2
	Kurumum dışarıdan ulaşılması zor bir yapıya sahiptir	81	32,4
	Kurumum sert bir yapıya sahiptir.	84	33,6
	Kurumum herkesle barışıktır.	31	12,4
	Diğer	11	4,4
	Toplam	250	100,0
Size çalıştığınız kurumun yönetim anlayışı nasıldır?	Kurumum çalışanlarına karşı sorumlu amirlerle çalışır	37	14,8
	Kurumumda yönetim şekli açık ve anlaşılırdır	22	8,8
	Yönetimin adil olmadığını düşünürüm	169	67,6
	Kurumumda yönetime ulaşmak sorundur	19	7,6
	Diğer	3	1,2
	Toplam	250	100,0

Sizde çalıştığınız kurumda kurum içi iletişim nasıldır?	Kurumum çalışanlar arasında iletişim ortamı sağlar.	28	11,2
	Kurumumda arkadaşlarımla her konuda iletişime geçebilirim	54	21,6
	Kurumun iç iletişiminin olmadığını düşünüyorum	115	46,0
	Kurumumda resmiyet ön plandadır, tam anlamıyla iletişim kuramam	50	20,0
	Diğer	3	1,2
	Toplam	250	100,0
Sizde çalıştığınız kurum çalışanlarına aidiyet hissi kazandırır mı?	Kurumum çalışanlarını bu kuruma ait olduğuna inandırır, onlara değer verir	37	14,8
	Mecburiyetten çalışıyorum	109	43,6
	Sabah gelir akşam çıkarım	65	26,0
	Kurumumun bir çalışanı olmaktan mutluluk duyuyorum	29	11,6
	Diğer	10	4,0
	Toplam	250	100,0

Araştırmanın Kuruma ilişkin bulgular değişkenlerine ilişkin tanımlayıcı istatistiksel ölçülerden yüzde(%) ve frekans dağılımlarına göre dağıtımlarına Tablo-3’de yer verilmektedir. Tablo-3 incelendiğinde, katılımcıların, %30,4 oranında “kurumu büyük bir aile olarak gördükleri”, fakat %56,4 oranında “kurumu yenilikçi olarak görmedikleri” görülmektedir. Öte yandan katılımcılar, (%32,4 + %33,6 = %66,0’lık kısmı) yani neredeyse dörtte üçü “kurumu sert, dışarıdan ulaşılması zor bir yapı” olarak değerlendirmektedir. Örgütü büyük bir aile olarak gören (%30,4) katılımcıların, aynı zamanda örgütü sert ve zor bir yapıda görüyor olması dikkat çekicidir. Bu durum, idari personeller arasındaki kadro pozisyonlarının farklılık göstermesi, kurum içinde katılımcıların hiyerarşik açıdan sert ve ulaşılması zor bir yapıyla karşılaştığı yorumunu beraberinde getirecektir.

Katılımcıların, kurumun yönetim anlayışı ile ilgili düşünceleri incelendiğinde; %14,8 oranında katılımcının “kurum çalışanlarına karşı sorumlu amirlerin olduğunu” düşündüğü, %8,8 oranında katılımcının “kurumun yönetim şeklinin açık ve anlaşılır olduğunu” düşündüğü, %67,6 oranında katılımcının “yönetimin adil olmadığını düşündüğü”, %7,6 oranında katılımcının “yönetime ulaşmanın sorun olduğunu” düşündüğü, görülmektedir. Katılımcı idari personellerin, %67,6’sının “yönetimin adil olmadığını düşünmesi” iş performansını da etkileyeceği varsayımıyla, çalıştıkları kurumla aralarında bir “güven” sorunu olduğunun da bir göstergesi niteliğinde olup üzerinde durulması gereken bir sorun olarak değerlendirilebilir.

Tablo-3’te katılımcıların kuruma karşı aidiyet hislerine yönelik veriler yer almaktadır. Bu duruma bakıldığında, katılımcıların yarısına yakınının “kurumda mecburiyetten çalış-

tığı” anlaşılmaktadır. Ailesel ve çevresel etmenlerin etkili olduğu düşünülmektedir. Aynı zamanda %26 gibi yüksek bir oranın kuruma aidiyet hissinden ziyade kurumu “sadece mesai saatlerini geçirdiği” bir ortam olarak gördüğü, yani aidiyet hissi bir yana dursun, ekonomik geçim yapabilme adına kullandığı bir araç olarak konumlandırmaktadır. Böyle bir yaklaşımla çalışanlar sinizmi yaşıyor demektir.

Tablo 4: Çalışanlara İlişkin Bulgular

	X (Ortalama)	Ss (Standart Sapma)
Ç1	2,8200	1,4500
Ç2	3,3200	1,46224
Ç3	2,8920	1,28645
Ç4	3,2080	1,18421
Ç5	3,1240	1,40160
Ç6	2,9880	1,33679
Ç7	3,5120	1,45683
Ç8	2,0680	1,02938
Ç9	2,2000	1,28006
Ç10	2,3880	1,41331
Ç11	2,9520	1,34347
Ç12	3,4240	1,26278
Ç13	2,1320	1,35422
Ç14	2,0880	1,29575
Ç15	2,1760	1,32061
Ç16	3,0040	1,23046

Tablo-4 incelendiğinde çalışan katılımcıların “liyakatli ve iş bitirici amirlerimiz olduğunu düşünüyorum” ifadesinin en yüksek oranda işaretlendiği görülmektedir. Aynı zamanda “çalıştığım kurum beni unvanıma göre dikkate alır” ifadesinin en az düzeyde işaretlendiği görülmektedir. Bu sonuçlara göre katılımcıların ankete verdikleri yanıtların oransal dağılımları sorulara göre daha fazla ve daha az yoğunlaştıklarını göstermektedir.

Tablo 5: Ortalamalara İlişkin Bulgular

	Minimum	Maximum	Ortalama	Ss (Standart Sapma)
İletişim	1,00	5,00	3,4232	,93760
Verimlilik	1,00	5,00	2,8540	,88915
Yenilikçilik	1,00	5,00	1,9154	,65148
.Ö. K. Top. Ort.	1,03	4,47	2,9196	,65152
Sinizim Algısı	1,14	4,76	2,5727	,78450

Faktörler (İ,V,Y) ve sinizm algısı ortalamaları incelendiğinde, katılımcıların örgütsel bağlılık ve kurum içi iletişim sorularına verdikleri cevapların ortalamalarının en yüksek oranda olduğu, yenilikçiliğin ise en az olduğu görülmektedir. Ayrıca örgüt kültürü toplamı ile sinizm algısı oranlarının birbirlerine yakın olduğu da anlaşılmaktadır.

Tablo 6: Örgüt Kültüründe Sinizm İlişkileri: T-testleri, ANOVA sonuçları ve Hipotezler

	Cinsiyet	n	\bar{x}	t	SD	p
Sinizm Algısı	Kadın	37	2,9683	-5,976	199	,000
	Erkek	213	2,5040			
	Medeni Hal	n	\bar{x}	t	SD	p
Sinizm Algısı	Evlü	204	2,5233	-2,110	248	,036
	Bekar	46	2,7916			
	Çalışanlar arasında ayırım yapıyor mu?	n	\bar{x}	t	SD	p
Sinizm Algısı	Evet	200	2,3934	-8,111	248	,000
	Hayır	50	3,2897			
	Eğitim durumunuz, çalıştığınız pozisyona karşılık gelmekte mi?	n	\bar{x}	t	SD	p
Sinizm Algısı	Evet	40	3,3784	,847	7,917	248
	Hayır	210	2,4192			

T-testi analizleri Tablo-6'da verilmiştir. Bulgulara göre, (P < 0,005) olması dolayısıyla H0: Cinsiyet ile sinizm arasında anlamlı bir ilişki vardır; (P < 0,005) olması dolayısıyla H0: Medeni Hal ile sinizm arasında anlamlı bir ilişki vardır; H0: Çalışanlar arasında ayırım var düşüncesi ile sinizm arasında anlamlı bir ilişki vardır; (P < 0,005) olması dolayısıyla H0: Eğitim durumunun çalışılan pozisyonundaki karşılığı ile sinizm arasında

anlamli bir ilişki vardır.

Tablo-6 incelendiğinde, dikkat çekici sonuçlar olduğu görülmektedir. Çalışanlar arasında ayrımcılığın olduğu düşüncesinin oranının yüksek olması, aynı zamanda sinizmin oluşma şekillerinden olup sinik davranışların da oluşmasına sebep olacaktır. Katılımcı çalışanlar böyle bir düşünce şekliyle örgütsel bağlılıklarını yitirecek kuruma güven duyamayacaktır. Ayrıca katılımcılardan bekâr olanların, sinizm algılarının evli olanlara nazaran daha yüksek olduğu da söylenebilir ve erkek katılımcıların sinizm seviyeleri kadın katılımcılara göre daha düşüktür.

Tablo 7: Eğitim Durumu ile Sinizm Arasındaki İlişki

<i>Sinizm Algısı/Eğitim Durumu</i>	<i>ANOVA Sonuçları</i>			<i>Post Hoc (LSD)</i>					
	<i>n</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>K.T.</i>	<i>SD</i>	<i>K.O.</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	<i>Anlamli Fark</i>
İlköğretim	7	2,6158	,38058						
Lise	60	2,5362	,94772						
Üniversite	140	2,5453	,73446	1,111	4	,278	,447	,774	1-2, 1-4
Yüksek Lisans	34	2,7363	,80641						
Doktora	9	2,5900	,47826						
Toplam	250	2,5727	,78450						

Tablo-7 incelendiğinde, eğitim durumlarının ortalama oranlarının birbirlerine yakın oldukları görülmektedir. Eğitim durumu ile sinizm algısının ($P > 0,005$) olması dolayısıyla H1: Eğitim durumu ile sinizm algısı arasında anlamli bir ilişki yoktur.

Tablo 8: Yaş Durumu ile Sinizm Arasındaki İlişki

<i>Sinizm Algısı/YAŞ</i>	<i>ANOVA Sonuçları</i>			<i>Post Hoc (LSD)</i>					
	<i>n</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>K.T.</i>	<i>SD</i>	<i>K.O.</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	<i>Anlamli Fark</i>
25'e kadar	5	2,8966	,34740						
25-30 arası	39	2,7913	,78617						
31-40 arası	125	2,4290	,75523	6,062	5	1,212	2,010	,078	1-2, 1-4
41-50 arası	60	2,6833	,82579						
51-60 arası	20	2,6552	,80302						
61 ve üstü	1	2,1034	.						
Toplam	250	2,5727	,78450						

Tablo 8’de yaş ile sinizm arasında doğrudan bir ilişki olmadığı bunun ise çalışma alanında elde edilen tecrübeler, alışkanlıklar, sorumluluklar gibi unsurlarla sinizm algısını etkilediği gibi bir yorumla ifade etmek mümkündür. Dolayısıyla ($P > 0,005$) H1: Yaş ile sinizm algısı arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Tablo 9: Gelir Durumu ile Sinizm Arasındaki İlişki

	<i>Sinizm Algısı/ Gelir</i>			<i>ANOVA Sonuçları</i>					<i>Post Hoc (LSD)</i>
	<i>n</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>K.T.</i>	<i>SD</i>	<i>K.O.</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	<i>Anlamlı Fark</i>
1000-2000 TL	2	2,6034	,36574						
2000-3000 TL	85	2,6876	,80138						
3000-4000 TL	152	2,4555	,74183	9,063	4	2,266	3,850	,005	1-2, 1-4
4000-5000 TL	9	3,2605	,86622						
5000 tl ve üzeri	2	3,4655	,99970						
Toplam	250	2,5727	,78450						

Tablo 10: Çalışma Unvanları ile Sinizm Arasındaki İlişki

	<i>Sinizm Algısı/ Ç.Ünvanı</i>			<i>ANOVA Sonuçları</i>					<i>Post Hoc(LSD)</i>
	<i>n</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>K.T.</i>	<i>SD</i>	<i>K.O.</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	
Hizmetli	19	2,6080	,91610						
Memur	97	2,5866	,74701						
Bilgisayar İşletmeni	102	2,4337	,71075	10,147	7	1,450	2,451	,019	
Şoför	5	2,5862	1,13924						
Bekçi	2	2,5690	1,92626						
Şef	17	2,8540	,78002						
Şube Müdürü	2	3,2931	1,38983						
Fakülte Sekreteri	6	3,5517	,75232						
Toplam	250	2,5727	,78450						

Tablo 10’da katılımcıların çalışma statülerinin büyük bir kısmının “memur” ve “bilgisayar işletmeni” kadroları olduğu görülmektedir. Bekçi, hizmetli kadroları ise yardımcı hizmetler kapsamına girmektedir. Diğer pozisyonlar ise üst sınıf yöneticileri ifade etmekle beraber her kadronun gelir aralığı değişkenlik gösterir. Çalışma unvanı arttıkça

sinizm seviyesi düşer. Bu durum gelir, kurumdaki saygınlık, yapılan iş, üst yönetimle iletişim gibi unsurlarla doğrudan ilişkili olduğundan sinizm algısını da etkilemektedir. ($P < 0,005$) H0: çalışma unvanı ile sinizm arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 11: Çalışma Süresi Durumu İle Sinizm Arasındaki İlişki

	<i>Sinizm Algısı/Ç.Süresi</i>			<i>ANOVA Sonuçları</i>					<i>Post Hoc (LSD)</i>
	<i>n</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>K.T.</i>	<i>SD</i>	<i>K.O.</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	<i>Anlamlı Fark</i>
1 yıldan az	6	2,7644	,53082						
1-5 yıl arası	41	2,7998	,79905						
5-10 yıl arası	81	2,4219	,75140	11,350	5	2,270	3,903	,002	1-2, 1-4
10-15 yıl arası	53	2,3149	,78245						
15-20 yıl arası	31	2,8565	,72747						
20 yıl ve üzeri	38	2,7468	,77224						
Toplam	250	2,5727	,78450						

Son olarak, Tablo-11'de katılımcı çalışanların büyük çoğunluğunun çalışma sürelerinin 1 yıl ile 15 yıl aralığında olduğu görülmektedir. Yani personel uzun yıllar aynı kurumda çalışmıştır. Dolayısıyla çalışma süresi arttıkça sinizm algısı arttığından, birbirleriyle ilişkili olduğu söylenebilir. ($P < 0,005$) H0: çalışma süresi ile sinizm arasında anlamlı bir ilişki vardır.

5. Sonuç ve Öneriler

Genel olarak bireyin yaşama olan olumsuz bakış açısını ifade edilen sinizm, toplumsal yaşamın da her yerinde karşımıza çıkan ve aşılması güç olan bir hastalığa dönüşmüş durumdadır. Olumsuz algıları yansıtan bir kişilik özelliği olarak da görülen bu hastalığın (sinik davranışların), çalışma performansına ciddi zararlar verdiği de ortadadır. Bu bağlamda çalışanların sinizm algılarını ölçmek, başta çalıştıkları iş kolu olmak üzere çalışma düzenine, yönetime, kuruma olan bakış açılarının tespiti amacıyla yaptığımız bu çalışmada, şu sonuçlara varılmıştır;

Van YYÜ İdari Personelleri üzerinde yapılan bu çalışmada, istatistiksel verilerle katılımcılarda sinizm algısına yönelik ilişkiler tespit edilmiştir. Aynı zamanda istatistiksel veriler eşliğinde örgüt çalışanlarının, küreselleşen dünyanın yoğun temposunda çalıştıkları iş kollarında sinik davranışlar sergiledikleri, üst yönetime, çalışma düzenine, otoriteye karşı savaş içinde oldukları kanısına varılmıştır. Panzehir olarak çalışanların; olumsuzluklar, hayal kırıklıkları, şüphe duygusu, güvensizlik ve şikâyet gibi düşüncelerden oluşan sinizm algısından uzak durması gerekir. Çünkü sinizmin çöküşü, dürüstlük,

samimiyet, adalet, doğruluk, örgütsel bağlılık, iç iletişim, örgütsel özgüven gibi unsurların bir araya gelmesiyle oluşur. Bu bağlamda çalışanlara bu duyguların aşılmasının gerekliliği ön plana çıkmıştır.

Araştırmada ortaya çıkan istatistiksel veriler göz önüne alındığında, çalışanlarla kurum arasında kopukluğun olduğu ve bu kopukluğun sinik davranışlara zemin hazırlayacağı da ortaya çıkarmıştır. Zira Ortalama gelir, çalışma unvanı, çalışma süresi ile sinizm arasında anlamlı bir ilişkinin olması, çalışan katılımcıların geçim sıkıntısı çektiğini, unvanını beğenmediği ve zamanla kendisiyle beraber kurumu yıpratılabileceğinin bir göstergesidir. Örgütte temel olanın insan olduğu düşüncesiyle kurumun, çalışanlarına şeffaf bir yönetim biçimiyle güven ortamı sağlaması ve en önemlisi de çalışanlarına kıymetli olduklarını hissettirmesi çalışanlarda huzursuzlukların, dengesizliklerin önünü alması bakımımızdan önemlidir.

Öte yandan çalışanların iş performanslarını ortaya koymanın temeli çalışma pozisyonlarının doğru analiz edilerek seçilmesine bağlıdır. Eğitim seviyesinin bu denli yüksek olduğu bir kurumda çalışanlar, almış oldukları eğitime göre çalışma pozisyonlarında görev almalıdır. Zira anket verileri, böyle bir durumun zaruriye tını de ortaya çıkarmıştır.

Kaynakça

- Abraham, R. (2000). *Organizational cynicism: Bases and consequences*. Genetic, Social and General Psychology Monograph.
- Andersson, M. L. (1996). *Employee cynicism: An examination using a contract violation Framework*, Human Relations.
- Cevzici, A. (1999). *Paradigma felsefe sözlüğü*, İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Dean, W. J., Brandes, P. ve Dharwadkar, R.(1998), Organizational cynicism, *The Academy of Management Review*, 341-352.
- Elçi, Ş. (2006). *İnovasyon: Kalkınma ve rekabetin anahtarı*, Ankara: Nova Basım ve Yayıncılık.
- Eryiğit, N. (2014). *İnsan kaynakları yenilik yönetimi ve yenilik*, Ankara: Beta Basım Yayıncılık.
- Fuller, B.A.G. (1998), *History of Greek philosophy*, New York: Henry Holt.
- Gül, H. , Ağıröz, A. (2011), Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: Hemşireler üzerinde bir uygulama, *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 27-47.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kalay, F., ve Oğrak, A. (2012). *Örgütsel sessizlik, mobbing ve örgütsel sinizm ilişkisi: Örnek bir uygulama*, 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, 24-26 Mayıs.

- Kalay, F., Oğrak, A. ve Nişancı, Z. N. (2014). Mobbing, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm ilişkisi: örnek bir uygulama. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 127-142.
- Kanter, D. L. ve Mirvis, P.H. (1968). *The cynical Americans: Living and working in an age of disconent and disillusion*, San Francisco.
- Kırım, A. (2006). *Karlı büyümenin reçetesi inovasyon*, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Milus, T. B. (2001). *A systems model of cynicism based on social theory*. Unpublished PhD Thesis, San Francisco.
- Myers, S., Marquis, D.G.(1969). Successful industrial innovations. *National Science Foundation, Technical Report NSF*. 69-117.
- Öğüt, A., Akgemci, T., Şahin, E. ve Kocabacak, A., (2007). İşletmelerde düşünce aşamasından patent aşamasına uzman süreçte yenilik stratejileri ve buluş yöntemi, *Konya, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (17),s. 413-425.
- Pelit, N., ve Pelit, E. (2014). *Mobbing ve örgütsel sinizm*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Rickards, T. (1985). *Stimulating innovation: A systems approach*. London: Frances Pinter.
- Rogers, E.M. (1995). *Diffusion of innovatons* New York: The Free Pres.
- Rosenfeld, P. ve J. C. Servo. (1990). *Facilitating Innovation in large organizations*. In Jane Henry and David Walker (Eds). *Managing Innovations*. Sage Publications.
- Tutar, F., Kocabay, M. ve Arıç, H. (2007). Firmaların yenilik (inovasyon) yaratma sürecine serbest bölgelerin rolü: Kayseri serbest bölgesi örneği, *Karaman İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Özel Sayı, 195-203.
- Ulijin, J. ve Weggeman, M. (2001). *Towards an innovation culture: What are its national, corporate, marketing, and engineering aspects, some experimental evidence*. In C. Cooper, S. Cartwright & C. Early. *Handbook of Organizational Culture and Climate*. London: Wiley.
- Uzkurt, C. (2007). Müşteri değeri ve tatminin satım alım sonrası gelecek eğilimlere etkisi üzerine amprik bir çalışma, *Kütahya, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (17), 43.
- Uzkurt, C. (2017). *Yenilik (inovasyon) yönetimi ve yenilikçi, örgüt kültürü*, Ankara: Beta Basım Yayıncılık.

