

Akademik Özyeterlik Algısı, Örgütsel Güven ve Örgütsel Sinizm İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi (*)

Mustafa KESEN (**)

Bülent AKYÜZ (***)

Özet: Geleceğin insan kaynağının yetiştirildiği üniversite ortamında tecrübe edilecek örgütsel faktörlerin öğrencilerin iş hayatlarına bazı yansımalarının olacağı muhakkaktır. Bu sebeple bu çalışmada öğrencilerin hem öğrencilik hem de meslek hayatlarını etkileyebileceği düşünülen akademik özyeterlik algısı, örgütlerine karşı güveni ve örgütlerine karşı besledikleri sinizm duyguları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu amaçla akademik özyeterlik algısı ile örgütsel güvenin örgütsel sinizm üzerindeki etkileri araştırılmış ve akademik özyeterlik algısı ile örgütsel sinizm ilişkisinde örgütsel güveninin aracılık rolü incelenmiştir. Araştırma Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nde öğrenim gören önlisans, lisans ve lisansüstü öğrencilerinin oluşturduğu 441 kişiden oluşan bir örneklem grubu üzerinde anket tekniği kullanılarak uygulanmıştır. Elde edilen verilerin analizinde doğrulayıcı faktör, güvenilirlik, korelasyon ve yapısal regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre akademik özyeterlik algısı örgütsel güveni arttırmaktadır. Aynı şekilde, beklenenin aksine, akademik özyeterlik algısı ile örgütsel sinizm arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Diğer taraftan yönetime güven değişkeni akademik özyeterlik algısı ile örgütsel sinizm ilişkisinde aracılık rolüne sahiptir.

Anahtar Kelimeler: Akademik Özyeterlik Algısı, Örgütsel Güven, Örgütsel Sinizm, Üniversite Öğrencileri, Yapısal Eşitlik Modeli

The Investigation of the Relationships among Academic Self- Efficacy Perception, Organizational Trust and Organizational Cynicism via Structural Equation Modeling: An Application on University Students

Abstract: It would be certain that some reflections of the organizational factors that will be experienced in the university environment where the human resources of the future were trained would appear in the future career of the students. Therefore, in this study, the relations among the academic self-efficacy, student trust to the organization and the student cynicism against the organization; which were thought to be effective in terms of students' academic and vocational life, have been investigated. For this purpose, the effects of academic self-efficacy perception and the organizational cynicism on organizational trust were searched and the relationship between academic self-efficacy perception and organizational cynicism was examined through mediating role of organizational trust. The research was done on 441 students studying at Çanakkale Onsekiz

*) Bu makale 14-16 Mayıs 2015 tarihinde 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde sunulan bildiriden (Akyüz ve Kesen) türetilmiştir.

**) Yrd. Doç. Dr., Adnan Menderes Üniversitesi Söke İşletme Fakültesi
(e-posta: m_kesen@hotmail.com)

***) Yrd. Doç. Dr., Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
(e-posta: bulentakyuz@hotmail.com)

Mart University consist of undergraduate, graduate and postgraduates and it was applied by using survey technique. The data obtained was evaluated by confirmatory factor, reliability, correlation and structural regression analysis. According to the findings, academic self-efficacy perception increases organizational trust. Likewise, contrary to expectations, there is a significant positive relationship between the perception of academic self-efficacy and organizational cynicism. On the other hand, the variable of trust to the management has a mediator role in the organizational cynicism and academic self-efficacy relationship.

Keywords: Academic Self Efficacy Perception, Organizational Trust, Organizational Cynicism, University Students, Structural Equation Modeling

Giriş

Öğrencilerin akademik başarılarını arttırdığı ifade edilen algılanan akademik özyeterlik (Bandura, 1977; Pajares, 1997) öğrencinin kendisinin akademik bir işi başarıyla tamamlayabilmesine ilişkin inancı şeklinde açıklanmaktadır (Solberg vd., 1993; Zimmerman, 1995). Witte (2002)'ye göre, üniversite öğrencilerinin eğitim yaşantılarını iyileştirmek adına yapılanlar içinde eksik olan taraf, özellikle öğrencilerin özyeterliklerinin artırılmasına dair önlemlerin alınmamasıdır. Bu noktada, öğrencilerin üniversite, idareci ve öğretim elemanlarına güvenini sağlamada, idareci ve öğretim mensuplarının sergileyeceği sorunları çözme isteği, anlayış, açıklık ve dürüstlikle beraber verecekleri sosyal, psikolojik ve akademik destek oldukça önemlidir (Kale, 2013). Aksi takdirde, güvensizlik ve şüphecilik zemini üzerine kurulan örgütsel sinizm olgusu (Polat, 2013), öğrencilerin gelecekteki beklentilerinin (dürüstlük, adalet, değer verilme, maddi, manevi, sosyal, kültürel ve akademik destek, yönetim becerisi, fiziksel ve teknolojik çalışma koşulları, açık iletişim ve ifade özgürlüğü) hayal kırıklığına ve hüsrana dönüşerek kuruma karşı olumsuz duygu ve tutum sergilemelerine sebep olabilir (Kabataş, 2010).

Akademik özyeterlik ve bazı değişkenler arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmalar incelendiğinde; tükenmişlik (Sarıcam, 2015), akademik başarı (Duru vd., 2014), motivasyon (Jerusalem, 2002; Fettahlıoğlu ve Ekici, 2011), akademik performans (Pajares, 1996; Sharma ve Nasa, 2014) ve akademik erteleme (Odacı, 2011; Klassen vd., 2007; Pfister, 2002; Sirois, 2004) kavramları karşımıza çıkmaktadır. Bunların yanında bazı araştırmacılar da; ümit, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve öz-yeterlilik boyutlarından oluşan pozitif örgütsel davranış (Çalışkan ve Erim, 2010; Karacaoğlu ve İnce, 2013), algılanan örgütsel destek (Kasalak ve Aksu, 2014; Güzel vd., 2011), psikolojik sözleşme ihlalleri (Tükel Türk vd., 2009; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003), örgütsel adalet (Çağ, 2011; Efeoğlu ve İplik, 2011; Kutanis ve Çetinel, 2009; Tokgöz, 2011), okul kültürü ve akademik başarı (Karadağ vd., 2014) değişkenlerinin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini incelemişlerdir.

Öğrencilerin okul başarılarını etkileyen faktörler bağlamında, örgütsel güven kavramının olumlu veya olumsuz tesiriyle akademik özyeterlik ve örgütsel sinizm ilişkisinde

çok önemli bir dayanak noktası oluşturduğu görülmektedir. Alanyazın incelendiğinde örgütsel güven ve örgütsel sinizm etkileşiminin negatif yönlü gerçekleştiği saptanmıştır (Polat, 2013; Thompson vd., 2000; Özler vd., 2010; Türköz vd., 2013). Fieschi ve Heywood (2004) sinizmin bünyesinde güven eksikliğini barındıran bir kavram olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla örgütsel sinizmin bireyleri, ödül veya ceza verme yetkisine sahip kişilere karşı güvensizliğe yönelttiği ifade edilmektedir (Kahveci ve Demirtaş, 2015: 71). Fakat güven ortamının sağlandığı örgütlerde ise çalışanlar, örgüte yönelik olumlu duygular besleyecek ve böylelikle olumsuz duygulardan uzaklaşarak sinik tutum içerisinde olmayacaklardır (Karcıoğlu ve Naktiyok, 2015: 20). Bunlara ek olarak, yapılan araştırmalar dikkatlice gözden geçirildiğinde, sadece Çalışkan (2014)'ın hastane çalışanları üzerine yaptığı çalışmada, örgütsel adalet algısının aracılık etkisinin pozitif örgütsel davranış boyutları ve örgütsel sinizm ilişkisinde ele alındığı görülmektedir. Bu sebeple bu çalışmada örgütsel sinizmi etkileyebilecek faktörlerden akademik özyeterlik algısı ve örgütsel güven konuları üzerinde durulmuştur.

Üniversite öğrencilerinin akademik özyeterlik algıları, örgütsel güven düzeyi ve örgütsel sinizm davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmanın henüz olmaması böyle bir çalışmaya duyulan ihtiyacı ve bu çalışmanın önemini daha da artırmaktadır. Bulgular neticesinde elde edilen ilişkiler ve etkileşimler ağı ile alanyazına katkı sağlama amaçlanmıştır.

I. Kavramsal Çerçeve

Özyeterlik kavramı en basit tarifıyla, bireyin belirlenmiş bir görevi yerine getirme becerisi sergilemedeki kişisel kararlılığıdır (Sharma ve Nasa, 2014). Özyeterlik, bir işi başarmada ya da bir problemi çözmeye ve organize edebilmede kişinin sahip olduğu öz-güvendir (Eccles ve Wigfield, 2002).

Bandura (1997) özyeterliğin oluşmasını etkileyen başlıca faktörleri kişisel deneyimler (performansla ilgili geçmiş başarı ve başarısızlıklar), dolaylı deneyimler (sosyal öğrenme yoluyla rol model oluşturma), sözel ikna (cesaret veren veya kıran mesaj ve geribildirimler) ve psikolojik ve duygusal durum (stres, depresyon, kaygı ve kırılabilirlik) olarak ele almıştır (Satıcı, 2013). Yüksek düzeyde özyeterlik algısına sahip bireyler, zorlu rekabet ortamlarında ve ağır görevler karşısında mücadelede ve üstesinden gelmede sağlam bir irade göstererek geri adım atmazlar (Carragher, 2014).

Özyeterlik kavramının özel bir türü olan akademik özyeterlik ise, özel olarak belirlenmiş bir konuda veya görevde, kişinin planlanan seviyede başarıyı gerçekleştirmeye olan inancını ifade eder (Schunk ve Pajares, 2002). Linnenbrink ve Pintrich (2003) çalışmalarında akademik özyeterliğin öğrencinin aldığı eğitim, bilişsel bağlılık, analitik düşünme, akademik bağlılık, kullandığı strateji, devamlılık ve olumsuz his ve başarıya duyarlılık faktörleriyle bağlantılı olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Satıcı (2013: 23)'nın Kathryn (2004)'den aktardığına göre, öğrencilerin yüksek akademik özyeterlik sergilemelerinde,

özgüven, özkontrol, yapabileceklerini idrak edebilme, başarıya odaklanabilme becerisi, iyimser başarı beklentisi, risk alabilme, görev ve takım çalışmasına bağlılık ve güçlüklerle karşı direnç gösterebilme önemli rol oynamaktadır.

Artino Jr. (2012: 81-83) akademik başarı ve performans sergilemede öğretim elemanlarının uygulayabileceği akademik özyeterlik stratejilerini; öğrencilere açık ve net hedefler verme, yakın, gerçekleştirilebilir ve merak uyandıran amaçlara teşvik etme, öğrencilerin özyeterlik inançlarını arttıran dürüst ve anlaşılır geribildirim sağlama, öğrencilerin yetenek ve performanslarını doğru test etme ortamının oluşturulması ve kendileriyle aynı düzeydeki arkadaşlarından rol modeller seçme olarak belirlemiştir.

Akademik özyeterlik algısı ile ilişkili olabilecek kavramlardan biri örgütsel güvendir (Liu vd., 2009). Güven, bireyin hiçbir şekilde müdahale etme imkânı olmaksızın karşısındaki bireyin davranışlarının kendi tahminleri doğrultusunda gerçekleşeceğine yönelik inancı şeklinde açıklanırken (Mayer vd., 1995) örgütsel güven kişinin, organizasyon içinde yer alan tüm tarafların (yönetici, arkadaşlar, gruplar) dürüst ve hakkaniyetli olacağına ve vaatlerini yerine getireceklerine dair itimat duygusunu ifade etmektedir (Duffy ve Lilly, 2013).

Hoy (2012: 81) güvenin beş temel kaynağını yardımseverlik (benevolence: kendisine diğerlerinden kötülük gelmeyeceğinden emin olma, koruma altında olduğunu hissetme), güvenilirlik (reliability: tahmin edilebilir olumlu davranış ve sonuçlar), liyakat (competence: güven ilişkilerinde anahtar yetenekler), dürüstlük (honesty: erdem, doğruluk ve gerçeklik) ve açıklık, gizlilikten kaçınma (openness: eylem ve planlarda şeffaflık) olarak açıklamıştır.

Örgütsel etkililik ve verimlilik bakımından güven ikliminin oluşturulmasında, kural ve düzenlemelerin uygunluğu, açık ve gelişmiş iletişim sistemi, üyelerin yönetim faaliyetlerine aktif katılımı ve üyelerin eğitilerek etik kod ve ilkelerin benimsenmesi oldukça önemlidir (Asunakutlu, 2002). Smith (2001: 293) örgütsel güven kavramının öncüllerini; uzmanlık, tahmin edilebilirlik, yardımseverlik ve kendini güvende hissetme olarak açıklarken; Özler vd. (2010: 51)'nin Mayer vd. (1995: 715)'den aktardığına göre, kişilerarası güven tesis etmede temel etkenler, yetenek, yardımseverlik ve dürüstlükten oluşan algılanan güvenilirlik faktörleri, güven duyulan bireyin eğilimi ve ilişkilerde risk alabilme boyutlarından meydana gelmektedir.

Bireylerin kurumlarına karşı olumsuz hisler taşımasına sebep olan güven eksikliği ise zamanla kuşkuya dönüşerek bireyin içine kapanması ve sinik bir hüviyet kazanmasına neden olabilmektedir. Dolayısıyla güvenin yüksek olduğu kurumlarda sinik davranışlar yer bulamamaktadır (Özler vd., 2010; Türköz vd., 2013).

Antik Yunan felsefesinden esinlenerek ortaya çıkmış sinizm kavramı, kişinin diğerlerinin bencil, güvenilmez ve sadakatsiz olduklarına dair beslediği olumsuz kanaatlerdir (Brandes, 1997). Örgütsel açıdan sinizm ise, beklenti, atfetme, tutum, sosyal değişim,

duygusal olaylar ve sosyal güdülenme kuramları temelinde (Kasalak vd., 2014), bireyin içinde yer aldığı kuruma karşı hissettiği; kurumun bütünlük oluşturmadığı inancı, negatif duygular ve küçük düşürücü veya eleştirel davranış eğilimlerinden oluşan olumsuz tutumlardır (Dean vd., 1998). Buradan hareketle Wilkerson vd. (2008:2274) örgütsel sinizmi, bireyin organizasyonun kendisine, uygulamalarına, süreçlerine ve yönetim şekline karşı geliştirdiği tavırlar bütünü olarak ifade etmektedirler. Diğer yandan örgütsel sinizmin, kurumların etik ilkelerden uzaklaşması sonucunda, çalışanların adalet, doğruluk ve samimiyet gibi prensiplerin kurumun çıkarları doğrultusunda gözden çıkarıldığına dair inançları ile yakından ilgili olduğu belirtilmektedir (Bernert vd., 2007).

Brandes (1997), yaptığı çalışmada örgütsel sinizm kavramını bilişsel (örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna ilişkin inanç), duyuşsal (örgütü küçümseme, öfke, üzüntü, bıkkınlık ve hatta utanç hissi) ve davranışsal (örgütü aşağılamaya ve kötülemeye yönelik sert eleştiriler, karamsar tahminler) olarak üç boyutta ele almıştır.

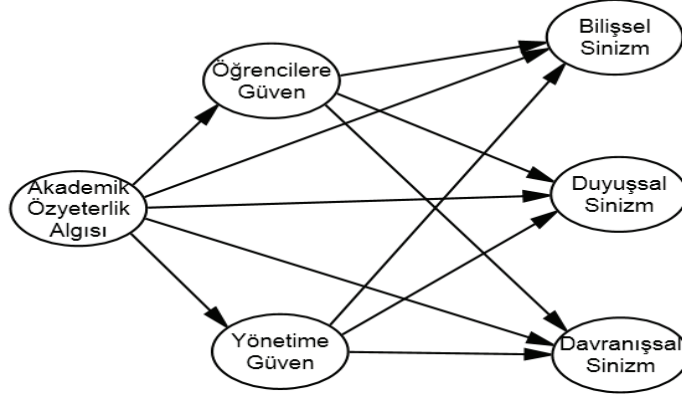
Kalağan (2009: 42,81) örgütsel sinizmin ilgisizlik, yüksek beklentiler karşılanmadığında oluşan hayal kırıklığı, saygı, itibar, adalet ve iş ahlakı eksikliği, psikolojik sözleşme ihlali, güvensiz ortam ve aşırı bürokrasiden kaynaklanan tepkiler olduğunu ve örgütsel güven, motivasyon, bağlılık ve performansta azalma, sabotaj, hırsızlık, dolandırıcılık, itaatsizlik, kurumu aşağılama ve kuruma yabancılaşmada ise artışa sebep olduğunu belirlemiştir. Örgütsel sinizm ve akademik özyeterlik ilişkisiyle ilgili olarak, Duru vd. (2014)'nin 6 üniversiteye mensup 383 öğrenci üzerinde yaptığı çalışmada, örgütsel sinizmin akademik özyeterliği olumsuz olarak etkilediği saptanmıştır.

Değişkenlerle ilgili bu bilgilerden ve değişkenler arası ortaya konan potansiyel ilişkilerden yola çıkarak bu çalışmada akademik özyeterlik algısı ile örgütsel güvenin örgütsel sinizm üzerindeki etkileri araştırılmış ve akademik özyeterlik algısı ile örgütsel sinizm ilişkisinde örgütsel güveninin aracılık rolü incelenmiştir. Bu amaçla araştırma metodolojisi aşağıdaki gibi geliştirilmiş, ardından elde edilen bulgulara göre literatüre katkı sağlayacağı düşünülen sonuç ve değerlendirmelere yer verilmiştir.

II. Araştırma Metodolojisi

A. Araştırmanın Amacı, Modeli ve Hipotezler

Bu araştırmanın amacı üniversite öğrencilerinin akademik özyeterlik algıları, örgütsel güven ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemektir. Bu amaçla, akademik özyeterlik algısı ile örgütsel güvenin örgütsel sinizm üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Bununla birlikte akademik özyeterlik algısı ile örgütsel sinizm ilişkisinde örgütsel güveninin aracılık rolünün varlığı test edilmiştir. Araştırma değişkenleri arasındaki muhtemel ilişkileri ortaya koyan araştırma modeli Şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırmada elde edilen verilerle araştırma modeli doğrultusunda AMOS 20.0 programı yardımıyla doğrulayıcı faktör analizleri ve yapısal regresyon analizleri yapılmıştır. Bu doğrultuda araştırmada yer alan tüm ölçeklere doğrulayıcı faktör analizleri yapılmış, güvenilirlikleri test edilmiş ve değişkenler arası ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırma hipotezlerinin test edilmesinde ise yapısal regresyon analizinden yararlanılmıştır. Veri analizleri sonucunda en uyumlu model belirlenmiş ve bulgular ışığında yöneticilere, üniversite paydaşlarına ve araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur.

Araştırma konusuna ilişkin literatür incelendiğinde akademik özyeterlik algısının, örgütsel güveni olumlu yönde etkilerken örgütsel sinizmi ise olumsuz yönde etkileyebileceği öngörülmüştür. Nitekim alanyazında özyeterlik algısının örgütsel güveni arttırdığı ifade edilmektedir (Liu vd., 2009). Diğer taraftan bazı araştırma sonuçları ise özyeterlik algısının örgütsel sinizme olumsuz yansımalarının olabileceğini göstermektedir (örn. Çalışkan ve Erim, 2010; İnce, 2012; Karacaoğlu ve İnce, 2013). Bunların yanında örgütsel güvenin örgütsel sinizmi negatif yönde etkileyebileceği öngörülmüştür. Bu çerçevede, çalışmada ileri sürülen hipotezler şöyledir:

H1: Akademik özyeterlik algısı, örgütsel güvenin öğrencilere güven (H1a) ve yönetime güven (H1b) boyutlarını pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H2: Akademik özyeterlik algısı, örgütsel sinizmin bilişsel sinizm (H2a), duyuşsal sinizm (H2b) ve davranışsal sinizm (H2c) boyutlarını negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H3: Örgütsel güven boyutlarından yönetime güven, örgütsel sinizmin bilişsel sinizm (H3a), duyuşsal sinizm (H3b) ve davranışsal sinizm (H3c) boyutlarını negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H4: Örgütsel güven boyutlarından öğrencilere güven, örgütsel sinizmin bilişsel sinizm (H4a), duyuşsal sinizm (H4b) ve davranışsal sinizm (H4c) boyutlarını negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H5: Akademik özyeterlik algısının örgütsel sinizm boyutlarına etkisinde örgütsel güvenin öğrencilere güven (H5a) ve yönetime güven (H5b) boyutlarının aracılık etkisi vardır.

B. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Araştırma, Çanakkale 18 Mart Üniversitesi'nde öğrenim gören önlisans, lisans ve lisansüstü eğitim seviyesindeki öğrencilerin üzerinde anket tekniği kullanılarak uygulanmıştır. Elde edilen veriler yaygın olarak kullanılan istatistiksel paket programlar vasıtasıyla analiz edilmiştir.

Bu araştırmanın evrenini Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi merkez kampüsündeki farklı birimlerde öğrenim gören sosyal bilimler öğrencileri oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme metodu ile yapılan bu araştırma, öğrencilere anketlerin elden verilmesi suretiyle uygulanmış ve doldurmaları için yeterli zaman verildikten sonra anketler geri toplanmıştır. Araştırmanın yapıldığı dönemde ilgili birimlerde yaklaşık olarak toplam 11500 öğrenci eğitim almaktadır. İlgili evrende araştırma yapmak için gerekli olan örneklem sayısı Baş (2006: 45) tarafından önerilen örneklem hesaplama yöntemi ($n=N.t2.p.q/d2.(N-1)+t2.p.q$) ile belirlenmiştir. Verilen formüle göre gerekli olan örneklem sayısı 372 olarak hesaplanmıştır ($p=0.05$; $d=0.05$; $t=1.96$). Toplamda 490 anket geri alınmış ve analize uygun olmayan 49 anket çıkarılarak 441 anket üzerinden çalışmalara devam edilmiştir.

Tablo 1: Demografik Bulgular

Demografik Değişkenler	Değişken Düzeyleri	Frekans	Yüzde %	Eğitim Programı		
				Önlisans	Lisans	Lisansüstü
Sınıf	1.Sınıf	214	48	110	97	7
	2.Sınıf	197	45	110	44	43
	3.Sınıf	9	2	-	9	-
	4.Sınıf	14	3	-	14	-
	4+	7	2	3	4	
Cinsiyet	Erkek	191	43	98	73	20
	Kız	250	57	125	87	38
Yaş	16-18	67	15	43	24	-
	19-21	253	57	149	104	-
	22-24	57	13	30	22	5
	24+	64	15	4	10	50
Not Ortalaması (4'lük sistemde)	0-1	10	2	7	2	1
	1-2	128	29	83	39	6
	2-2,5	149	34	72	65	12
	2,5-3,5	98	22	31	46	21
	3,5-4	56	13	30	8	18

Katılımcılara ilişkin demografik veriler Tablo 1’de gösterilmiştir. Tabloda göze çarpan bazı veriler kısaca özetlenirse; araştırmaya katılan öğrencilerin 214’ü (%48) 1.sınıf öğrencisi iken 197’si (%45) 2.sınıf öğrencisidir. Katılımcıların 250’si (%57) bayan ve 191’i (%43) erkektir. Katılımcıların yaş aralıkları incelendiğinde 253 kişi (%57) 19-21 yaş ve 67 kişi (%15) 16-18 yaş aralığındadır. Ankete katılan öğrencilerin 223’ü (%50) önlisans, 160’ı (%36) lisans ve 58’i (%14) eğitimi almaktadır. Son olarak anketlere cevap veren öğrencilerin not ortalamaları 4 değeri üzerinden değerlendirildiğinde 149 kişi (%34) 2-2,5 değerleri, 128 kişi (%29) 1-2 değerleri ve 98 kişi (%22) 2,5- 3,5 değerleri aralığında not ortalamasına sahiptir.

C. Kullanılan Ölçekler

Çalışmada literatürde yaygın olarak kullanılan ölçeklerden yararlanılmıştır. Anketin birinci bölümü akademik özyeterlik algısı, ikinci bölümü örgütsel güven ve üçüncü bölümü ise örgütsel sinizmi ölçümleyen sorulardan oluşmaktadır. Son bölümde ise demografik değişkenlerle ilgili sorular sorulmuştur. Demografik değişkenler dışındaki tüm soruları cevaplama 5’li Likert tipi ölçekten (1=kesinlikle katılmıyorum; 5=kesinlikle katılıyorum) yararlanılmıştır.

Değişkenler ile ilgili literatür incelenmiş ve örgütsel sinizm bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç alt boyut ile, örgütsel güven ise öğrencilerin öğrencilere güveni ve öğrencilerin idarecilere güveni olmak üzere iki alt boyut ile ölçülmüştür. Tek faktörlü akademik özyeterlik algısı ölçeği, Yılmaz vd. (2007)’nin çalışmasından alınmıştır. Örgütsel sinizmi ölçmek için Arslan (2012)’in Brandes (1997)’in çalışmasından yararlanarak uyguladığı ölçek bu çalışmaya dahil edilmiştir. Örgütsel güven için ise Ünal (2011)’in Hoy ve Tschannen-Moran (2007)’in çalışmasından aldığı ölçek bu çalışmaya yararlanmıştır.

III. Bulgular

Araştırma değişkenleri arasındaki sebep sonuç ilişkisini ortaya koymak için modeldeki değişkenlerin ölçülmesinde kullanılan bütün ölçüm araçlarının geçerli ve güvenilir olması gerekmektedir (Şimşek, 2007). Dolayısıyla bu aşamada ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlikleri analiz edilmiş, ardından regresyon analizleri ile hipotez sonuçları ortaya konmuştur.

A. Güvenirlilik Analizi

Ölçümün ne kadar genellenebileceği güvenilirlik analizi ile belirlenir. Bir ölçeğin farklı ölçümlerde, aynı koşullar altında birbirine benzeyen sonuçlar vermesi, o ölçeğin güvenilir olduğunu gösterir. Güvenirlilik, bir ölçümün bir bilimsel açıklamanın ölçmek istediği şeyi “tutarlı” sonuçlar verecek biçimde ve doğru olarak göstermesidir (Baloğlu, 1997).

Ölçeklerin iç tutarlılığının belirlenmesinde Cronbach alfa katsayısı kullanılmıştır. Güvenirlilik analizleri sonucu elde edilen değerler Tablo 2’de gösterilmiştir. İlgili tabloda görüldüğü gibi ölçeklere verilen yanıtların güvenirlilik düzeylerinin genel olarak kabul edilebilirlik sınırlarında veya üzerinde olduğu görülmektedir. Yalnız davranışsal sinizm ölçeğinin iç tutarlılık katsayısının nispeten düşük olduğu gözlemlenmektedir. Güvenirlilik, bir değişkeni ölçmek için sorulan soruların ne derece bilinçli olarak cevaplandırıldığına bir göstergesi olarak değerlendirildiğinden (Özdoğan ve Tüzün, 2007), davranışsal sinizm ile ilgili soruların diğer boyutların sorularına göre nispeten daha az bilinçle cevaplandırılmış olabileceği düşünülmektedir. Diğer taraftan madde sayısının az olduğu ölçeklerde ,602 güvenirlilik katsayısı kabul edilebilir sınırlar içerisinde (Streiner, 2003; Nunnally, 1978) ve davranışsal sinizm boyutunun güvenirliliğinin yeterli seviyede olduğu düşünülmektedir.

Akademik özyeterlik algısı ölçeği 7 maddeden oluşan bir ölçektir. Maddelerden biri güvenirliliği düşürdüğü için ölçekten çıkarılmıştır. Diğer taraftan örgütsel güvenin orijinal ölçekte daha önce belirtilen boyutlarına ek olarak örgüte olan güven eksikliğini 3 maddeyle ölçümleyen bir boyutu daha bulunmaktadır. Bu boyut güven eksikliğini ters ifadede sorularla ölçmek için oluşturulmuştur fakat bu boyutun güvenirlilik analizleri sonucunda yeterli derecede güvenilir olmadığı görüldüğünden ilgili boyut analizden çıkarılmıştır.

Tablo 2. Ölçeklerin Güvenirlilik Analizi Sonuçları

<i>Değişkenler</i>	Soru Sayısı	İçsel tutarlılık katsayısı (Cronbach Alfa)
Akademik Özyeterlik Algısı	6	,815
Örgütsel Güven	12	,831
<i>Öğrencilerin Öğrencilere Güveni</i>	9	,840
<i>Öğrencilerin İdareye Güveni</i>	3	,693
Örgütsel Sinizm	14	,890
<i>Bilişsel Sinizm</i>	5	,823
<i>Duyuşsal Sinizm</i>	6	,886
<i>Davranışsal Sinizm</i>	3	,602

B. Faktör Analizi

Faktör analizi birbiriyle ilişkili çok sayıda değişkeni bir araya getirerek az sayıda kavramsal olarak anlamlı yeni değişkenler (faktörler, boyutlar) bulmayı, keşfetmeyi amaçlayan çok değişkenli bir istatistik olarak tanımlanabilir (Büyüköztürk, 2002). Faktör analizi tekniklerinden doğrulayıcı faktör analizi ise daha önce keşfedilmiş ve geçerliliği sağlanmış ölçeklerin, araştırmanın yapıldığı örnekleme de benzer olup olmadığını test etmek

üzere yapılmaktadır (Meydan ve Şeşen, 2011). Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen model uyum indeksleri Tablo 3'te görülmektedir.

Tablo 3. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (Uyum İyiliği İstatistikleri)

Değişkenler	CMIN/DF <5	RMR <,08	GFI >,85	CFI >,90	IFI >,90	GFI >,85	NFI >,90	RMSEA <,08
Ak.Öz.Al.	5,486	,058	,968	,958	,958	,915	,949	,101
Ör.Güv.	3,293	,090	,940	,926	,927	,909	,898	,072
Örg.Sin.	2,67	,076	,942	,956	,956	,916	,932	,062

Modelin daha iyi uyum değerleri sağlaması için iyileştirme indeksleri incelenmiş ve bazı değişiklikler yapılmıştır. Akademik özyeterlik algısı değişkenine ait iki maddenin ilişkilendirilmesinin ki-kare değerini aşağı çekeceği ve modeli iyileştireceği gözlemlenmiştir. Aynı şekilde öğrencilere güven değişkeninde 3 farklı ilişkilendirme, yönetime güven değişkeninde bir ilişkilendirme ve duyuşsal sinizm değişkeninde ise iki farklı ilişkilendirme yapılmıştır. İlişkilendirilen maddelerin aynı anlama geldiği ve birbirlerinin yerine kullanılabildiği durumlarda bazı gözlemlenen değişkenlerin kovaryans matrisleri bu şekilde eşitlenebilmektedir. Yapılan ilişkilendirmeler araştırmanın sonuç modelinde görülebilmektedir.

Tek faktör yapısına sahip akademik özyeterlik algısı ölçeğine ait CMIN/DF (ki-kare/Serbestlik Derecesi) ve RMSEA (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü) indeksleri dışında tüm değerlerin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmektedir. CMIN/DF oranı genel modelin uyumunu değerlendirmek için kullanılırken RMSEA, temel modelle karşılaştırılan modelin uyum eksikliğini tahmin etmek amacıyla kullanılmaktadır (Özgenel, 2013:724). Bu değerler haricinde bu modelin toplanan veri ile uyumlu olduğu söylenebilir. İki faktörlü bir yapıya sahip örgütsel güven ölçeği için RMR değeri dışında tüm değerlerin kabul edilebilir standartlar seviyesinde veya üzerinde olduğu gözlemlenmektedir. RMR, elde edilen ve kapsayan korelasyonlar arasındaki farkların karelerinin aritmetik ortalamasının karekökü olarak tanımlanmaktadır (Meydan ve Şeşen, 2011: 35). Üç faktörlü bir yapıya sahip örgütsel sinizm ölçeğine ait değerlerin ise kabul edilebilir sınırların üzerinde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla ölçekler önceki araştırmaların yapıldığı örneklerle uyumluluk göstermiş ve böylece ölçekler doğrulanmıştır. Diğer taraftan elde edilen verilerin faktör analizi için uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett küresellik (sphericity) testiyle incelenmiştir. KMO katsayısı, veri matrisinin faktör analizi için uygun olup olmadığı ve veri yapısının faktör çıkarma için uygunluğu hakkında bilgi verir. Faktörleşebilirlik için KMO'nun .60'tan yüksek çıkması beklenir (Pullant, 2001). Barlett testi ise, değişkenler arasında ilişki olup olmadığını

kısmi kolerasyonlar temelinde inceler (Büyüköztürk, 2009). Bu çalışmada her üç ölçeğin KMO örneklem uygunluğu değeri 0,60 değerinin üzerinde bulunmuş ve her birinin Bartlett normal dağılım test sonucu anlamlı ($p=0,00$) çıkmıştır.

C. Korelasyon Analizi

Değişkenler arasındaki doğrusal ilişkilerin yönü ve şiddetini belirlemek için korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Çalışmada korelasyon değerleri için Pearson korelasyon katsayıları hesaplanmıştır ve ilgili değerler ortalama ve standart sapma değerleriyle birlikte Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistikleri ve Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar

Değişkenler	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6
1. A k a d . Ö.A.	3,40	,850	1					
2.Öğr.Gvn.	2,98	,792	,152**	1				
3.Yön.Gvn.	3,18	,878	,159**	,338**	1			
4.Bil.Sin.	2,89	,880	,078	-,150**	-,224**	1		
5.Duy.Sin.	3,56	,997	,171**	-,026	,061	,136**	1	
6.Dav.Sin.	3,45	,920	,117*	,003	,072	,128**	,452**	1

$N=441$; ** $p<,01$ (Çift Yönlü); * $p<,05$ (Çift Yönlü)

“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). Tabloda görüldüğü gibi orta derecede güçlü ilişkiler, duyuşsal- davranışsal sinizm ($r=,452$; $p<,01$) ile öğrencilere-yönetime güven ($r=,338$; $p<,01$) değişkenleri arasındadır. Diğer taraftan bilişsel sinizm ile yönetime güven arasında ise negatif yönlü zayıf bir ilişki bulunmaktadır ($r=-,224$; $p<,01$).

D. Yapısal Regresyon Analizi

Akademik özyeterlik algısı ile örgütsel güvenin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik geliştirilen hipotezler yapısal regresyon modeli ile sınanmıştır. Yapısal regresyon modellerinin güçlü yanlarından biri aynı anda doğrulayıcı faktör analizi modellerini ve yol analizini içermeleridir (Meydan ve Şeşen, 2011).

Yapısal eşitlik modellerinden yapısal regresyon modelleri test edilirken sırasıyla anlamlılık düzeyi düşük olan ilişkiden başlamak üzere tüm anlamsız ilişkiler modelden çıkarılmalıdır. Anlamlı olmayan yollar birer birer çıkarılmalı ve model uyum değerleri

her aşamada kontrol edilmelidir çünkü her bir ilişkinin modelden çıkarılması başka bir ilişkinin anlamlılık düzeyini etkileyebilmektedir (Meydan ve Şeşen, 2011).

Bu çalışmada da anlamsız olan iki yol analizden çıkarılmıştır. Araştırma modelinin uyum indeksleri Tablo 5'te sunulmuştur. Tabloda görülen model uyum indekslerine göre değerlerin kabul edilebilir seviyeye yakın veya bu seviyenin üstünde olduğu görüldüğünden oluşturulan modelin geçerli ve toplanan veri ile uyumlu olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 5. Yapısal Regresyon Modeli (Uyum İyiliği İstatistikleri)

CMIN	DF	CMIN/DF <5	GFI >,85	CFI >,90	AGFI >,85	RMSEA <,08
1103,822	448	2,464	,863	,881	,838	,058

Şekil 1'de gösterilen yolların anlamlılığını gösteren değerler Tablo 6'da gösterilmiştir. İlgili tabloda görüldüğü gibi öğrencilere güven değişkeninin duyuşsal ve davranışsal sinizm değişkenleri üzerindeki etkisi istatistiksel açıdan anlamsız çıkmıştır.

Elde edilen bulgulara göre akademik özyeterlik algısı öğrencilere ve yönetime güveni olumlu yönde etkilemektedir. Hall (2003: 37) da çalışmasında bireyler arası karşılıklı bağlılık şeklinde açıkladığı güvenin, genç bireylerin bir işi tamamlamada kendilerini yeterli görmelerini sağlayan özyeterlikle yakından ilişkisi olduğunu belirtmektedir.

Yönetime güven değişkeninin sinizmin tüm boyutlarını negatif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği belirlenmiştir. Aynı şekilde Karcıoğlu ve Naktiyok (2015), Atatürk Üniversitesi idari personeli üzerinde yaptıkları araştırmalarında, çalışanların yöneticiye duydukları güven düzeyinin, duyuşsal, bilişsel ve davranışsal sinizmi olumsuz yönde etkilediklerini belirlemişlerdir. Diğer taraftan öğrencilere güven bilişsel sinizmi anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Dean ve diğerleri (1998) de örgüte duyulan güven eksikliğini bilişsel sinizm ile ilişkilendirmektedirler. Öğrencilere güvenin duyuşsal ve davranışsal sinizme anlamlı bir etkisine rastlanmamıştır. Bunun dışındaki tüm yolların ise $p < .01$ seviyesinde anlamlı olduğu görülmektedir.

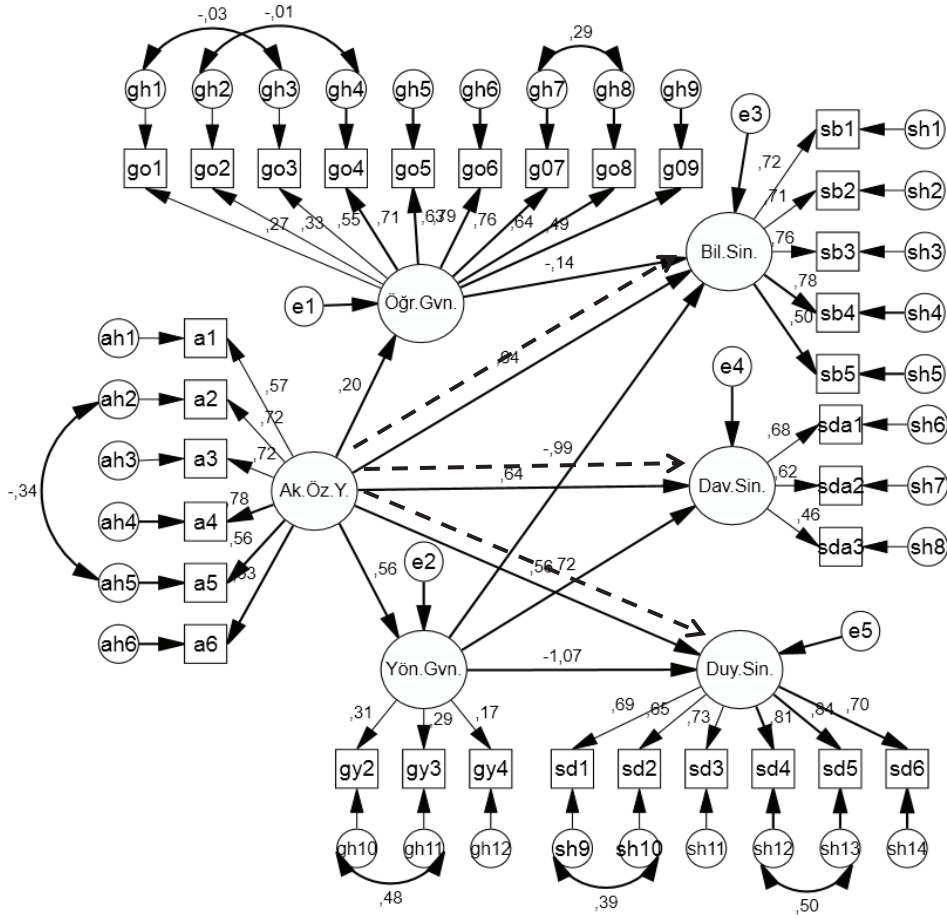
Çalışkan ve Erim (2010)'in çalışmasında özyeterliğin sinizm üzerinde zayıf ve negatif yönde açıklayıcı güce sahip olduğu belirlenmiştir. Aynı şekilde Karacoğlu ve İnce (2013:195), çalışanın belirli bir görevi yerine getirebilecek yeteneğe sahip olduğuna dair inancının örgütsel sinizm düzeyini düşürdüğünü ifade etmektedirler. Fakat beklenenin aksine bu çalışmada akademik özyeterlik algısı, örgütsel sinizmin her üç boyutunu da negatif değil pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Bu sonuçlara göre H1a, H1b, H3a, H3b, H3c, H4a hipotezleri kabul edilirken H2a, H2b, H2c, H4b ve H4c hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 6. Standart Regresyon Katsayıları ve Hipotez Testi Sonuçları

Test Edilen Yol			Tahmin	p	Sonuç
Akademik Özy. Algısı	---->(H1a)	Öğrencilere Güven	,203	002	Kabul
Akademik Özy. Algısı	---->(H1b)	Yönetime Güven	,555	008	Kabul
Akademik Özy. Algısı	---->(H2a)	Bilişsel Sinizm	,643	,000	Ret
Akademik Özy. Algısı	---->(H2b)	Duyuşsal Sinizm	,563	,001	Ret
Akademik Özy. Algısı	---->(H2c)	Davranışsal Sinizm	,641	,000	Ret
Yönetime Güven	---->(H3a)	Bilişsel Sinizm	-,989	,003	Kabul
Yönetime Güven	---->(H3b)	Davranışsal Sinizm	-,722	,004	Kabul
Yönetime Güven	---->(H3c)	Duyuşsal Sinizm	-,1070	,003	Kabul
Öğrencilere Güven	---->(H4a)	Bilişsel Sinizm	-,136	,007	Kabul
Öğrencilere Güven	---->(H4b)	Duyuşsal Sinizm	,049	,375	Ret
Öğrencilere Güven	---->(H4c)	Davranışsal Sinizm	,092	,167	Ret

Akademik özyeterlik algısının örgütsel sinizm boyutlarına etkisinde öğrencilere güven ve yönetime güven alt boyutlarının aracılık etkisi de bu çalışmada inceleme konusu yapılmıştır. Mevcut araştırma modeli üzerinde örgütsel güvenin aracılık etkisi incelenmiştir. AMOS programında yol analizi yapılırken değişkenlerin dolaylı etkileri “standartize edilmiş dolaylı etkiler” seçeneği ile incelenebilmektedir. İlgili analiz sonuçlarına göre akademik özyeterlik algısının yönetime güven değişkeni vasıtasıyla bilişsel sinizm ($\beta=-,520$; $p<0,01$), duyuşsal sinizm ($\beta=-,537$; $p<0,01$) ve davranışsal sinizm ($\beta=-,366$; $p<0,01$) üzerinde dolaylı etkileri bulunmaktadır ve bu etkiler negatif yöndedir. Dolayısıyla yönetime güven değişkeni akademik özyeterlik algısı ile örgütsel sinizm ilişkisinde aracılık rolüne sahiptir. Öğrencilere güven değişkeninin ise aracılık etkisine rastlanmamıştır. Böylece H5a hipotezi reddedilirken H5b hipotezi kabul edilmiştir. Araştırma modelinin kabul edilen son hali Şekil 2’de gösterilmiştir. Şekilde düz çizgiler doğrudan etkiyi gösterirken kesikli çizgiler dolaylı etkiyi temsil etmektedir.

Araştırmanın sonuç modeli kısaca özetlenirse; akademik özyeterlik algısının öğrencilerin üniversite yönetimine güveni ve öğrencilerin diğer öğrencilere karşı güvenini anlamlı bir şekilde etkilediği görülmektedir. Yönetime güven değişkeni bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizmi anlamlı bir şekilde etkilerken öğrencilere güven değişkeni sadece bilişsel sinizmi anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Diğer taraftan akademik özyeterlik algısı bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizmi doğrudan etkilerken yönetime güven değişkeni vasıtasıyla da her üç değişkeni dolaylı olarak etkilemektedir.



Şekil 2. Araştırmanın Sonuç Modeli

Sonuç ve Değerlendirme

Bireyleri çalışma hayatına hazırlayan ve bireylerin gelecekteki iş performanslarını doğrudan etkileyebilen üniversiteler, çalışanların yaşamlarında tecrübe edindikleri önemli örgütsel ortamlardan biridir. Bu ortamın örgütsel özelliklerinin bireylerin kişiliğini, alışkanlıklarını, yaşantılarını ve algılarını etkileyeceği muhakkaktır. Dolayısıyla üniversite ortamındaki örgütsel algıların ölçülmesi ve bu algıların diğer faktörlere etkilerinin belirlenmesi, bu örgütün paydaşlarının hedeflerine daha kolay ve hızlı ulaşmasında önemli bir rol oynayabilecek ve çalışma yaşamına etkinliği ve verimliliği daha yüksek olan bireylerin kazandırılmasını sağlayabilecektir. Bu sebeple bu çalışmada öğrencilerin

algılarından yola çıkarak üniversite ortamının örgütsel güven ve örgütsel sinizme dair özellikleri incelenmiş ve bu iki faktörün akademik özyeterlik algıları ile ilişkileri analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçların araştırmacılara, öğretim elemanlarına, öğrencilere, üniversite yönetimlerine ve eğitim politikacılarına önemli ipuçları sunacağı düşünülmektedir.

Çalışmadan elde edilen ilk sonuç öğrencilerin akademik özyeterlik algılarının örgütsel güven boyutlarından her ikisini de olumlu yönde etkilediğidir. Yani öğrenciler akademik olarak kendilerini başarılı gördükçe üniversite yönetimine ve öğrenci arkadaşlarına olan güvenleri artmaktadır. Güvenilirliği yüksek olan lider ve yöneticilerin bireylerin performansını arttırdığı bazı çalışmalarda ortaya konmuştur (Chen vd., 2012; Zhang vd., 2012). Benzer şekilde bu çalışmada da yönetime güven ile öğrencilerin akademik performans algıları arasında anlamlı bir ilişki ortaya konmuştur. Üniversite yönetimleri öğrencilerin güvenini kazanmak ve onlarla bütünleşmek istiyorsa, onların akademik başarılarını yükseltmek durumundadırlar. Bu durumu tersinden ifade edersek, öğrenciler akademik anlamda kendilerine olan özgüvenlerini kaybettikçe yönetime olan güvenlerini de kaybetmektedirler. Diğer taraftan Çırpan ve Çınar (2013:192)'ın ifade ettiği gibi akran ilişkilerinin niteliği ile okula uyumu ve okul başarısı arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Buna paralel olarak bu çalışmada da akademik özyeterlik algısının öğrencilere güveni olumlu yönde etkilediği ortaya konmuştur. Dolayısıyla çeşitli yollarla akademik özgüveni artırılan bireylerin çevresindeki bireylere karşı olan güvenleri de artacak ve daha sağlıklı bir örgütsel ortam tesis edilebilecektir.

Çalışmanın önemli bir diğer ilginç bulgusu, beklentilerin aksine, akademik özyeterlik algısının örgütsel sinizmin tüm boyutlarını olumlu yönde etkilediğidir. Yani öğrenciler kendilerini ne kadar fazla başarılı bulurlarsa örgütlerine karşı olan olumsuz kanaatleri o oranda artmaktadır. Kabataş'ın (2010:20) Dean ve arkadaşlarından (1998) aktardığına göre sinikler örgütlerini kendi standartlarına dayanarak yargılayıp kusurlu bulduklarında, kendilerinin örgüte olan üstünlüklerinden dolayı bu durumdan gizli bir zevk bile duyabilirler. Dolayısıyla öğrenciler kendilerinin başarı algılarını arttırdıkça, üniversitelerinin eksikliklerini daha fazla hissetmekte ve bunun sonucunda da üniversitelere karşı kızgınlık ve öfkelerini arttırmaktadırlar. Diğer taraftan Moe (2001:363)'nun da ifade ettiği gibi bireylerin çıkarlarını korumak için sinizm düzeylerini belli bir seviyede tutmaları doğal karşılanabilir. Dolayısıyla belirli bir seviyede sinizmin de faydalı olabileceği ifade edilmektedir.

Elde edilen sonuçlardan bir diğeri yönetime olan güvenin örgütsel sinizmin tüm boyutlarını negatif yönde etkilediğidir. Andersson ve Bateman (1997)'in ifadelerine göre sinizm otoriteye ve kurumlara yönelik olumsuz ve güvensiz tutumları yansıtmaktadır. Dolayısıyla güvenin artırılması sinik duyguları bastıracaktır (Pugh vd., 2003). Öğrencilerin yönetime karşı olan negatif duygularını yok etmenin etkili yollarından birinin öğrencilerin güvenini kazanmak olduğu görülmektedir. Eğer üniversitede görev yapan tüm

idari katmanlar öğrencilerin güvenini kazanabilirse idare ile öğrenci arasında negatif değil bilakis daha olumlu bir ilişkinin kurulabileceği ortaya çıkmaktadır. Diğer taraftan öğrencilerin arkadaşlarına karşı güvenleri arttıkça bilişsel sinizmin olumsuz yönde etkilendiği görülmektedir. Bu bulguya göre öğrenciler arkadaşlarına güven ile üniversitelerinin dürüst olması arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki kurmaktadır. Dolayısıyla yakın arkadaş çevresine karşı olan itimat duygusunun üniversitedeki örgütsel ortama da olumlu bir şekilde yansiyebileceği görülmektedir. Bu sebeple öğretim elemanları, üniversite yöneticileri ve hatta öğrenciler örgütsel güveni sağlamada muhakkak sorumluluk almalıdır. Bu bağlamda üniversite yönetimi ve çalışanlarına, öğrencilerin birbirlerini daha yakından tanımalarını sağlayacak ve böylece karşılıklı güveni tesis edebilecek akademik ve sosyal faaliyetler düzenlemeleri önerilebilir. Öğrencilere tavsiye edilen ise kurumdaki tüm birey ve birimlerle iletişime açık olmalarıdır çünkü diğer birey ve birimlerle kurulacak sağlıklı bir iletişim, bireylere ve kuruma karşı olan güveni arttıracak ve güvensizlikten kaynaklanan sinizm duyguları minimum seviyeye indirilebilecektir. Bu sonuçlarla birlikte öğrencilerin diğer öğrencilere karşı olan güvenleri ile duyuşsal ve davranışsal sinizm değişkenleri arasında anlamlı ilişkilere rastlanılmamıştır.

Araştırmadan elde edilen son bulgu ise yönetime güven değişkeninin akademik öz-yeterlik algısı ile örgütsel sinizm ilişkisinde aracılık rolüne sahip olduğudur. Diğer bulgular gibi bu bulgu da çok önemlidir çünkü akademik öz-yeterlik algısı örgütsel sinizmi arttırmakta iken, yönetime güven değişkeninin aracılığıyla örgütsel sinizmi olumsuz yönde etkilemektedir. Dolayısıyla örgüte karşı olan olumsuz duyguları azaltmada akademik öz-yeterlik algısını arttırmak yeterli olmamakta ve yönetime güvenin arabuluculuğuna ihtiyaç duyulmaktadır. Burada en büyük görevin üniversite yönetimlerine düştüğü görülmektedir. Üniversitede yönetim ve organizasyon görevinde bulunanlar, öğrencilerin akademik başarı algılarını arttırmanın yanında muhakkak öğrencilerin kendilerine karşı olan güvenlerini de kazanmak durumundadırlar.

Çalışmanın alanyazına katkı sağlayan bulgularının yanında, diğer araştırmalarda olduğu gibi bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Bu çalışmadan elde edilen veriler sadece bir üniversitenin öğrencileri için geçerli olduğundan ulaşılan sonuçlar diğer üniversite öğrencileri için genellenemez. Bundan sonraki çalışmalarda daha fazla sayıda üniversite ile daha büyük örneklem üzerinde çalışılması daha gerçekçi sonuçlara ulaşılmasını sağlayacaktır. Ayrıca araştırma değişkenlerine ilişkin ölçekler cevaplayıcıların subjektif yargılarına son derece açık olduğu için verilen cevapların objektif olmaması olasılığı da her zaman söz konusudur. Son olarak gelecek araştırmalarda örgütsel güven boyutlarından güven eksikliğinin de ölçülmesi, örgütsel güven değişkenine daha bütüncül bir bakış ile bakılmasını sağlayacaktır.

Kaynakça

- Akyüz, B. ve Kesen, M. (2015). “Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güvenin Geleceğin Çalışanlarının Akademik Özyeterlik Algılarına Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”. 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri (14-16 Mayıs 2015), ss. 889-896.
- Andersson, L. M. and Bateman, T. S. (1997). “Cynicism in the workplace: Some causes and effects”. *Journal of Organizational Behavior*, 18(5), 449-469.
- 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.
- Artino, JR and Anthony, R. (2012). “Academic Self-Efficacy: From Educational Theory to Instructional Practice”. *Perspect Med Educ.*, 1, 76-85.
- Asunakutlu, T. (2002). “Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme”. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 1-13.
- Baloğlu, S. (1997). “The relationship between destination images and sociodemographic and trip characteristics of international travelers”. *Journal of Vacation Marketing*, 3, 221-233.
- Bandura, A. (1977). “Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change”. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Baş, T. (2006). Anket, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S., and Walker, H. J. (2007). “Justice, Cynicism, and Commitment: A Study of Important Organizational Change Variables”. *The Journal Of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303-326.
- Brandes, P. M. (1997). *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. (Unpublished PhD Thesis). Cincinnati Üniversitesi.
- Büyükoztürk, Ş. (2002). “Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı”. *Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi*, 32(32), 470-483.
- Carraher, J. M. (2014). *Students’ Perceptions Of Academic Self-Efficacy and Selfregulation While Learning in a 1:1 Laptop Environment*. (Unpublished PhD Thesis). Nebraska: The Graduate College at the University of Nebraska.
- Chen, T. Y., Hwang, S. N., and Liu, Y. (2012). “Antecedents of the Voluntary Performance of Employees: Clarifying the Roles of Employee Satisfaction and Trust”. *Public Personnel Management*, 41(3), 407-420.
- Çağ, A. (2011). *Algılanan örgütsel adaletin, örgütsel sinizme ve isten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek

- Lisans Tezi). Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çalışkan, S. C. (2014). “Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri İle Yeni Araştırma Modelleri Geliştirme Arayışları: Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenlerinin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik Ve Sinizm Üzerine Etkileri ve Bu Etkileşimde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma”. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(3), 363-382.
- Çalışkan, S. C. ve Erim, A. (2010). Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri (POD) İle Yeni Araştırma Modelleri Kurma Arayışları: POD'nin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik Ve Sinizm Üzerindeki Etkileri. 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri (20-22 Mayıs 2010), ss. 658-670.
- Çırpan, F. K. ve Çınar, S. (2013). “Sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu öğrencilerinde akran desteği ile akademik başarı arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi”. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 3(4), 191-199.
- Dean, J. W., Brandes, P. and Ravi, D. (1998). “Organizational Cynicism”, Academy of Management Review, 23(2), 341-352.
- Duffy, J. A. and Lilly, J. (2013). “Do Individual Needs Moderate the Relationships between Organizational Citizenship Behavior, Organizational Trust and Perceived Organizational Support?”. Journal of Behavioral & Applied Management, 14(3), 185-197.
- Duru, E., Duru, S. ve Balkıs, M. (2014). “Analysis of Relationships among Burnout, Academic Achievement, and Self-regulation”. Educational Sciences: Theory & Practice, 14(4), 1274-1284.
- Eccles, J. S. and Wigfield, A. (2002). “Motivation Beliefs, Values, And Goals”, Annu Rev Psychol, 53, 109–132.
- Efeoğlu, İ. E. ve İplik, E. (2011). “Algılanan örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik ilaç sektöründe bir uygulama”. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 20(3), 343-360.
- Fettahloğlu, P. ve Ekici, G. (2011). “Affect Of Teacher Candidates' Academic Self-Efficacy Beliefs on Their Motivations Towards Sciences”. Procedia Social and Behavioral Sciences, 15, 2808-2812.
- Fieschi, C. and Heywood, P. (2004). “Trust, cynicism and populist anti-politics”. Journal of Political Ideologies, 9(3), 1-27.
- Güzel, B., Perçin, N.Ş. and Tükeltürk, Ş.A. (2011). “The Relationship of Perceived Organizational Support with Organizational Cynism and its Effects on Turnover Intent: A Research on 4 and 5 Star Hotels”. Revista Tinerilor Economisti (The Young Economists Journal), 1(17), 198-215.

- Hall, A. S. (2003). "Expanding Academic and Career Self-Efficacy: A Family Systems Framework". *Journal of Counseling & Development*, 81(1), 33-39.
- Hoy, W. (2012). "School Characteristics That Make a Difference for the Achievement of All Students". *Journal of Educational Administration*, 50(1), 76-97.
- Hoy, W. K., and Tschannen-Moran, M. (2007). *The Conceptualization and Measurement of Faculty Trust in Schools. Essential Ideas for the Reform of American Schools*, 87-114.
- İnce, F. (2012). *Pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerindeki etkileri: Kayseri ilindeki imalat sanayi işletmelerinde bir araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Nevşehir: Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Jerusalem, M. (2002). "Theroretischer Teil - Einleitung I." *Zeitschrift für Pädagogik*, 44, 8-12.
- Johnson, J. L. and O'leary-Kelly A. M. (2003). "The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal". *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 627.
- Kabataş, A. (2010). *Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ve Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kahveci, G. ve Demirtaş, Z. (2015). "İlkokul, Ortaokul ve Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Algılarının İncelenmesi". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(52), 69-85.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kale, M. (2013). "Perceptions of College of Education Students in Turkey Towards Organizational Justice, Trust in Administrators, and Instructors". *High Educ*, 66, 521-533.
- 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.
- Karadağ, E., Kılıçoğlu, G. ve 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. ve 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.

- Kasalak, G. ve Aksu, M. B. (2014). "The Relationship Between Perceived Organizational Support and Organizational Cynicism of Research Assistants". *Educational Sciences: Theory & Practice*, 14(1), 125-133.
- Katheryn, A. (2004). *Effects of Participation in a Guided Reflective Writing Program on Middle School Students' Academic Self-Efficacy and Self-Regulated Learning Strategy Use*. (Unpublished PhD Thesis). Denver: University of Colorado.
- Klassen, R. M., Krawchuk, L. L. and Rajani, S. (2007). Academic procrastination of undergraduates: Low self-efficacy to self-regulate predicts higher levels of procrastination. *Contemporary Educational Psychology*.
- Kutunis, R. Ö. ve Çetinel, E. (2009). "Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler mi?: Bir Örnek Olay". 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri (21-23 Mayıs 2009), ss. 691-697.
- Linnenbrink, E. A. and Pintrich, P. R. (2003). "The Role of Self-Efficacy Beliefs in Student Engagement and Learning in the Classroom". *Reading and Writing Quarterly*, 19, 119-137.
- Liu, J., Siu, O. L. and Shi, K. (2009). "Transformational leadership and employee well-being: The mediating role of trust in the leader and self-efficacy". *Applied Psychology*, 59(3), 454-479.
- Mayer, R. C., Davis, J. H. and Schoorman, F. D. (1995). "An Integrative Model of Organizational Trust". *The Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Moe, T. M. (2001). "Cynicism and political theory". *Cornell Law Review*, 87(2), 362-374.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Odacı, H. (2011). "Academic Self-Efficacy and Academic Procrastination as Predictors of Problematic Internet Use in University Students". *Computers & Education*, 57, 1109-1113.
- Özdoğan, F. B. ve Tüzün, İ. K. (2007). "Öğrencilerin Üniversitelerine Duydukları Güven Üzerine Bir Araştırma". *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 639-650.
- Özgelen, S. (2013). "Bilimin Doğası Ölçeğinin Geliştirilmesi". *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 21(2).
- 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.

- Pajares, F. (1996). "Self-efficacy beliefs in academic settings". *Review of Educational Research*, 66, 543-578.
- Pajares, F. (1997). *Current Directions in Self-Efficacy Research*, In M. Maehr ve P.R. Pintrich (Eds.), *Advances in motivation and achievement*, 1-49. Greenwich, CT: JAI Press.
- Pfister, T. L. (2002). *The Effect of Self-Monitoring on academic Procrastination, Self Efficacy and Achievement*. Florida: The Florida State University College of Education,.
- Polat, S. (2013). "The Impact of Teachers' Organizational Trust Perceptions on Organizational Cynicism Perception". *Global Journal of Teacher Education*, 1(1), 106-111.
- Pugh, S. D., Skarlicki, D. P. and Passell, B. S. (2003). "After the fall: Layoff victims' trust and cynicism in re-employment". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(2), 201-212.
- Pullant, J. (2001). *SPSS Survival Manual: A Step-By-Step Guide to Data Analysis Using SPSS for Windows*, Philadelphia, PA: Open University Press.
- Rumsey, D. J. (2011). *Statistics for dummies*. John Wiley & Sons.
- Sarıcam, H. (2015). "Mediating Role of Self Efficacy on the Relationship between Subjective Vitality and School Burnout in Turkish Adolescents". *The International Journal of Educational Researchers*, 6(1), 1-12.
- Satıcı, S. A. (2013). *Üniversite Öğrencilerinin Akademik Öz-Yeterliklerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Schunk, D. H. and Pajares, F. (2002). *The Development of Academic Self-Efficacy*, In A. Wigfield & J. S. Eccles (Eds.), *Development of achievement motivation*, 15-31. San Diego: Academic Press.
- Sharma, H. L. and Nasa, G. (2014). "Academic Self-Efficacy: A Reliable Predictor of Educational Performances". *British Journal of Education*, 2(3), 57-64.
- Sirois, F. M. (2004). "Procrastination and intentions to perform health behaviors: The role of self-efficacy and the consideration of future consequences". *Personality and Individual Differences*, 37, 115-128.
- Smith, C. (2001). "Trust and Confidence: Possibilities for Social Work in High Modernity". *British Journal Social Work*, 31, 287-305.
- Solberg, V. S., O'brien, K., Villareal, P., Kennel, R. and Davis, B. (1993). "Self-Efficacy and Hispanic College Students: Validation of the College Self-Efficacy Instrument". *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 15(1), 80-95.

- Streiner, D. (2003). "Starting at the beginning: an introduction to coefficient alpha and internal consistency". *Journal of personality assessment*, 80, 99-103.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve Lisrel Uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Yayıncılık.
- Thompson, R. C., Joseph, K. M., Bailey, L. L., Worley, J. A. and Williams, C. A. (2000). *Organizational Change: An Assessment of Trust and Cynicism*. The National Technical Information Service, Final Report, Virginia, U.S. Department of Transportation, 1-9.
- Tokgöz, N. (2011). "Örgütsel sinizizm, örgütsel destek ve örgütsel adalet ilişkisi: Elektrik dağıtım işletmesi çalışanları örneği". *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 363-387.
- Tükel Türk, Ş. A., Perçin, N. Ş. ve Güzel, B. (2009). "Örgütlerde Psikolojik Kontrat İhlalleri ve Sinizm İlişkisi: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma." 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri (21-23 Mayıs 2009), ss. 686-691.
- Türköz, T., Polat, M. ve Coşar, S. (2013). "Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algularının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü". *Yönetim ve Ekonomi*, 20(2), 285-302.
- 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: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Wilkerson, J. M., Evans, W. R. and Davis, W. D. (2008). "A Test of Coworkers' Influence on Organizational Cynicism, Badmouthing, and Organizational Citizenship Behavior". *J. Appl. Soc. Psychol.* 38, 2273-2292.
- Witte, E. H. (2002). *Das Hamburger Hochschulmodernisierungsgesetz: Eine wissenschaftlich. Hamburg: Psychologische Betrachtung.*
- Yılmaz, M., Gürçay, D. ve Ekici, G. (2007). "Akademik Özyeterlik Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması". *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 253-259.
- Zhang, Z., Wang, M.O. and Shi, J. (2012). "Leader-Follower Congruence In Proactive Personality and Work Outcomes: The Mediating Role of Leader-Member Exchange". *Academy of Management Journal*, 55(1), 111-130.
- Zimmerman, B. J. (1995). *Self-Efficacy and Educational Development*, In A. Bandura (Ed.), *Self-efficacy in changing societies*, 202-231, New York: Cambridge University Press.