

ÖRGÜTLERDE İŞ ROLÜ ALGILARI, SİNİZM VE ALGILANAN PERFORMANS ARASINDAKİ İLİŞKİ

Yrd. Doç. Dr. Vildan Hilal AKÇAY

Gazi Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Yüksekokulu, (hilalvildan@gazi.edu.tr)

ÖZET

Bu çalışmanın amacı iş rolü algıları, örgütsel sinizm ve algılanan performans arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaçla yapılan araştırmaya İstanbul ve Ankara'da faaliyet gösteren iki devlet üniversitesinde çalışan 233 araştırma görevlisi katılmıştır. Katılımcıların %56'sını kadınlar, %44'ünü erkekler oluşturmakta ve yaşları 23 ile 38 arasında değişmektedir. Araştırmada Brandes'in (1997) Örgütsel Sinizm ölçeği, Rizzo ve çalışma arkadaşlarının (1970) Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması ölçekleri, Sigler ve Pearson'un (2000) Algılanan Bireysel Performans ölçeği kullanılmıştır. Kullanılan ölçeklerin güvenilirlik katsayıları kabul edilebilir düzeydedir (0,76–0,91 arası). Değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla korelasyon analizi, örgütsel sinizmi yordayan faktörleri belirlemek için regresyon analizi, değişkenlerin kendi içinde demografik faktörlere göre değişimini belirlemek amacıyla t-testi ve Anova analizi yapılmıştır. Sonuçta, iş rolü algıları ile performans algısı arasında anlamlı ilişki; sinizm ve performans algısı arasında negatif ve zayıf ilişki, iş rolü algıları ve çalışma ortamı sinizminin örgütsel sinizmi anlamlı şekilde yordadığı bulgularına ulaşılmıştır. Sonuç bölümüne bu bulguların olası gerekçeleri tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, Örgütsel Sinizm, Sinizmin Bulaşıcılığı, Algılanan Performans.

THE RELATIONSHIP BETWEEN ROLE PERCEPTIONS, ORGANISATIONAL CYNICISM AND PERCEIVED PERFORMANCE

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the relationship between role ambiguity, role conflict, organisational cynicism and perceived performance. 233 people from two different public universities located in İstanbul and Ankara participated in this study. Of those, 56% were female and 44% were male, whose ages ranged between 23 and 38. A number of scales, such as Brandes's (1997) Organisational cynicism scale, Rizzo et.al.'s (1970) Role ambiguity and Role conflict scales, Sigler and Pearson's (2000) Perceived performance scale were employed in this study. The internal consistency reliabilities of the scales were between 0,76 and 0,91. It was found that after controlling relevant variables, each role perception variable and workplace's cynicism contributed significantly to organisational cynicism. Additionally it was found that there is significant relationship between role perceptions, organisational cynicism and perceived performance. Finally, the implications and limitations of the study were discussed.

Keywords: Role Ambiguity, Role Conflict, Organisational Cynicism, Pervasion of Cynicism, Perceived Performance.

1. Giriş

Örgüte veya işe yönelik tutumlar, iş ortamında çalışanların davranışlarını ve bu davranışların nedenlerini bireysel unsurlardan yola çıkarak inceleyen örgüt psikolojisi kapsamında, neden ve sonuçları bakımından sıklıkla incelenmiş ve incelenmeye devam etmektedir. Bu incelemelerdeki beklenti; tutumların, davranışın öncülü ya da yordayıcısı olduğu; örgüte yönelik tutumların çalışanların davranışlarını etkileyeceği fikrine dayanmaktadır. Zira iş tutumu, davranış öneğilimi olarak, “çalışanların mevcut işleri ve örgütleriyle ilgili nasıl davranacaklarına ilişkin duygu, inanç ve düşüncelerinin toplamı”nı ifade etmektedir (Baysal ve Tekarslan, 1996:253; Fishbein and Ajzen, 1975; George and Jones, 2005:74).

Çalışanların örgüte yönelik tutum ve davranışlarını konu alan araştırmalarda, yaptıkları işte üstlendikleri rollere ilişkin algıları sıklıkla incelenen kavramlardan biridir. Ayrıca çalışanların iş performansı ve kendi performans algıları da örgüt bağlamında çalışılan ve örgütsel tutumlarla ilişkilendirilen en önemli değişkenlerden biridir (George ve Jones, 1997). Sosyal bilimlerin farklı disiplinlerine konu olan sinizm kavramı, özellikle 1990’lı yıllardan bu yana örgüt bağlamında incelenmekte olan tutumlardan bir değeridir. Küreselleşme, artan rekabet düzeyi ve teknolojik yenilikler, örgütlerdeki birleşme ve küçülmeler, güvensiz ve çıkarıcı davranışlarla dolu çalışma ortamı çalışanların tutum ve davranışlarını etkilemektedir. Negatif bir tutum olan ve “bireyin çalıştığı örgüte yönelik olumsuz tutumu” olarak tanımlanan örgütsel sinizm kavramı, şimdiye kadar yapılan araştırmalarda pek çok öncül ve sonuç değişkeniyle ilişkilendirilmiştir. Örgüte yönelik tutumlar üzerinden performans iyileştirilmesi ya da performans ile ilgili sorunların giderilmesi sağlanabileceğinden, örgütlerde sinizmin ve iş rolü algılarının sebep-sonuç ilişkisi içinde olduğu unsurların araştırılması, örgüt yöneticileri açısından önem arz etmektedir. Söz konusu bu öneminden ötürü, bu çalışmada örgütsel sinizm ile çalışanların iş ortamının sinizm düzeyi, iş rolü algıları ve algılanan performans arasındaki ilişki incelenmektedir.

Literatürde üniversitelerde faaliyet gösteren öğretim elemanlarının örgütsel sinizm tutumlarını inceleyen sınırlı sayıda çalışma olmakla birlikte, akademisyenlerin sinik tutumlarının birbirlerinin sinik tutumuna ve performansına ne ölçüde yansıtıldığını inceleyen çalışma sayısı yok denecek kadar azdır (Bknz. Akçay, 2017) ve iş ortamındaki rollerini algılama biçimlerinin sinik tutumları ile performansını nasıl etkilediğini ele alan çalışma ise yapılmamıştır. Bu doğrultuda bu çalışmanın, akademisyenler arasında örgütsel sinizmin bulaşıcılığının ve sinik davranışların algılanan performans ve iş rolü algıları ile ilişkisinin tespiti, üniversitelerde bireysel ve dolaylı olarak da kurumsal performansın artırılması yönünde alınması gereken tedbirleri ele alması bakımından literatüre anlamlı bir katkı sağlayacağı umulmaktadır.

2. Kuramsal Çerçeve

Yönetim, psikoloji, sosyoloji ve politika gibi sosyal bilimlerin farklı disiplinlerine konu olan ve toplumsal ve bireysel düzeyde incelenen “sinizm” kavramı, dünya nimetlerinden uzak durmak (çilecilik), konuşurken dobra olmak ve davranış sergilerken ayıptanılmaz ve sakınmazlıktan yana olmak, her türlü gelenek ve göreneğe karşı çıkmak anlamında kullanılmıştır (Hançerlioğlu, 1993:463). Psikolojik açıdan incelendiğinde sinizm; Oxford İngilizce Sözlüğüne göre “bireyin, çevresindeki insanların dürtü ve eylemlerinin samimiyetine ve iyiliğine inanmaması, bunu küçümseyerek ve istihza ederek ifade etmeyi alışkanlık haline getirmesi” olarak tanımlanmaktadır (Brandes, 1997:8). Yapılan farklı tanımlar genel olarak değerlendirildiğinde sinizm; genelde insanları bencil, değersiz, hilekar ve tembel olarak tasvir eden bir kavram olup, bireyin insanın tabiatı hakkında düşük düzeyde bilgi sahibi olması şeklinde de açıklanmaktadır (Barefoot, Dodge, Peterson, Dahlstrom ve Williams, 1989: 48; Costa, Zonderman, McCrae ve Williams, 1986: 284; Cook ve ve Medley, 1954:414). Sinizm konusunda yapılmış olan bu tanımlar Cook ve Medley’in (1954) geliştirdikleri Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri (Minnesota Multiphasic Personality Inventory-MMPI) kapsamındaki “husumet” kavramına dayanır. Bu envanterden yüksek puan alanlar, etrafındaki insanlara husumet besleyen bireylerdir. Bu bireyler, başkalarını ‘bencil olan, dürüst ve güvenilir olmayan’ şeklinde değerlendirip, onlara karşı yardımsever ve arkadaşça davranmama eğilimi gösterirler (Brandes, 1997:8-11).

O’Hair ve Cody (1987:282) ise sinizmi makyavelizmin bir alt boyutu olarak ele almakta ve şöyle tanımlamaktadır: Sinikler, başkalarının güvenilir olmadığına, ahlaksız olduğuna, herhangi bir şeyi istemelerinin ardındaki gerçek nedenleri kendilerine saklamaları gerektiğine inanırlar (Brandes, 1997:11). Makyavelist anlayışa göre, başkalarını kullanan ve ikna etme becerisi yüksek olup kendileri daha az ikna edilebilen bireyler, insanlarla aralarına mesafe koyup sonuçlara göre hareket ederek daha çok kazanan bireylerdir (Özkalp ve Kırel, 2001:106). Macchiovelli’ye göre bütün büyük işler, sözünde durmayan, acımasız ve yalancı kişiler tarafından başarılmaktadır (Hançerlioğlu, 2000:37). Makyavelist bir yönetici de insanların bencil, nankör ve ikiyüzlülük gibi kötü özelliklerini göz önünde bulundurarak, yönetim için bir araç oldukları gerçeğinden hareketle onları, kendisinin doğru, güvenilir, adil ve tarafsız olduğuna inandırarak ve yüreklerine korku salarak yönetmelidir (Başaran, 2004:45). Makyavelist bir yöneticinin çalışanlara yönelik tutumu ile sinik tutum arasındaki kurulan bu benzerlik dolayısıyla örgütsel sinizm kavramı Makyavelizm ile ilişkilendirilmiştir.

Örgütsel sinizm kavramı, Kanter ve Mirvis (1989) tarafından yazılan ve sinizmin örgütlerde yaygınlaşma sebebinin konu alan kitap ile birlikte ortaya çıkmış; örgütsel sinizm konusunda yapılan araştırmalar özellikle 1990'lı yıllarda yoğunlaşmıştır. Kuramsal temelleri beklenti, atıfta bulunma, tutum, sosyal değişim, duygusal olaylar ve sosyal güdülenme kuramlarına dayanan örgütsel sinizm kavramı, “örgütün dürüstlükten yoksun olduğu inancına ve örgüte yönelik olumsuz duygulara bağlı olarak ortaya çıkan aşağılayıcı ve eleştirel davranışta bulunma eğilimi” olarak tanımlanmaktadır (Dean, Brandes ve Dharwaskar, 1998).

Bir tutum olarak kavramsallaştırılan örgütsel sinizmin, boyutları açısından ele alındığında üç boyuttan oluşan bir kavram olarak incelendiği görülmektedir. *Biliş boyutu*; sinizmin, bireyin çalıştığı örgütün dürüstlükten yoksun olduğu inancına ilişkin boyuttur. Sinik bireyler, çalıştıkları örgütlerin uygulamaları itibarıyla dürüstlükten yoksun olduğuna, örgütün resmi beyanlarının ciddiye alınamayacağına, örgütte çalışanların kendi menfaatleri doğrultusunda ilişkiler kurduklarına ve davranışlarının tutarsız ve güvenilmez olduğuna inanırlar (Brandes, 1997: 30). *Duygu boyutu*; sinizmin, bireyin çalıştığı örgüte yönelik küçümseme ve öfke gibi duygularına ilişkin boyuttur. Sinik tutumların duygusal boyutu, Izzard (1997) tarafından her biri yumuşak ve sert olmak üzere tanımlanan dokuz temel duygudan (ki bunlar; heyecan, sevinç, şaşkınlık, üzüntü, öfke, nefret, küçümseme, korku ve utançtır) bazılarını kapsar. Örneğin sinik bireyler örgütlerini düşündüklerinde öfke duyabilir ya da örgütlerini küçümseyebilirler. Bu hor görme onların hoşuna gidebilir (Brandes, 1997: 30). Örgütlerini küçümseyen bireylerde, kendilerinin daha bilgili oldukları veya üstün anlama ve kavrama becerisine sahip oldukları inancıyla birlikte kendini beğenmişlik duygusuna da sıkça rastlanmaktadır (Brandes ve Das, 2006: 237). *Davranış boyutu*; sinizmin, bireyin yukarıda bahsedilen duygu ve inançlar doğrultusunda çalıştığı örgüte karşı olumsuz tavrını davranışlarına yansıtmasına ilişkin boyuttur. Örgütsel sinizmde en belirgin davranış ‘örgütü eleştirmek’ ve ‘alaycı mizah’tır. Bu yolla bireyler, çalıştıkları örgütleri hedefleri dolayısıyla istihza konusu edebilirler, misyon ifadelerini kendilerince yeniden yazabilir ve alaycı yorumlar yapabilirler. Siniklerin davranışlarının temelinde örgüte karşı duydukları güvenin boşa çıkması olabilmektedir (Brandes, 1997: 31-35). Sinik davranışlar, imalı bakışmalar ve gülüşmeler şeklinde beden dili ile sergilenen davranışlar da olabilmektedir (Brandes ve Das, 2006: 240).

Örgütsel sinizm konusunda yapılmış olan araştırmalara göre çalışanların örgütlerine yönelik sinik tutumlarıyla ilişkilendirilen çok sayıda tutumsal ve davranışsal değişken vardır. Bunlar içerisinde yer alan kişisel unsurlar, kişilik özelliği (pozitif duygusal durum, negatif duygusal durum ve sinik olmaya karakter olarak yatkınlık) ve demografik özellikler (yaş, cinsiyet, medeni hal, eğitim düzeyi, işte kalma süresi, mesleki kıdem) olarak incelenmiştir. Örgütsel sinizmi, kişilik özelliği ile ilişkilendiren araştırmalar (Treadway vd.,2004; Hochwarter, James, Johnson ve Ferris, 2004; Abraham, 2000) ve demografik özellikler ile ilişkilendiren araştırmalar (Mirvis and Kanter, 1991; James, 2005; Kasapoğlu, 1992; Anderson and Bateman, 1997; Delken, 2004; Bonner vd.,2005; Fero, 2005; Cartwright and Holmes, 2006; Fero, 2005; Erdost vd.,2007; Güzeller and Kalagan, 2008; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Efiltili vd., 2008; Chiaburu vd., 2013; Kutanis ve Çetinel, 2009) içinde, söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlı çıktığı çalışmalarda bu ilişki zayıf nitelikte olup, ilişkinin yönü ise bazılarında negatif bazılarında pozitif olduğundan tutarlılık göstermemektedir. Dolayısıyla kişisel unsurlar ile örgütsel sinizmi ilişkileri tam olarak açıklığa kavuşturulamamıştır.

İlgili literatürde 2000’li yıllarda yapılan çalışmalarda örgütsel sinizm ile ilişkilendirilen değişkenler arasında örgütsel vatandaşlık (Abrahamn, 2000; Turner ve Valentine, 2001), psikolojik sözleşme ihlalleri, tükenmişlik, kişi-rol çatışması, kişilik sinizmi (Abraham, 2000); örgüt iklimi, işten çıkarılma olasılığı, rekabete dayalı olmayan ücret sistemi (Khan, 2006); psikolojik dayanıklılık (Cole, Brush, Vogel, 2006); örgütsel güven (Chrobot, Mason, 2003; Thompson vd, 2000; Turner ve Valentine, 2001), kişisel ve algılanan örgütsel değerler arasındaki uyumsuzluk, iş otonomisi, örgüte dayalı özsaygı (Naus, Iterson, Roe, 2007); yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu gibi demografik faktörler ve genel sinizm, kadrolu ve mevsimlik çalışma sistemi (Güzeller ve Kalağan, 2008; Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007; Efiltili, Gönen ve Öztürk, 2008; Tokgöz ve Yılmaz, 2008); tükenmişlik (Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003), algılanan örgütsel destek (Byrne ve Hochwarter, 2007); örgütlerin personelden artan bir beklenti içinde olmaları ve onlardan daha çok kazanç/fayda sağlama arzusu (Özgener vd., 2008); örgütsel adalet (Kutanis ve Çetinel, 2009); pozitif ve negatif duygu durumları (Treadway vd.,2004; Hochwarter, James, Johnson ve Ferris, 2004); işe yabancılaşma (Abraham, 2000), iş yükünde artış, çalışan sağlığına ve özel yaşamına zarar verme eğilimli yeni iş ortamı (Cartwright ve Holmes, 2006); iş performansı, verimli olmayan prosedürlerin değiştirilmesi (Byrne ve Hochwarter, 2008; Brandes ve Das, 2006) değişkenleri yer almaktadır.

Söz konusu çalışmalardan elde edilen bulgulara göre, çalışanların örgütlerine yönelik sinik tutumların öncülü ve sonucu niteliğindeki çeşitli değişkenler incelenmiş fakat örgütsel değişkenler ile sinizm ilişkisi tam olarak açıklığa kavuşturulamamıştır. Bu belirsizlik, sinizmin genel olarak olumsuz olarak algılanan ve yöneticiler ve örgütler açısından hassas bir konu olmasından dolayı yönetim araştırmalarında sinizme verilen önemin yetersizliğinin bir göstergesi olarak kabul edilebilir (Andersonn, 1996: 1401; Chiaburu vd., 2013). Literatürde görülen bu yetersizliği gidermek amacıyla Chiaburu ve arkadaşları (2013) 34 bağımsız araştırmayı ele alarak yaptıkları meta analizinde, örgütsel sinizm ile inceleme kapsamındaki demografik özellikler (yaş, cinsiyet, eğitim

düzei, işte kalma süresi) arasında ya istatistiksel açıdan anlamlı olmayan ya da anlamlı olsa dahi düşük düzeyde anlamlı olan ilişki tespit etmişlerdir. Demografik değişkenler arasında sinizm ile en düşük ilişkiye sahip olan yaş değişkeni ($r=-.02$) olurken, en yüksek ilişkiye sahip olan ise görevde kalma süresi değişkenidir ($r=.11$). Araştırmacılar, elde ettikleri bu bulgulara dayanarak, demografik değişkenlerin örgütsel sinizmi tahmin etmede etkisini ölçerken kontrol değişkeni olarak ele alınması için daha kuvvetli teorik gerekçelere ihtiyaç duyulduğunu vurgulamışlardır.

Aynı araştırmada (Chiaburu vd., 2013) psikolojik baskı unsurları (aşırı iş yükü ve rol çatışması gibi) ile örgütsel sinizm arasında ise orta düzeyde güçlü pozitif ilişki ($r= .30$) tespit edilmiştir. İncelenen “psikolojik baskı” değişkeni şu şekilde tanımlanmaktadır (Lazarus ve Folkman, 1984); psikolojik baskı, çalışanın çevresinden gelen ve kendi kapasitesini aşan taleplerle başa çıkamaması durumunda ortaya çıkan psikolojik stres durumudur. Aşırı iş yüküne maruz kalma durumunda ortaya çıkan ve duygusal tükenmişlik şeklinde tezahür edebilen psikolojik baskı, örgütteki rol belirsizliği dolayısıyla da oluşabilir. Rol belirsizliği, iş rolleriyle ilgili psikolojik değişkenlerden biri olup, örgütsel tutumlar ile birlikte incelenmektedir. İş ortamında ortaya çıkan strese ilgili olan rol belirsizliği gibi, rol çatışması da iş rolü algularından biri olup, performans ve iş tutumları ile ilişkilendirilmektedir. Rol belirsizliği ve rol çatışması yaşayan çalışanlar, çalıştıkları örgütün dürüstlüğü ve etkinliğini sorgular hale gelebilir. Çünkü örgütün belirsiz iş tanımları, çalışanın özel hayatını önemsememesi, çalışanın yetki sınırlarının belirsiz olması, amirler/yöneticilerin arasında çelişki olması ve çalışandan birbirine zıt şeyler talep etmeleri, yetersiz kaynak ve destek ile iş yapmak zorunda bırakılmak gibi sebepler çalışanı psikolojik baskı altına sokabilir. Tüm bu açıklamalar ışığında Chiaburu vd.nin (2013) yaptığı çalışmadan elde edilen psikolojik baskı ile örgütsel sinizm arasındaki pozitif ilişki ($r= .30$) bize, iş ortamındaki rol çatışması ve rol belirsizliği ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki hakkında ipucu vermekte ve bu araştırmanın problemlerinden birine ışık tutmaktadır. *Bu araştırmanın temel problemlerinden biri şudur; “Çalışanların iş ortamındaki rol alguları (rol belirsizliği ve rol çatışması algısı) ile çalıştıkları kuruma yönelik sinik tutumları arasında nasıl bir ilişki vardır?”*. Yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda “çalışanların rol algısı” ile çalışanların örgüte yönelik sinik tutumları arasındaki ilişkinin pozitif olması beklenmektedir.

İlgili literatürde yüksek düzeyde iş stresi, rol belirsizliği ve rol çatışması yaşayan çalışanların düşük performans gösterdikleri yönünde bulgulara ulaşılan çalışmalar olmakla birlikte, rol algısı (rol belirsizliği ve çatışması) ile performans ilişkisinin anlamsız olduğu çalışmalar da vardır (Schuler, 1973; Schuler, 1985; Brown ve Petterson, 1993; Fried vd., 1998; Yeverehyahu, 1998; Varca, 1999; Gilboa vd., 2008). Dolayısıyla bu değişkenler arasındaki ilişki netlik kazanmamıştır.

Chiaburu vd.nin (2013) yaptıkları çalışmada, örgütsel sinizmin davranışsal sonucu olarak performans ile arasındaki ilişki düşük düzeyde negatif ($r= -.10$) olarak belirlenmiştir. Buradaki görev performansı verileri, çalışanların görev performanslarını kendilerinin değerlemeleri neticesinde değil, amir değerlendirmelerinden ve firma kayıtlarından elde edilmiş verilerdir (bu veriler, analiz kapsamındaki araştırmaların $\frac{3}{4}$ 'ünden elde edilmiştir). Araştırmacılar bu durumun, performans ile örgütsel sinizm arasındaki negatif ilişkinin düşük düzeyde çıkmasının sebebi olabileceğini, çünkü amir tarafından yapılan performans değerlendirmesinin yanlı olabileceğini belirtmişlerdir. Ayrıca araştırmacılar, görev performansı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki hakkında daha açık ve net sonuçlara ulaşabilmek için, yaptıkları meta analizi kapsamında ele aldıkları sadece dört araştırmadan daha çok araştırmaya ihtiyaç duyulduğunu ifade etmişlerdir.

Teorik olarak değerlendirildiğinde, örgütsel sinizmin iş performansını olumsuz etkileyeceği ya da olumsuz bir öncül olduğu ileri sürülebilir. Çünkü sinik çalışanlar, çalıştıkları örgüt ile ilgili yaşadıkları hayal kırıklıkları dolayısıyla, gösterecekleri performans ile alacakları ödül arasında sıkı bir bağ olmadığını düşündüklerinden, daha düşük çaba ve performans sergileyebilirler (Wilkerson, 2002; Sims ve Szilgayı, 1975). Bununla birlikte araştırmacılar sinik çalışanların, değişim için itici birer pozitif güç olabileceklerini ve dolayısıyla özellikle “şeytanın avukatlığı”nı yapan çalışanlara ihtiyaç duyulduğu durumlarda ve etkili olmayan yönetimde ve rutin işlerde daha etkin çalışabileceklerini belirtmişlerdir (Brandes ve Das, 2006: 253-254). Bu durumda örgüte yönelik sinik tutumun performansı olumsuz etkileyeceği şeklindeki varsayım her zaman geçerli olmayabilir. Nitekim yapılan araştırmalardan elde edilen bulgular, örgütsel sinizm ve çalışan performansı arasındaki ilişkiyle ilgili birbirine zıt varsayımları destekler niteliktedir (Byrne ve Hochwarter, 2008; Brandes ve Das, 2006). Zira şimdiye kadar yapılan araştırmalarda, örgütsel sinizmin örgüte yönelik sonuçlarından biri olan performans ile ilişkisine yönelik bulgular da farklılık arz etmekte olup, iki değişken arasındaki ilişki tam olarak açıklığa kavuşturulamamıştır. Bu araştırmaların bazılarında performans ölçümü direkt olarak görev performansı ile ölçülmüşken, bazılarında ise gönüllü ve ihtiyari performans olarak tanımlanan rol ötesi performans (örgütsel vatandaşlık davranışı ve üretim karşıtı davranışlar) ile ölçülmüştür. Dolayısıyla farklı sonuçlar elde edilmiştir. Örneğin, bir araştırmaya göre örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel sinizm arasında negatif ilişki varken (Abraham, 2000), bir başka araştırmaya göre görev performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile sinizm arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır (Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003; Bardak vd., 2011). Byrne ve Hochwarter (2008), örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin, sinizm-görev performansı

ilişkisinden yaklaşık iki kat önemli olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Bu bulguyu, örgütsel sinizm ile görev performansından ziyade, gönüllülük esasına dayalı olan rol ötesi performans (örgütsel vatandaşlık davranışı) arasında daha güçlü ilişki olabileceği şeklinde yorumlamışlardır. Dolayısıyla örgütsel sinizm ile hangi tür performans ilişkisinin ölçüldüğü önem arz etmektedir.

Bu araştırmanın temel problemlerinden bir diğeri şudur: Çalışanların çalıştıkları kuruma yönelik sinik tutumları ve iş rolü algıları ile performans algıları arasında nasıl bir ilişki vardır? Yukarıdaki açıklamalara göre çalışanların örgüte yönelik sinik tutumları ve iş rolü algıları ile performansları arasındaki ilişkinin negatif olması beklenmektedir.

Yukarıda ele alınan teorik ve araştırmaya dayalı çalışmalar doğrultusunda bu çalışmanın değişkenleri arasındaki ilişkiler hakkındaki beklentiler özetle şöyledir: Akademisyenlerin çalıştıkları kuruma yönelik sinik tutumlarının sebeplerinden birinin üstlendikleri rollere ilişkin algıları (rol belirsizliği algısı ve rol çatışması algısı), bir diğeri ise çalışma arkadaşlarının sinik tutumları olması beklenmektedir. Ayrıca akademisyenlerin sinik tutumları dolayısıyla düşük performans sergileme eğilimlerinin artacağı beklenmektedir. Böylece daha önce yapılan teorik ve bazı araştırmaya dayalı çalışmalarla paralel sonuçlara ulaşılmış olacaktır. Performans ile ortam sinizmi ve iş rolü algıları arasında ise anlamlı ve negatif ilişki olacağı beklenmektedir. Bu beklenen sonuçların nedeni, genel geçer bir kuram olan sosyal değişim kuramının örgütlerde ve kültürlerde geçerli bir kuram olmasıdır. Zira pozitif duygular içinde olan insanlar, kendilerine bu pozitif ortamı sağlayan işlerine veya işyerlerine karşı vefa duygusuyla daha iyi performans göstermeye eğilimli olabilirler (Van Dyne ve Soon, 1998).

3. Yöntem

3.1. Anakütle ve Örneklem

Bu araştırmaya İstanbul ve Ankara’da faaliyet gösteren iki devlet üniversitesinde çalışan 233 araştırma görevlisi katılmıştır. İlişkisel araştırma yöntemi kullanılarak SPSS programı ile istatistiksel veri analizi yapılmıştır. Araştırma verileri 2016 yılının güz döneminde toplanmıştır.

Katılımcıların %56’sını kadınlar, %44’ünü erkekler oluşturmakta ve yaşları 23 ile 38 arasında değişmektedir. Eğitim durumu itibarıyla katılımcıların %47’si yüksek lisans, %42’si doktora yapmakta, %11’i ise doktora mezundur. Mevcut işini yaptığı süre itibarıyla katılımcılar; %42’si 3 ile 5 yıl, %40’i 3 yıldan az, %17’si 6 ile 10 yıl arası ve geri kalan %2’si ise 11 ile 15 yıl süresince araştırma görevlisi olarak çalışanlardan oluşmaktadır. Bunların %51’i araştırmanın yapıldığı dönemde çalıştıkları kurumda görevlerine başlamışlardır.

3.2. Ölçüm Araçları

Araştırmada kullanılan ankette katılımcıların demografik özelliklerinin ölçümü için yer alan sorulara ilaveten beş farklı ölçek bulunmaktadır ve bütün ölçekler araştırmacı tarafından Türkçe’ye çevrilmiştir: Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyini ölçmek amacıyla Brandes’in (1997) Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek; “bilişsel boyut” (5 madde), “duygusal boyut” (4 madde), “davranışsal boyut” (5 madde) olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Biliş boyutuna örnek olarak “Bu kurumun politika, hedef ve uygulamaları arasında çok az ortak nokta olduğuna inanıyorum” ifadesi, duygu boyutuna örnek olarak “Bu üniversiteyi düşündüğümde içimi endişe kaplıyor” ifadesi, davranış boyutuna örnek olarak “Üniversitenin slogan ve uygulamalarıyla dalga geçiyorum” ifadesi gösterilebilir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı (α) 0,91’dir. İlgili boyutların geçerliliğini belirlemek amacıyla yapılan faktör analizi sonuçlarına göre ölçekte üç temel faktör yapısı olduğu görülmüştür. Analize göre “bilişsel boyut” ile ilgili maddeler birinci, “duygusal boyut” ile ilgili maddeler ikinci, “davranışsal boyut” ile ilgili maddelerden “üniversitenin sloganları ve uygulamalarıyla dalga geçiyorum” maddesi (analizlere dahil edilmemiştir) dışındaki diğer tüm maddeler ise üçüncü faktör altında toplanmıştır. Birinci faktör yükü varyansın %34’ünü, ikinci faktör yükü varyansın %22’sini, üçüncü faktör yükü ise varyansın %14’ünü açıklamıştır.

Katılımcıların çalıştıkları ortamın sinizm düzeyi hakkındaki algılarını ölçmek amacıyla kullanılan ölçek, Brandes’in (1997) Örgütsel Sinizm Ölçeğinden uyarlanmış olup, aynı sayıda maddeden (14 madde) oluşmaktadır. Ölçekteki davranış boyutuna “Birlikte çalıştığım meslektaşlarım üniversitenin slogan ve uygulamalarıyla dalga geçiyorlar” ifadesi örnek ifade olarak gösterilebilir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı (α) 0,89’dur. Ölçeğin boyutlarının geçerliliğini belirlemek amacıyla yapılan faktör analizi sonuçlarına göre üç temel faktör yapısı olduğu görülmüştür. Analize göre “bilişsel boyut” ile ilgili maddeler birinci, “duygusal boyut” ile ilgili maddeler ikinci, “davranışsal boyut” ile ilgili maddeler ise üçüncü faktör altında toplanmıştır. Birinci faktör yükü varyansın %31’ini, ikinci faktör yükü varyansın %20’sini, üçüncü faktör yükü ise varyansın %16’sını açıklamıştır. Bu durum, faktör yapısının, orijinal ölçekteki faktör yapısına uygun olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların bireysel performans algılarını ölçmek amacıyla Sigler ve Pearson’un (2000) Kirkman ve Rosen’den (1999) uyarladığı Algılanan Bireysel Performans ölçeği kullanılmıştır. Orijinal ölçeğin dört maddesi

kullanılmıştır. Bu ölçeğe ilişkin örnek ifadeler ise şunlardır: “Görevlerimi tam zamanında tamamlarım”, “İş hedeflerime ulaşıyorum”. Ölçeğe uygulanan faktör analizi sonucunda ölçeğin, varyansın %61’ini açıklayan tek boyutlu bir yapı sergilediği görülmüştür.

Katılımcıların yaşadıkları rol belirsizliği ve rol çatışması düzeyini ölçmek amacıyla Rizzo vd.nin (1970) Rol Belirsizliği Ölçeği (6 madde) ve Rol Çatışması Ölçeği (8 madde) kullanılmıştır. Rol belirsizliği ölçeğine ilişkin örnek olarak “Ne kadar yetkiye sahip olduğumu biliyorum”, rol çatışması ölçeğine örnek olarak “Birden fazla kişi benden birbirine zıt taleplerde bulunabiliyor” ifadeleri verilebilir. Ölçeklere uygulanan faktör analizi sonucunda, rol çatışması ölçeğinin “Başkalarından yardım alarak yapmam gereken işleri yardım almadan yaptığım oluyor” ifadesi (analizlere dahil edilmemiştir) dışındaki ifadelerin tek boyutlu bir yapı sergilediği ve varyansın %33’ünü açıkladığı görülmüştür. Rol belirsizliği ölçeğinin ise varyansın %46’sını açıklayan tek boyutlu bir yapı sergilediği görülmüştür.

3.3. Bulgular

Bu çalışmada kullanılan ölçeklerin ortalama, standart sapma, güvenilirlik katsayıları ve madde sayılarına ilişkin bilgileri Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: Ölçeklerin Ortalamaları, Standart Sapmaları, Güvenirlik Katsayıları ve Madde Sayıları

	Ortalama*	Standart sapma	α	Madde sayısı
Sinizm**	3,34	0,83	0,91	14
Performans Algısı	4,33	0,64	0,78	4
Ortam sinizmi***	3,43	0,72	0,89	14
Rol çatışması	3,74	0,72	0,76	8
Rol belirsizliği	2,97	0,73	0,76	6

*Ortalamaların yüksek olması, ilgili değişkenin değerinin yüksek olması anlamına gelmektedir

** Sinizmin düşünce, duyu ve davranış boyutlarının ortalamaları sırasıyla: 3.18, 2.98, 3.62

*** Ortam sinizminin düşünce, duyu ve davranış boyutlarının ortalamaları sırasıyla: 3.04, 3.21, 3.42

Tablo 1’de gösterildiği üzere, katılımcıların örgütsel sinizm düzeyinin ortalaması 3,34’tür. Bu değer, araştırma görevlilerinin sinizm düzeylerinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Örgütsel sinizmin alt bileşenlerinden en güçlüsü davranış sinizmi (ort.:3,62; std.sapma: 0,77), en zayıfı ise duygusal sinizm olarak bulunmuştur (ort.:2,98; std.sapma: 0,68). Araştırma görevlilerinin çalıştıkları ortamın sinizm düzeyine ilişkin algılarının ortalaması ise 3,43 olup, bu değer de çalışma ortamında yüksek düzeyde siniklerin olduğu anlamına gelmektedir. Çalışma ortamının alt bileşenlerinden en güçlüsü davranış sinizmi (ort.:3,42; std.sapma: 0,70), en zayıfı ise duygusal sinizm olarak bulunmuştur (ort.:3,04; std.sapma: 0,66). Ortalamaları itibarıyla araştırma görevlilerinin kendi sinizm düzeyleri, çalışma ortamının sinizm düzeylerinden daha düşüktür.

Katılımcıların kendi performans algılarının ortalaması 4,33 olarak belirlenmiştir. Bu değer, araştırma görevlilerinin kendi performanslarını çok yüksek düzeyde değerlendirdikleri anlamına gelmektedir.

Katılımcıların iş ortamında algıladıkları rol çatışması ortalaması (3,74) yüksek düzeyde olup, rol belirsizliği (2,97) ise orta düzeydedir.

Örgütsel sinizm, performans algısı, iş rolü algılarının; yapılan T-testi ve Anova analizlerinden elde edilen bulgulara göre yaş, cinsiyet ve görev süresi bakımından anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

3.3.1. Değişkenler Arasındaki Korelasyon

Bu çalışmada kullanılan değişkenler arasındaki korelasyon ve anlamlılık değerleri Tablo 2’de sunulmuştur. Verilere göre, 0,01 anlamlılık düzeyinde, performans algısı ile rol belirsizliği arasında anlamlı ve negatif ($r=-0,385$) ilişki, performans ile yaş arasında anlamlı ve pozitif ($r=0,171$) bir ilişki, 0,05 anlamlılık düzeyinde performans ile rol çatışması arasında anlamlı ve pozitif ($r=0,112$) ilişki vardır. 0,05 anlamlılık düzeyinde, araştırma görevlilerinin örgütsel sinizmi ile algıladıkları performansları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=-0,162$). Performansın diğer değişkenlerle arasında istatistiksel bakımdan anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Tablo 2: Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayıları

	S	PA#	OS	RÇ	RB	C	Y	E	GS
Sinizm (S)	1								
Performans Algısı (PA)#	-0,162*	1							
Ortam sinizmi (OS)	0,696**	-0,110	1						
Rol çatışması (RÇ)	0,677**	0,112*	0,525**	1					
Rol belirsizliği (RB)	0,506**	-0,385**	0,405**	0,287**	1				
Cinsiyet (C)	0,035	-0,046	-0,066	-0,010	-0,114	1			
Yaş (Y)	-0,124	0,171**	-0,146*	-0,075	-0,039	0,048	1		
Eğitim (E)	-0,104	0,027	-0,095	-0,047	0,017	-0,011	0,721**	1	
Görev süresi (GS)	-0,063	0,097	-0,064	-0,166*	0,054	-0,018	0,788**	0,757**	1

Performans verileri normal dağılım göstermediğinden, performans değişkeni ile diğer değişkenler arasındaki ilişki parametrik olmayan test (Spearman korelasyon testi) ile analiz edilmiştir.

** p<0.01

* p<0.05

Sinizm ile çalışma ortamı sinizmi arasında ise 0,01 anlamlılık düzeyinde yüksek düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki ($r=0,696$) tespit edilmiştir. Bu korelasyon değeri, araştırma görevlisinin değerlendirmesine göre, kendi sinizm düzeyleri ile çalıştıkları ortamın sinizm düzeyi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Sinizim ile 0,01 anlamlılık düzeyinde, rol çatışması ($r=0,677$) ve rol belirsizliği ($r=0,506$) arasında pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur.

3.3.2. Sinizmi Etkileyen Unsurlar

Sinizm üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla, sinizm ile aralarında anlamlı ilişki tespit edilen çalışma ortamının sinizmi ve rol algısı değişkenleri, demografik faktörlerin kontrol edildiği aşamalı regresyon analizinde incelenmiştir. Tablo 4'te sonuçları gösterilen regresyon analizine göre, ilk aşamada analize dahil edilen kontrol değişkenleri (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, görev süresi) bağımlı değişkendeki varyansın %0,06'sını açıklarken, performans algısı dışında kalan¹ diğer değişkenler ikinci adımda analize dahil edildiğinde bağımlı değişkendeki varyansın %70'ini ($R^2=0,697$) açıklamıştır. Böylece çalışma ortamı sinizmi, rol çatışması ve rol belirsizliği modele anlamlı bir katkı sağlamıştır ($\Delta R^2=0,63$; $p<0,01$). Bunlardan çalışanların örgütsel sinizmini en çok yordayan değişkenler sırasıyla rol çatışması ($\beta=0,437$; $p<0,01$), ortam sinizmi ($\beta=0,385$; $p<0,01$) ve rol belirsizliğidir ($\beta=0,200$; $p<0,01$).

Tablo 4: Sinizmi Etkileyen Faktörler

	Değişken	Model			
		Beta	t	R ²	ΔF
1. adım	Yaş	-0,227	-2,036*	0,065	3,140**
	Grv.süresi	0,384	3,187		
2.adım	Cinsiyet	0,105	2,820**	0,697	91,974**
	Yaş	-0,131	-2,000*		
	Eğitim	-0,164	-2,738**		
	Grv.süresi	0,133	1,848*		

¹ Performans algısı verileri normal dağılım göstermediğinden parametrik analizlere dahil edilmemiştir.

Ortam sinizmi	0,385	8,293**
Rol belirsizliği	0,200	4,703**
Rol çatışması	0,437	9,590**

** p< 0,01 , *p<0,05

Bağımlı değişken: Örgütsel sinizm

Not: Her iki adımda da bağımlı değişkeni sadece anlamlı yordayan bağımsız değişkenler tabloda gösterilmiştir.

4. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmadan elde edilen bulgulara göre, araştırma kapsamındaki araştırma görevlilerinin çalıştıkları üniversiteye yönelik sinik tutumları yüksek düzeydedir ve birlikte çalıştıkları iş arkadaşlarının örgüte yönelik sinik tutumlarından önemli ve anlamlı ölçüde etkilenmektedir. Bu bulgu, çalışanların örgüte yönelik tutumunun, çalışma arkadaşlarının tutumundan etkilendiğini bir başka ifadeyle sinizmin bulaşıcı olduğunu ortaya koymaktadır (Benzer sonuçlar için bkz. Akçay, 2017). Ayrıca örgütsel sinizmin yaş, cinsiyet, görev süresi bakımından anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu bulgular önceden yapılan bazı araştırmalardan elde edilen bulgularla uyumludur (Andersson ve Bateman, 1997; James, 2005; Fero, 2005; Erdost vd., 2007; Güzeller and Kalagan, 2008; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Efilti vd., 2008; Chiaburu vd., 2013).

Çalışmamızın temel problemlerinden biri “Çalışanların iş ortamındaki rol alguları (rol belirsizliği ve rol çatışması algısı) ile çalıştıkları kuruma yönelik sinik tutumları arasında nasıl bir ilişki vardır?” olarak belirlenmişti. Bu problemi çözmek amacıyla yapılan analizlerden; rol çatışması ve rol belirsizliği ile ilişkisi incelenen örgütsel sinizm üzerinde, bu iki iş rolü algısının, beklendiği gibi, önemli ölçüde etkili olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu bir çok araştırma bulgusuyla paralellik arz etmektedir (Bknz. Chiaburu vd., 2013). Bu etki her iki değişken için de pozitif olmakla birlikte, rol çatışmasının örgütsel sinizmi yordayıcı etkisi rol belirsizliğine nazaran daha yüksek çıkmıştır. Bu durum, rol belirsizliği ve çalışma ortamının sinizmi değişkenleri ile rol çatışması değişkeni arasındaki bir tür etkileşimden ortaya çıkmış olabilir. Ayrıca bu sonuç; birbirine zıt iş yapma biçimlerine sahip üstlerle, kaynak ve destek sıkıntısı çekerek çalışmanın daha çok sinik tutum geliştirmeye sebebiyet verebileceği şeklinde yorumlanabilir.

Çalışmamızın temel problemlerinden diğeri ise “Çalışanların çalıştıkları kuruma yönelik sinik tutumları ve iş rolü alguları ile performans alguları arasında nasıl bir ilişki vardır?” olarak belirlenmişti. Bu problemi çözmek üzere yapılan analizlerden, performans algısı ile örgütsel sinizm arasında negatif ve düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Kendi performanslarını çok yüksek olduğunu beyan eden araştırma görevlilerinin performanslarının, üniversiteye yönelik sinik tutumları ile düşük düzeyde negatif ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Bu bulgu, önceden yapılan bazı çalışma varsayımları ve araştırma bulgularıyla uyumludur (Chiaburu vd., 2013; Wilkerson, 2002; Sims ve Szilgayı, 1975).

Örgütsel sinizm ile performans algısı ilişkisinin düşük düzeyde olması ölçme yönteminden kaynaklanmış olabilir (Bknz. Cohen, 1998). Zira bu araştırmada performans ölçümü, kişinin kendi algılarına dayanılarak yapılmıştır. Katılımcılar, kendi performanslarını değerlendirirken objektif bir değerlendirme yapmamış olabilirler. Fakat göz ardı edilmemesi gereken bir husus da şudur ki, bu çalışmada elde ettiğimiz performans algısı verileri, araştırma görevlilerinin kendi performanslarını kendilerinin değerlendirmesi sonucu elde edildiği için bir ölçme yöntemi yanlışlığı olarak düşünülse de, performans değerlendirmeleri amirleri tarafından yapılan çalışanlar için de benzer sonuçların ortaya çıktığı örnekler de bulunmaktadır (Bknz. Chiaburu vd., 2013).

Araştırmamızda örgütsel sinizm ve algılanan performans arasındaki ilişki incelenirken, kamu üniversitelerinde çalışan bu araştırma katılımcılarının, özel sektöre nazaran daha az performans baskısı altında oldukları ve işten çıkarılma kaygıları çok düşük olduğu için sinik tutumlarını performanslarına daha kolay yansıtabilecekleri varsayılmıştır. İki değişken arasındaki zayıf ilişki, araştırma görevlilerinin kendilerine ve işlerine saygı duydukları, meslekleri konusunda idealist oldukları için sinik tutumlarını performanslarına tam olarak yansıtamamalarından kaynaklanabilir. Becker ve Geer’in (1961) “Tıp öğrencileri, tıp mesleğine karşı bazı açılardan sinik bir tutuma sahiptirler fakat aynı zamanda genel olarak tıbbi uygulamalar/ tedavi ile ilgili idealist çabalarını kaybetmemişlerdir” şeklinde ifade ettikleri gözlemleri bu görüşü desteklemektedir (Brandes, 1997:30). Dolayısıyla sinik tutuma sahip olmanın; durumsal bir tutum olmakla birlikte, çalışanların mesleklerine yönelik idealist bakış açılarını, çaba ve heveslerini kaybetmelerine yol açmadığını ifade etmek mümkündür. Buradan hareketle, performansın sinik tutumlardan negatif yönde ama az etkilenmesi bulgusu, mesleğe yönelik idealist bakış ile gerekçelendirilebilir.

Ayrıca elde edilen bulgular, algılanan rol belirsizliği ile algılanan performans arasındaki ilişkinin, tahmin edildiği üzere negatif olmasına rağmen, algılanan rol çatışması ile algılanan performans arasındaki ilişkinin ise pozitif olduğunu göstermiştir. Bu bulgu, rol çatışması ölçeğinde yer alan soruların çoğunun cevaplayıcıda,

“olumsuzluklar ve imkansızlıklar içinde işimi yapıyorum” algısından ziyade “olumsuzluklara rağmen işimi başarıyla yapıyorum” algısı oluşturmasına bağlanabilir.

Bu çalışmadan elde edilen bulgular doğrultusunda örgütsel sinizmin örgüte yönelik olası negatif yansımaları göz önünde bulundurularak, akademik yükseltmelerde kadro verilmemesi, yükselmenin engellenmesi, yapılan bilimsel çalışmalara değer verilmemesi, öğretim elemanları arasında etkili iletişimin olmaması, bireysel görüşlere değer verilmemesi ve gruplaşma gibi sebeplerden ötürü örgütlerine yönelik sinik tutum sergileyebilen akademisyenlerin, bilgiyi üretme ve topluma iletme görevini üstlenen bireyler olarak, psikolojik ve fizyolojik ihtiyaçlarının karşılanması gerekir. Araştırma bulgularından ve bilginin sahibi, üreticisi ve yayıcısı konumundaki insan kaynağının bireysel ve örgütsel performansı artırmak amacıyla doğru yönetilmesi gereğinden yola çıkarak, örgütlerde sinizmi azaltmak ve kontrol altına almak için; kurum uygulamalarının çalışanların örgüte güvenini tesis etme bilinciyle gerçekleştirilmesi, çalışanların fikirlerinin değerli olduğunun onlara hissettirilmesi, sinik tutumların bulaşıcılığını göz ardı etmeden örgüt içinde iletişimin güçlendirilmesi gerekmektedir.

Bu çalışma, işle ilgili rol algılarından rol çatışması ve rol belirsizliği ile hem iş performansı hem de sinik tutumlar arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bu bulgu, rol çatışması ve rol belirsizliğinin, örgütlerde sinizmi ve performans düşüşünü kontrol altına almak için, insan kaynakları uzmanları tarafından dikkate alınması gerektiğini işaret etmektedir. Bu bağlamda görev, yetki ve sorumlulukların açık ve net olmaması, angarya ve yetersiz kaynakla iş yapma, birbirine zıt taleplerde bulunan üstlerle çalışmak gibi iş rolleriyle ilgili psikolojik baskı yaratabilecek hususları azaltmaya yönelik karar ve uygulamaların gereği ortaya çıkmaktadır.

Çalışmamızın kısıtı, verilerin uygun örneklem seçimi yapılmadan anketi doldurmayı kabul eden öğretim elemanlarından elde edilmiş olmasıdır. Katılımcılar her ne kadar Sacket ve Larson’ın (1990) istediği prototipik bir örnekleme teşkil etseler de araştırma örnekleme, başka kamu üniversitelerindeki ve özel üniversitelerdeki araştırma görevlileri de dahil edilerek araştırma kapsamı genişletilebilir ve kıyaslama yapılabilir; araştırma görevlilerinin kadro türleri de göz önünde bulundurularak araştırmanın derinliği artırılabilir. Ayrıca katılımcıların performansları yöneticilerinin (örneğin dekanın, bölüm başkanının) yaptığı değerlendirmeyle ölçülerek elde edilen bulgular, bu çalışmada olduğu üzere ‘katılımcının kendi performansını kendisinin değerlemesi’ yöntemi ile elde edilen bulgularla kıyaslanabilir.

Kaynakça

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126 (3), 269- 292.
- Akçay, V. H., (2017). Cynicism at Universities: A Research Based on Pervasion of Academics’s Cynicism and its Relationship with Performance, *Developments in Social Sciences*, Sofia St. Kliment Ohridski University, 185-199. (Basım aşamasında).
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49, 1395–1418.
- Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects. *The Journal of Organizational Behavior*. 18, 449-470.
- Baysal Can, A., & Tekarslan, E. (1996). *İşletmeler için Davranış Bilimleri*. 2.Bası. İstanbul: Avcıol Basım Yayın.
- Becker, H., & Geer, B. (1961). *Boys in White*. Chicago: University of Press.
- Bommer, W. H., Rich, G. A., & Rubin, R. S. (2005). Changing attitudes about change: Longitudinal effects of transformational leader behavior on employee cynicism about organizational change, *Journal of Organizational Behavior*. 26. 733–753.
- Brandes, P. M. (1997). Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences (Dissertation of Doctor of Philosophy). The University of Cincinnati.
- Brandes, P., & Das, D. (2006). Locating Behaviour Cynicism at Work: Construct Issues and Performance Implications, *Employee Health, Coping and Methodologies* (Edt. Pamela L.Perrewe, Daniel C. Ganster). New York: JAI Press. 233-266.
- Brandes, P., Dharwadkar, R., & Dean, J. W. (1999). Does organizational cynicism matter?: Employee and supervisor perspectives on work outcomes. *Paper Presented at the Eastern Academy of Management*. Philadelphia.
- Brown, S., & Peterson, R. (1993). Antecedents and Consequences of Salesperson Job Satisfaction: Meta-Analysis And Assessment of Causal Effects, *Journal of Marketing Research*, 30 (1), 63-78.
- Byrne, Z., & Hochwarter, W. A. (2008). Perceived organizational support and performance: Relationships across

- levels of organizational cynicism. *Journal of Managerial Psychology*, 23, 54–72.^[1]
- Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The Meaning of Work: The Challenge of Regaining Employee Engagement and Reducing Cynicism. *Human Resource Management Review*, 16 (2), 199–208.^[1]
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I., Banks, G.C., & Lomeli, L.C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83,181–197
- Cohen, A. (1998). An Examination of The Relationship Between Work Commitment and Work Outcomes Among Hospital Nurses. *Scandinavian Journal of Management*, 14 (I/2), 1-17.
- Dean, J. W. Jr., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *The Academy of Management Review*. 23 (2), 341-352
- Delken, M. (2004). Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers (Dissertation), Faculty of Economics and Business Administration. Maastricht: University of Maastricht.
- Efiliti, S., Gönen, Y., & Öztürk, F. (2008). Organizational Cynicism: A Field Research on Administrative Secretaries Working at Akdeniz University.7. *Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi*, Karadeniz Teknik University, Trabzon, 1-14.^[1]
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K., & Reyhanoğlu, M. (2007). The Concept of Organizational Cynicism and Being Tested of the Related Scales with a Company in Turkey. 15. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*. Sakarya University. Sakarya, 514-524.^[1]
- Fero, H. C. (2005). Flow and Cynicism in the Workplace (Dissertation), Claremont Graduate University, Claremont, California.^[1]
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Fleming, P. (2005). Workers Playtime? Boundaries and Cynicism in a “Culture of Fun” Program, *The Journal of Applied Behavioral Science*, 41(1), 285-303.
- Fried, Y., Ben-David, H.A., Tieg, R. B., Avital, N., & Yeverehyahu, U. (1998). The Interactive Effect of Role Conflict and Role Ambiguity on Job Performance. *Journal of Occupational & Organisational Psychology*, 71,19-27.
- George, J. M., & Jones, G. R. (1997). Experiencing Work: Values, Attitudes, and Moods, *Human Relations*. 50 (4), 393-416.
- George, J. M., & Jones G. R. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Fourth Edition. New Jersey: Pearson-Prentice Hall.
- Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y., & Cooper, C. (2008). A Meta Analysis of Work Demands and Stressors and Job Performance: Examining The Main and Moderating Effects. *Personnel Psychology*, 61 (2), 227-271.
- Güzeller, C. O., & Kalagan, G. (2008). Turkish Adaptation of Organizational Cynicism Scale and Investigation in terms of Some Variables in Educational Organizations. 16.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, İstanbul Kültür University, Antalya, 87-94.^[1]
- Hançerlioğlu, O. (1993). *Dünya İnançları Sözlüğü*, Remzi Kitapevi, İstanbul.^[1]
- Hochwarter, W. A., James, M., Johnson, D., & Ferris, G. R. (2004). The interactive effects of politics perceptions and trait cynicism on work outcomes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 10 (4), 44–57.
- Izzard, C. E. (1977). *Human Emotions*. NewYork: Plenum Press.
- Jackson, S. E., Schuler, R. S. (1985). A meta-analysis and Conceptual Critique of Research on Role Ambiguity and Role Conflict in Work Settings. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 36, 16-78.
- James, M. S. L., (2005). Antecedents and Consequences Of Cynicism in Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems, Unpublished Doctoral Dissertation, The Florida State University, USA.
- Johnson, J. L., & 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, 627–647.^[1]
- Kanter, D. L., & Mirvis, P. H. (1989). *The Cynical Americans*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Kasapoğlu, M. A. (1992). *Health Sociology Researches from Turkey*, Ankara: Sosyoloji Derneği Yayınları VI.
- Kirkman, B.L., & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42 (1), 58-74.^[1]^[SEP]
- Kutaniş, R. Ö., & Çetinel, E. (2010). Adaletsizlik Algısı Sinisizmi Tetikler mi?: Bir örnek olay, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(26), 186-195.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.^[1]^[SEP]
- Lysonski, S., & Woodside, A. (1989). Boundary Role Spanning Behavior, Conflicts And Performance of Industrial Product Managers. *The Journal of Product Innovation Management*, 6 (9), 169-184.
- Mirvis, P. H., & Kanter, D. L. (1991). Beyond Demography: A Psychographic Profile of The Workforce, *Human Resource Management*. 30 (1), 45-68.
- O'Brien, K., Leichenko, R., Kelkar, U., Venema, H., Aandahl, G., Tompkins, H., Javed, A., Bhadwal, S., Barg, S., Nygaard, L., & West, J. (2004). Mapping Vulnerability to Multiple Stressors: Climate Change and Globalization in India. *Global Environmental Change*, 14, 303-313.
- Özler, D. E., & Atalay, C. G. (2011). A Research to Determine the Relationship between Organizational Cynicism and Burnout Levels of Employees in Health Sector, *Business and Management Review*, 1(4), 26-38.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P., & Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *The Academy of Management Executive*, 11, 48-59.^[1]^[SEP]
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*. 15 (2), 150-163.^[1]^[SEP]
- Schuler, R. S. (1973). Role Perceptions, Satisfaction, and Performance: A Partial Reconciliation. *Journal of Applied Psychology*, 60 (6), 683-687.
- Sigler, T. H., Pearson, C. M. (2000). Creating an Empowering Culture: Examining the Relationship Between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment. *Journal of Quality Management*. 5, 27-52.
- Sims, H. E., & Szilagyi, A. D. (1975). Leader reward behavior and subordinate satisfaction and performance. *Organizational Behavior and Human Performance*, 14, 426-438.^[1]^[SEP]
- Stanley, D. J. (1998). Employee Cynicism About Organizational Change: Development and Validation of a Measure. Unpublished Master Dissertation, The University of Western Ontario, Ontario
- Tesluk, P. E., Vance, R. J., & Mathieu, J. E. (1999). Examining Employee Involvement in the Context of Participative Work Environments. *Group Organization Management*, 3 (24), 271-299
- Tokgöz, N., & Yılmaz, H. (2008). Organizational Cynicism: An Investigation on Hotel Organizations in Eskisehir and Alanya. *Anadolu University Journal Of Social Sciences*. 8(2), 238-305.^[1]^[SEP]
- Treadway, D. C., Hochwarter, W. A., Ferris, G. R., Kacmar, C. J., Douglas, C., Ammeter, A. P., & Buckley, M. R. (2004). Leader Political Skill and Employee Reactions. *The Leadership Quarterly*, 15(4), 493-513.^[1]^[SEP]
- Tükeltürk, A., Perçin, N., & Güzel, B. (2009). *The Relationship between Psychological Contract Violation in Organization and Cynicism: A Research on 4-5 Star Hotel Management*, 17. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı, Eskişehir: Osmangazi University, 688-692.^[1]^[SEP]
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (2000). Cynicism About Organizational Change: Measurement, Antecedent and correlates, *Group and Organizational Management*, 25(2), 132-153.
- Wilkerson, J. M. (2002). Organizational cynicism and its impact on human resource management. In G. R. Ferris, M. R. Buckley, & D. B. Fedor (Eds.), *Human resources management: Perspectives, context, functions, and outcomes* (pp. 532-546). *Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall*.
- Varca, P. (1999). Work Stress and Customer Service Delivery. *The Journal of Services Marketing*, 13 (3), 229-241.
- Veloutsou, C. A., Panigyrakis, G. G. (2004). Consumer Brand Managers' Job Stress, Job Satisfaction, Perceived Performance and Intention to Leave. *Journal of Marketing Management*, 20 (2), 105-131.