

ÖRGÜTSEL GÜVEN İLE SİNİZM ARASINDAKİ İLİŞKİ: BİR UYGULAMA

Hatice BATMANTAŐ¹

Edip ÖRÜCÜ²

ÖZ

Güven; tüm beşeri ilişkilerde, ilişkilerin sağlıklı yürütülebilmesi için olmazsa olmaz bir kavramdır. Örgütsel açıdan bakıldığında da yine güven, hem çalışanların kendi aralarında birbirlerine, hem yöneticilerine, hem de örgüt yapısının kendisine duyulması gereken çok önemli bir duygudur. Güvenin tam anlamıyla var olduğu söylenemediği durumlarda; örgüt içerisinde bir takım sorunlar ortaya çıkmakta ve bu sorunlar da çeşitli olumsuz tutumları beraberinde getirmektedir. Örgütte yer alan bireylerin sinik davranışlar sergilemesi güven eksikliğinin olası bir sonucudur. Yapılan bu çalışmadaki amaç, örgütsel güven ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bunu yaparken; örgütsel güvenin alt boyutları tek tek ele alınarak sinizmi ne yönde etkilediği araştırılmıştır. Araştırılma yapılırken Konya'daki özel bir şirket örneklem olarak seçilmiş ve 180 çalışanından 156'sı anket doldurarak araştırmaya katılmıştır. Ankette örgütsel güvenle ilgili 25, sinizmle ilgili 13 olmak üzere toplam 38 soru bulunmaktadır. Likert ölçeği kullanılan anket verileri toplanıp analizleri gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonucunda; örgütsel güvenin ve alt boyutlarının sinizm üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Güven, Örgüte Güven, Örgütsel Güvenin Sonuçları, Örgütsel Güvenin Alt Boyutları, Sinizm.

Jel Kodları: D23, M19

¹ Yüksek Lisans Öğrencisi, Bandırma On Yedi Eylül Üniversitesi, haticesertokbatmantas@gmail.com

² Prof. Dr., Bandırma Üniversitesi, eorucu@bandirma.edu.tr

Makalenin Gönderim Tarihi:26.02.2018; Makalenin Kabul Tarihi:01.10.2018

RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL TRUST AND CYNICISM: A FIELD RESEARCH**ABSTRACT**

Confidence; in all human relations, is a necessary concept for the healthy execution of relationships. When we look from an organizational point of view, trust is also a very important feeling that employees need to be heard among themselves, to each other, to the managers, and to the structure of the organization itself. In situations where we can't say that there is full confidence in the organization; a number of problems arise within the organization and these problems bring with it various negative attitudes. The cognitive behavior of the individuals involved in the organization is a possible consequence of lack of confidence. The purpose of this study is to examine the relationship between organizational trust and cynicism. When I do this; it has been researched how the cynicism influences the organizational trust sub-dimensions one by one. When the research was conducted, a private company in Konya was selected as a sample and 156 out of 180 employees filled the questionnaire and participated in the survey. There are a total of 38 questions on the questionnaire, 25 on organizational trust and 13 on cynicism. Survey data using the Likert scale were collected and analyzed. In the results of working; organizational trust and its sub-dimensions didn't have any effect on cynicism.

Keywords: Confidence, Organizational Trust, Results of Organizational Trust, Sub-Dimensions of Organizational Trust, Cynicism.

JEL Codes: D23, M19

GİRİŞ

İş yaşamında çalışanlar arasındaki ilişkilerin sorunsuz ve düzgün bir şekilde ilerlemesinde pek çok etkenin rol oynadığı söylenebilir. Güven bunlardan bir tanesi, belki de en önemlisidir. Zira her beşeri ilişkide olduğu gibi örgütsel ilişkilerde de birbirine karşı güven hissi olmak zorundadır. İş yaşamının uzun mesai saatleri göz önünde bulundurulduğunda; bireyler çoğu zaman ailelerinden, akrabalarından daha çok iş arkadaşlarıyla, yöneticileriyle vakit geçirmektedir. Üstelik böylesi uzun saatler birlikte oldukları iş arkadaşlarıyla ortak bir paydada buluşmuş; aynı amaca doğru hareket etmektedirler. Bir iş yerinde yöneticisinden, en alt seviyedeki çalışanına kadar herkes; para kazanma amacı doğrultusunda oyunun bir parçası durumundadır. Yani iş arkadaşları ve örgütün üst düzeyinde bulunan yöneticiler, aynı takımın birer oyuncusudur. İyi bir takım oyunu sergilemek, amaca ulaşmak ve başarılı olmak için çalışanlar arasında şüphesiz tam bir güven olmalıdır. Öyle ki çalışma ortamında işle ilgili pek çok bilgi, dahası bazen kişisel özel bilgiler yönetici ya da iş arkadaşlarıyla paylaşılmak zorundadır. Bazı zamanlar –uzun saatler birlikte vakit geçirildiği için- insanlar birbirlerine ait sırlara tanık olmaktadır. Tüm bunların büyük bir hassasiyet ve mahremiyetle saklanması gerekmektedir. İnsanlar iş ortamında kendilerini rahat ve güvende hissetmelidir. Bu da ancak çalıştığı ortamdaki insanlara duyduğu güvenle doğru orantılıdır. Eğer birey iş arkadaşlarıyla karşılıklı tam bir güven içinde değilse, şüpheli bir tutum içerisine girer. Bu da iş ortamında huzursuz olmasına, kendisini tam olarak ifade edememesine yol açar. Sonuç olarak iş tatmini, iş performansı gibi çok önemli konularda olumsuz sonuçlar doğurur.

İş dünyasında giderek zorlaşan rekabetçi ortamda başarılı olmak isteyen yöneticiler için örgüt içi uyum ve bunun etkili bir kolu olan güven kavramı çok büyük önem kazanmaktadır; bu yüzden yöneticiler örgüt ortamında çalışanların güven duygularını en yüksekte tutmayı amaçlamaktadırlar.

1.GÜVEN VE ÖRGÜTSEL GÜVEN KAVRAMI

1.1. Güven

Güven, anlaşılması kolay bir manaya sahip olduğu düşünülse de, tarifini yapmak oldukça güç bir kelimedir. Sözlük anlamına bakıldığında güven; korku, çekinme ve kuşku duymaksızın bağlanma ve inanma hissiyatıdır. Yani herhangi bir şüphe duymaksızın derinden inanma halidir.

Biraz daha bilimsel açıdan yaklaşıldığında bilim insanlarının kendi cümleleriyle tanımlarını görürüz. Griffin(1997) güveni tehlike arz eden bir durum karşısında istenen amacı başarmak üzere, herhangi bir nesnenin bir özelliğine, herhangi bir olayın meydana çıkacağına ya da birinin davranışlarına karşı duyulan inanış olarak tanımlamıştır. Luhman (1979)'ın çalışmasına göre güven; 'bir insanın, karşısındakinin hakkaniyetli, ahlak kaidelerine uygun, tahmin edilebilir şekilde davranacak oluşuna duyulan inancı temsil eder. Heimovics (1984)'ün tanımına baktığımızda güven; 'kişinin başka bir kişiye ya da gruba özverili ve ayrıca yararlı olacağına dair beklentilerinin tümüdür.' Carnavale ve Wechsler (1992), güven 'bir grup veya bir bireyin davranışları yahut niyetlerine olan inancı ve bağlılığı, ahlaki kaidelere dayanan, adaletli ve olumlu tutum beklentilerini ve diğerlerinin haklarını savunmayı' da içine

aldığını ortaya çıkarmıştır. Mayer vd. (1995) güveni; ‘bir kişinin, karşısındaki kişinin davranışlarının mühim neticeler çıkaracağı beklentisine dayanarak hassas davranmayı istemesi’ olarak ifade eder. McAllister (1995) için de güven; ‘insanın başka bir insanın laflarından, davranışlarından, fikir ve kararlarından emin olması ve bütün bunların neticesinde davranışta bulunma istekliliğidir.’ (Demircan ve Ceylan, 2003).

Yapılan bütün tanımlardan da anlaşılacağı üzere güven; kişinin diğer insanlara inanma isteği, şüphesiz inanma beklentisidir. Bu beklenti gerçekleşirse insan karşısındaki güven duyabilir ve ancak güven duyduğu kişiyle bilgi alışverişi yapabilir.

1.2.Örgütsel Güven

Genel güven tanımından hareketle örgütsel güven; kişinin bulunduğu örgütteki bireylere inanma ihtiyacıdır. Bireyin, yöneticilerinin verdiği sözlerin arkasında durmasını ve çalışanlarının beklentilerini karşılmasını ifade etmektedir. Yine aynı şekilde çalıştığı iş arkadaşlarıyla ilişkilerinde de aynı beklenti içinde olmasıdır. Bu nedenle bir örgüt bünyesinde hem dikey, hem de yatay münasebetlerde örgütün temelini güven duygusu oluşturmaktadır.(Gün ve Söyük, 2017). Örgüt içerisinde en üstten en alta çalışanlara ya da bir bütün olarak örgütün kendisine güven duyulması bir gereklilik değil, bir zorunluluktur. Çünkü güven ortamı oluşmamış bir örgütte kişilerin aynı amaç doğrultusunda yol alması mümkün olmamaktadır. Güven seviyesi yüksek örgütler değişimlere daha kolay uyum sağlayabilir, daha başarılı ve yenilikçi olabilir.

Güven kavramı örgüt bağlamında değerlendirildiğinde, yukarıdaki ifadelerden de anlaşılacağı üzere bazı alt boyutlarının olduğu görülür. Literatürde en çok kullanılan boyutlandırmaya göre örgütsel güvenin 3 alt boyutu vardır. Bunlar; örgütün yöneticisine güven, çalışma ortamındaki arkadaşlarına güven ve kurumun kendisine güven olarak karşımıza çıkmaktadır.

-Yöneticiye güven: Bir örgütte yönetici, örgütün amaçlarını çalışanlara ileten, bu amaçlar doğrultusunda nasıl yol alınacağı ile ilgili çalışanlara yol gösteren, yön gösteren kişidir. Yani kurumla çalışanlar arasındaki aracılık görevini yapan kişidir. Bu yüzden yöneticilerin sözleri çalışanlar açısından çok kıymetli ve önemlidir. Çalışanlar, yöneticilerinin sözlerinin tutarlı, gerçekçi ve inanılır olmasını istemektedir.

-Çalışma arkadaşlarına güven: İnsanlar gün içerisinde çok uzun saatlerini birlikte geçirdikleri çalışma arkadaşlarıyla pek çok paylaşımda bulunurlar. Bu paylaşımlar maddi ya da manevi olabilir. İşle ilgili ya da tamamen özel de olabilir. Ve insanlar bu paylaşımlara saygı duyulmasını ve ifşa edilmemesini ister. Çalışma arkadaşlarından bu konuda beklentileri vardır. İşte bu beklenti aslında güven duygusudur. Güven duygunun olduğu bir iş ortamında kişiler kendini o örgüte ait hisseder, diğer örgüt üyeleriyle özdeşleşir ve bir bağlılık söz konusu olur.

-Kuruma güven: Bu alt boyut; çalışanların belirli olmayan veya risk arz eden bir durumla karşı karşıya geldiklerinde örgütün sözlerinin ve tutumlarının tutarlı oluşuna dair inanışlarını ifade etmektedir. (Gün ve Söyük, 2017).

2.ÖRGÜTSEL SİNİZM

Örgütsel sinizm, kişinin çalışmış olduğu kuruma yönelik geliştirmiş olduğu bilişsel, hissel, tutumsal boyutları içeren eksi yönlü bir tutumdur. (Görmen 2014). Sinizm tutumu geliştirenler sinik olarak adlandırılır ve sinik iş görenler; çalıştıkları kuruma karşı olumsuz duygular beslerler, örgüte yönelik aşağılayıcı ve eleştirel davranışlar sergilerler. Sürekli şüpheli bir haldedirler, örgüt yöneticileri ya da çalışanlarından haksızlık geleceğiyle ilgili anlamsız; ama güçlü bir beklentileri vardır.

3.LİTERATÜR TARAMASI

3.1.Örgütsel Güven

Örgütsel güvenin bağımsız değişken olduğu göz önüne alındığında, buna bağlı bir takım sonuçlara yol açması kaçınılmazdır. Yapılan literatür taramasında örgütsel güven en çok bağlılık değişkeni ile ilişkilendirilmiştir. Yani bir örgütteki güven ile çalışanların o örgüte bağlılığı arasındaki ilişki en çok araştırılan konu olmuştur. Bağlılıktan sonra en çok ilişkilendirilen değişkenler şu şekildedir:

- Örgütsel Adalet
- Örgütsel Vatandaşlık Davranışları
- İş Tatmini
- Örgütsel Destek
- Tükenmişlik

Örgütsel güven ile birlikte en çok ele alınan değişken olan bağlılık arasında yapılmış çalışmalar araştırıldığında:

Günüşen ve Karabulut (2017) yaptıkları çalışmada örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamışlardır. Bunun için basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmış, araştırma formu konaklama sektöründeki bir şirkette çalışan 250 kişiye uygulanmış ve analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda, örgütsel güvenin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği görülmüştür.

Akmaz (2016) yaptığı çalışmada psikolojik kontrat, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma Mersin’de faaliyet gösteren 12 tane 4 ve 5 yıldızlı oteldeki 260 iş gören üzerinde yapılmıştır. Araştırma neticesinde; psikolojik kontrat ve bağlılık arasında sayısal açıdan bir fark olmadığı görülmüştür. Diğer taraftan psikolojik kontratla güvenin orta seviyede ve negatif yönde, örgütsel güven ve örgütsel bağlılığın ise orta seviyede ve pozitif yönde bir etkileşim yaşadığı fark edilmiştir.

Arabikoğlu ve Demir (2014)’in yaptığı çalışmada okul öncesi öğretmenlerin örgüte bağlılık ile güven seviyelerinin, okuldaki yöneticilerin liderlik durumlarına göre analiz edilmesi ve değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Çalışma Burdur’da resmi bağımsız anaokulu ve de anasınıflarında çalışan 158 okul öncesi öğretmeni ile yapılmıştır. Araştırma sonucunda, okul yöneticisinin liderlik özelliklerinin öğretmenlerin örgüte bağlılık ve güveni üzerinde oldukça etkili sonuçlar doğurduğu bulgusuna varılmıştır.

Örgütsel güven ile birlikte araştırılmış bir diğer değişken olan adalet kavramı ile ilgili yapılmış araştırmalara bakıldığında:

Demirdağ (2017)'ın gerçekleştirdiği çalışmada; ücretli öğretmenlerin algılayışlarına göre ilkokulda görev yapan yöneticilerin örgütsel adalet algıları ve örgüte güven seviyeleri ile yıldırma politikaları arasında var olduğu düşünülen ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma evreni daha önce ücretli öğretmenlik yapmış olan pedagojik formasyon öğrencilerinden oluşmaktadır. Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi'nden 502 ücretli öğretmen tabakalı örneklem yöntemiyle seçilmiştir. Araştırma sonucunda erkek katılımcılar ile kadın katılımcıların algılarına göre okul yöneticilerinin sadece örgütsel adalet davranışlarında anlamlı bir farklılık görülmüştür. İlave olarak ücretli öğretmenlerin algılarına göre örgütsel adalet ve yıldırma arasında her hangi bir ilişki söz konusu değildir. Yıldırma ve örgütsel güven arasında düşük ve ters yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Aksoy (2017) da yaptığı çalışmasında örgütsel güven ile örgütsel adaletin çalışanların algısı arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Türkiye'nin güneybatı Anadolu bölgesinde gerçekleştirilen araştırmada analiz için toplam 447 deneğin anket sonuçları kullanılmıştır. Sonuçta örgütsel güvenle adalet arasında artı yönde güçlü bir etkileşim olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel güven değişkeni ve örgütsel vatandaşlık davranışları değişkeni arasında yazılmış olan makale incelenmiştir:

Tokgöz ve Seymen (2013) örgütsel güven ve vatandaşlık davranışları arasında olan ilişkiyi incelemek amacıyla analizler yapmışlardır. Ancak bu araştırmada diğer çalışmalardan değişik olarak, örgütsel özdeşleşmenin örgütteki güvenle vatandaşlık davranışı arasında olan ilişkiye ara buluculuk edeceği iddia edilmiştir. Bu nedenle araştırma Balıkesir'de hizmet veren Devlet Hastanesi ve yine Balıkesir'deki Ağız Diş Sağlığı Merkezi'nde çalışan 220 kişiden toplanan anketler aracılığı ile gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizler sonucu; güven ile vatandaşlık davranışı pozitif ve güçlü bir ilişki içerisindedir. Aynı zamanda örgütsel özdeşleşmenin ikisi arasında aracılık yaptığı hipotezi de doğrulanmıştır.

3.2.Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizmin kuramsal açıdan temelleri; duygusal olaylar kuramı, sosyal değişim kuramı, tutum kuramı, atfetme kuramları, tutum kuramı ve sosyal güdülenme kuramından gelmektedir. Bu kuramlar ışığında sinizm ile ilgili yapılmış araştırmalara bakıldığında bazı değişkenlerle sıklıkla ilişkilendirildiği ve sinizmin bağımlı bir değişken olduğu göz önüne alındığında; sinizme yol açan pek çok neden olduğu görülmektedir. Bu değişkenler; iş performansı, psikolojik sözleşme ihlalleri, işten ayrılma niyeti, algılanan örgütsel destek, iş tatmini, örgütsel sessizlik, tükenmişlik, örgüt kültürü, işe yabancılaşma, pozitif örgütsel davranış. Yapılan literatür taramasında; bunlarla beraber ve bütün bu kavramların içerisinde en çok şu kavram ve değişkenlerle ilişkilendirildiği, bu yönde araştırma yapıldığı görülmüştür:

-Örgütsel Bağlılık

- Örgütsel Adalet
- Etik Liderlik Davranışları
- Mobbing
- Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel sinizm ile beraber en çok araştırılan konu olan örgütsel bağlılık ile ilgili makaleler incelendiğinde:

Çalışkan ve Ekici (2017) yaptıkları çalışmalarında; insanlara spor eğitimleri hizmeti veren yükseköğretim kurumunda çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ve bağlılıkları arasındaki etkileşimi belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma, Türkiye’de spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanları arasından 396 kişiye yapılmıştır. Araştırma sonucunda; örgütsel sinizm ile örgüte bağlılıkları arasında ters yönlü bir ilişkinin varlığı görülmüştür.

Yavuz ve Bedük (2016)’ün yaptıkları çalışmada amaç, örgütsel sinizm ve örgüte bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma kamusal alanda faaliyet gösteren bir bankanın Konya şubelerinde 150 çalışan üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın neticesinde örgütsel sinizm ile örgüte bağlılık davranışı arasında eksi yönlü anlamlı bir ilişkinin varlığı görülmüştür.

Yücel ve Çetinkaya (2015) yaptıkları bir çalışmada; örgütsel bağlılık ile sinizm arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmada 342 anket sonucu analiz edilmiştir. Örgütsel bağlılık ve sinizm arasında ters yönlü ve önemli ölçüde ilişki olduğu ortaya konmuştur. Ayrıca yine çıkan sonuca göre; iş görenlerin yaşı örgüte bağlılık ile sinizm arasında var olan ilişkiyi istatistiki açıdan önemli seviyede ve olumlu yönde etkilemektedir.

3.3.Örgütsel Güven, Örgütsel Sinizm

Yapılan literatür taramasında; örgütsel güven ve örgütsel sinizm arasında daha önce yazılmış tüm makalelere ulaşılmıştır:

Biswass ve Kapil (2017)’in, yaptıkları çalışmada amaç; örgütsel destek ile örgütsel adalet arasındaki ilişkide örgütsel güvenin arabulucu rolünü ve bunun bir sonucu olarak; yani çalışanların rol performansı ve örgütsel sinizm düzeylerini kritik bir sonuç olarak ortaya çıkarmaktır. Hindistan’ da rastgele örneklem tekniği ile seçilen özel sektör imalat ve hizmet sektörü kuruluşlarından toplam 312 kişi üzerinde 49 madde içeren bir anket formu uygulanmıştır. Çalışma sonucunda; tüm çalışma hipotezlerinin istatistiksel olarak anlamlı kabul edilebileceği ve örgütsel güvenin bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki yolu yönlendirdiğini göstermiştir.

Nicholson. R.M. Leiter, M.P. ve Laschinger, K.S. (2014), yaptıkları çalışmada katılımcıların iş kaynaklarına bakışlarının iş arkadaşlarına ve yöneticilerine karşı olup olmadığı, tüm bu kavramlara duydukları güvenin -tükenmişliğin bir yönü olan- örgütsel sinizm üzerinde etkili olup olmadığını incelemeyi amaçlamışlardır. Bunun için Kanada’da görev yapan 323 hemşire arasında anket çalışması yapılmıştır. Anket ve analizler sonucunda; örgütsel güven ile sinizm arasında ters yönlü bir etki olduğu görülmüştür.

Akyüz, Kesen ve Oğrak (2016) yaptıkları çalışmada; öğrenim görenlerin öğrencilik ve de akademik hayatlarını değiştirebileceği varsayılan akademik öz yeterlik algısını, örgütlerine yönelik duydukları güveni, örgütlerine yönelik hissettikleri sinizm tutumları arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamışlardır. Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi'nde okuyan ön lisans ve üstü öğrencilerinden oluşan 441 kişiden meydana gelen bir grup denek üzerinde anket tekniği uygulanmış ve çıkan sonuçlar analiz edilmiştir. Analiz sonucu, akademik öz yeterlik algısının örgütsel güveni artırdığını göstermektedir. Beklenenin tersine, akademik öz yeterlik algısı ve sinizm arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Öte yandan yönetime güven kavramı akademik öz yeterlik algısıyla örgütsel sinizm ilişkisinde aracılık rolü yapmaktadır.

Karcıoğlu ve Naktiyok (2015) yaptıkları çalışmada, örgüt ortamında algılanan güven kavramı ile sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlamışlardır. Bu amaçla Atatürk Üniversitesi'nin merkez kampüsünde bulunan bütün üniversite birimlerinde görev yapan 301 idari personele anket uygulanmıştır. Yapılmış olan bu çalışmada edinilen sonuçlar; çalışanların yöneticiye ve örgüte karşı besledikleri güven seviyesinin duyuşsal, bilişsel ve davranışsal sinizm üzerinde etkili olduğu şeklindedir.

Yine Akın (2015)'in yaptığı başka bir çalışmada amaç; öğretim elemanlarının örgütsel sinizmle örgütsel güven seviyeleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bunun için ilk, orta ve liselerde görev yapan öğretmenlerle yürütülen çalışmada 369 katılımcı ankete iştirak etmiştir. Araştırmanın neticeleri, öğretim elemanlarının örgütsel sinizmle güven düzeylerinin tüm alt boyutlarda kuvvetli ilişki gösterdiğini ortaya koymuştur.

Türköz, Polat ve Coşar (2013) da iş görenlerin örgütsel güvenle örgütsel sinizm algılarının, örgüte bağlılık algıları üzerine etki eden yönünü ortaya çıkarmayı amaçlayan bir çalışma yapmıştır. Üretim alanında faaliyet göstermekte olan bir işletmedeki 371 personelden veri toplanmış ve çeşitli analizler yapılmıştır. Sonuçlar değerlendirildiğinde; örgütsel güven olgusunun örgüte bağlılığı pozitif şekilde, örgütsel sinizm algılarının ise örgüte bağlılık değişkenini negatif şekilde etkilediği ortaya konulmuştur. Diğer taraftan örgütsel güven ve örgütsel sinizm algılarının örgüte bağlılık değişkenini etkilediği görülmüştür.

Güner, Yıldırım ve İçerli (2012) yine bu konuda bir araştırma yapmış, araştırmanın amacını; hizmet sektöründeki işletmelerde çalışan kişilerin örgütsel güven ve sinizm davranışı arasındaki ilişkileri tespit etmek şeklinde belirlemişlerdir. Brandes sayesinde geliştirilen ve 14 sorudan oluşan ölçek kullanılmış, veriler Aksaray ilinde hizmet alanında faaliyet gösteren firmalardan toplanmıştır. Veri sonuçlarına göre iki değişken arasında düşük düzeyde eksi yönlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

4.YÖNTEM

4.1.Araştırma Amacı

Daha önceden açıklanmış olduğu gibi, bu çalışmadaki amaç; örgütsel güvenle örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemektir.

Güven kavramının önemine, örgütte yeterince var olmadığına pek çok olumsuz sonuca yol açacağına önceki başlıklarda yer verilmiştir. Bu olumsuz sonuçlardan bir tanesinin de sinizm olduğu varsayımıyla, güven ortamının tam sağlanmadığı örgütlerde bunun sinik davranışlara yol açacağı düşünülmektedir. Bu anlamda güven hem bir bütün olarak hem de alt boyutlarıyla ele alındığında; sinizmi etkileyip etkilemediği test edilmek istenmiştir. Örgütsel güvenin yaygın kabul gören 3 alt boyutu şu şekildedir; yöneticiye güven, çalışanlara güven ve örgüte güven. Bu alt boyutların her biri ayrı ayrı sinizm ile ilişkilendirilmiş, ayrıca bir bütün olarak örgütsel güven de sinizm ile ilişkilendirilerek hipotezlerimiz şu şekilde kurulmuştur:

H1: Örgütsel güvenin sinizm üzerinde etkisi vardır.

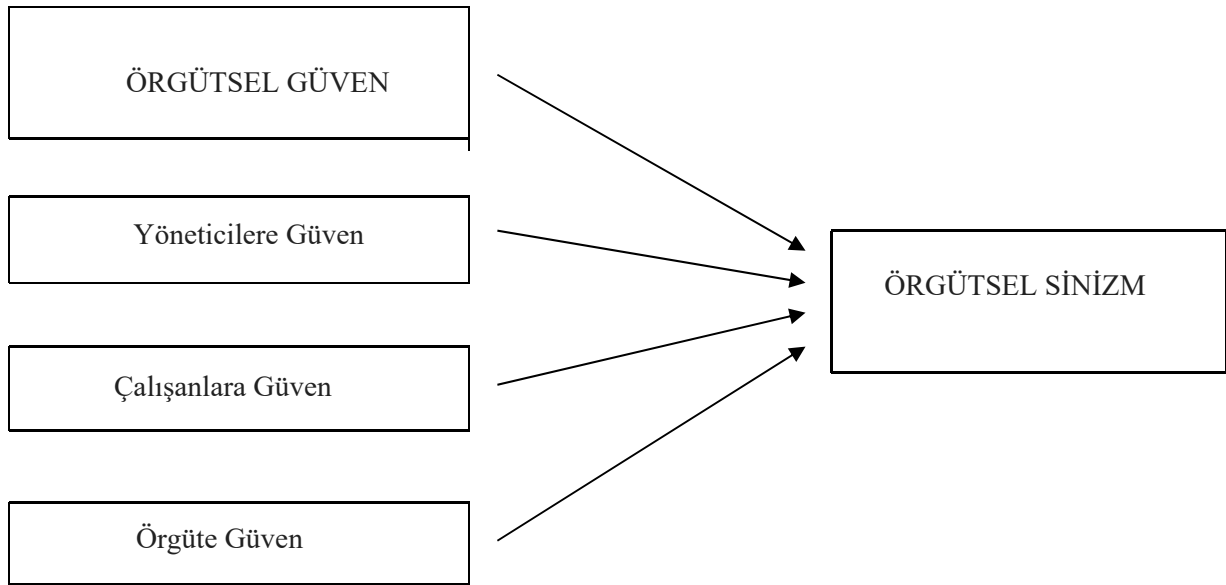
H2: Örgütsel güvenin bir alt boyutu olan yöneticiye güvenin sinizm üzerinde etkisi vardır.

H3: Örgütsel güvenin 2. alt boyutu olan çalışanlara güvenin sinizm üzerinde etkisi vardır.

H4: Örgütsel güvenin 3. alt boyutu olan örgüte güvenin sinizm üzerinde etkisi vardır.

Bu hipotezler modelleme yapılarak ifade edilmek istenirse, şu şekilde bir modelle gösterilebilir:

Tablo-1: Örgütsel güven ve alt boyutları ile örgütsel sinizm arasında kurulan modelleme örneği



4.2.Evren ve Örneklem

Araştırmayı yapmak için örneklem olarak Konya’da faaliyet gösteren ve yassı demir mamulleri üretimi ve bu üretimi yapabilecek makinelerin satışını yapan 180 çalışanlı bir anonim şirketi seçilmiştir. 180 çalışandan 156’sı anketi doldurmuş, bu veriler çeşitli analizler yapılarak sonuçlar değerlendirilmiştir.

4.3.Araştırmanın Veri Toplama Tekniği ve Aracı

Araştırmada kullanılacak anket için hem örgütsel güven hem de sinizm ölçekleri kullanılmıştır. Örgütsel güven algılarını ölçmek için Tokgöz ve Aytemiz Seymen’in (2013, s.67) Whitener vd. (1998,

s.513-530), Mayer vd. (2005, s.874-888) ve McAllister' ın (1995, s.24-59) kullandığı ölçeklerden yararlanılmıştır. Çalışanlara güvenle ilgili 25 soru sorulmuş, bunlardan; örgütün kendisine güven 9 madde, yöneticilerine güven 9 madde ve iş arkadaşlarına güven 8 madde olarak alt boyutlar da belirlenmiştir.

Sinizm tutumlarını ölçmek için de Kalağan (2009) ve Vance, Brooks ve Tesluk (1997) tarafından kullanılan ölçeklerden yararlanılmıştır. Sinizm ile ilgili de 13 olmak üzere toplam 38 soru olacak şekilde bir anket hazırlanmış, bunlara 5'li Likert ölçeği baz alınarak cevap verilmesi istenmiştir. Hazırlanan anket firma yöneticisi ve şirketin insan kaynakları sorumlusu aracılığı ile çalışanlara uygulanmıştır.

4.4.Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Tablo-2: Frekans Analizi Sonucu Çalışanların Eğitim Seviyelerinin Dağılımı: Eğitim

Değerler	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzdesi	Kümülatif Yüzdesi
İlk-orta	38	24,4	24,4	24,4
Lise	44	28,2	28,2	52,6
Önlisans-lisans	57	36,5	36,5	89,1
Yüksek lisans	10	6,4	6,4	95,5
Doktora	7	4,5	4,5	100,0
Total	156	100,0	100,0	

Tablo-3: Frekans Analizi Sonucu Çalışanların Yaş Dağılımı: Yaş

Değer	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzdesi	Kümülatif Yüzdesi
<20	7	4,5	4,5	4,5
21-25	30	19,2	19,2	23,7
26-35	68	43,6	43,6	67,3
36-45	40	25,6	25,6	92,9
46<	11	7,1	7,1	100,0
Total	156	100,0	100,0	

Tablo-4: Frekans Analiz Sonucu Çalışanların Meslekte Çalışma Yılları Dağılımı: Meslek Çalışma Yılı

Değer	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzdesi	Kümülatif Yüzdesi
<1 y.	20	12,8	12,8	12,8
1-5 y.	49	31,4	31,4	44,2
5-10 y.	42	26,9	26,9	71,2
10 y.<	45	28,8	28,8	100,0
Total	156	100,0	100,0	

Tablo-5: Frekans analiz sonucu çalışanların cinsiyet dağılımı: Cinsiyet

Değer	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzdesi	Kümülatif Yüzdesi
Kadın	3	1,9	1,9	1,9
Erkek	152	97,4	97,4	99,4
3,00	1	,6	,6	100,0
Total	156	100,0	100,0	

Tablo-6: Frekans analiz sonucu genel istatistik veriler: İstatistikler

	Cinsiyet	Medeni durum	Eğitim	Yaş	Meslek çalışma yılı	Kurum
N Geçerli	156	156	156	156	156	156
Eksik	0	0	0	0	0	0
Mean	1,9872	1,3269	2,3846	3,1154	2,7179	2,0000

-Tablolar incelendiğinde; eğitim durumunda ön lisans ve lisans mezunlarının çalışanlar içinde 57 kişi olduğu ve bunun toplama oranla % 36,5'lik dilime tekabül ettiği görülüyor. Bunu %28,2 ile lise mezunları takip ediyor. En az oranı ise % 4,5 ile doktora mezunları oluşturuyor.

-Yaş ile ilgili frekans analizi değerlendirildiğinde; 26-35 yaş arası çalışanların yoğun olduğu dikkat çekmektedir. Bu da toplam sayı içinde % 43,6'ya denk gelmektedir. Daha sonra % 25,6 ve sayı bazında 40 kişiyi kapsayan 36-45 yaş arası çalışanlar bulunmaktadır. 20 yaşın altında çalışan sadece 7 kişi bulunmakta ve bu da yüzdelik olarak toplam çalışan sayısının % 4,5'ini kapsamaktadır.

-Meslekteki çalışma yılı tablosunda; 1-5 yıl arasında çalışan 49 kişinin olduğu görülmektedir. Bu da toplam çalışanların % 31,4'ünü temsil etmektedir. Hemen arkasından 10 yılı aşmış tecrübeli çalışanlar % 28,8'lik bir dilimi göstermektedir.

-Cinsiyete göre yüzdelik dağılımlar incelendiğinde; firmada yalnızca 3 kadın çalışanın bulunduğu ve erkek çalışanların % 97,4 gibi çok büyük bir oranda olduğu görülmektedir. Erkek egemen bir çalışma ortamının varlığından söz edilebilir.

4.5.Sonuçların Güvenilirlik Analizi ile Test Edilmesi

Tablo-7: Güvenilirlik analiz sonuçları: Analiz zeti

		N	%
Cases	Geçerli	156	100,0
	Dışlanan	0	,0
	Toplam	156	100,0

Tablo-8: Güvenilirlik analiz sonuçları: Güvenilirlik İstatistikleri

Cronbach's Alpha	N of Items
,896	38

Gvenirlilikle ilgili tablolar incelendiğinde; en az % 70 olması beklenen güvenirlilik oranının % 90'a yakın bir oran çıktığı görülmektedir. Bu da uygulanan anketin ve anket sonuçlarının son derece güvenilir olduğunu kanıtlar niteliktedir.

4.6.Korelasyon ve Regresyon Analizleri

-Araştırmada korelasyondan önce normal dağılım testleri yapılmış ve sorularda normal dağılım olduğu görülmüştür.

-Korelasyon, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi ifade eden bir kavramdır. Değişkenlerin arasında bir ilişkinin var olması neden-sonuç ilişkisi manasına gelmemektedir. Analiz neticesi çıkan sonuç iki değişken arasında herhangi bir ilişkinin olup olmadığını, varsa, var olan bu ilişkinin olumlu mu olumsuz mu yönde olduğunu gösterir.

Tablo-9: Korelasyon analiz sonucu: Korelasyon

		Sinizm	org_guven
Sinizm	Pea. Correlation	1	-,036
	Sig. (2-tailed)		,652
	N	156	156
org_guven	Pea, Correlation	-,036	1
	Sig. (2-tailed)	,652	
	N	156	156

Anket cevapları basit korelasyon testine tabi tutulmuş ve sonuç yukarıda görülen tablodaki gibi olmuştur. Tabloya göre örgütsel güven ve sinizm arasındaki sig. (2-tailed) satırındaki değer 0,65 çıkmıştır. İki değişken arasında bir ilişkiden söz edebilmek için bu değer 0,05'in altında olması beklenmektedir. Ancak görüldüğü üzere araştırmanın sonucu beklenen değer oldukça üstündedir. Buradan; örgütsel güven ve sinizm arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı sonucuna varılabilir.

-Regresyon analizi, bağımlı bir değişken ve bu değişken üzerinde etkili olabileceği var sayılan bağımsız değişken yahut değişkenler arasındaki ilişkiyi bir model ile açıklamayı ifade eder. Kısacası, değişkenlerin arasında olduğu düşünülen neden-sonuç ilişkisini araştırır. Bağımlı değişken üzerinde herhangi bir bağımsız değişkenin etkisi araştırılırken basit regresyon analizi, bağımlı değişken üzerinde iki ya da daha çok değişkenin etkisi araştırılırken çoklu regresyon analizi kullanılır.

Tablo-10: Basit Regresyon Analizi Sonuçları: Model özeti

	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Est.
1	,036 ^a	,001	-,005	,74424

Tablo-11: Basit Regresyon Analizi Sonuçları: ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Ort. Kareler	F	Sig.
1	Regresyon	,113	1	,113	,204	,652 ^b
	Kalan	85,299	154	,554		
	Toplam	85,412	155			

Tablo-12 Basit Regresyon Analizi Sonuçları Katsayılar

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,279	,277		8,237	,000
	org_guven	-,036	,080	-,036	-,452	,652

Basit regresyon sonuçlarına göre Tablo 10'da regresyon analizinin gözlemlenmiş veriye uyup uymadığı görülmektedir. Aynı tabloda değişkenler arası ilişkiyi sembolize eden R 0,036 çıkmıştır. Tabloda R kare değeri ise, bağımlı değişken üzerindeki değişikliklerin ne kadarının bağımsız değişken ile açıklandığını gösterir. Yani; sinizmin örgütsel güvene ancak 0,001 bağlı olduğu söylenebilir. Yine tablolardan Tablo-11' de basit regresyon modelinin anlamlılık sonucunu gösteren ANOVA sonuçları yer almaktadır. İlk bakılması gereken tablodur. Bu açıdan analizi ve değerlendirilmesi oldukça

önemlidir. Tablodaki anlamlılık değeri; yani sig. değeri 0,05 değerinden ne kadar küçük çıkarsa, bağımlı değişkendeki dağılım ölçüsünün o kadar iyi açıklandığı söylenebilir. Tablo 12’de bu değerin yaklaşık 0,65 olduğu görülmektedir. Bu da 0,05’ in altında olması beklenen değerin oldukça üzerinde bir değeri göstermektedir. Bu sonuç; bağımlı değişkenin üzerinde bağımsız değişkenin çok; ama çok küçük bir etkisi olduğunu, bu etkinin de önemsenemeyecek bir değerde olduğu için iki değişken arasında ilişki olmadığı sonucuna ulaşılabileceğini gösterir.

4.7.Standart Sapma ve Cevapların Ortalaması

Tablo-13: Betimsel İstatistik

	N	Ortalama	Std. Sapma
sinizm	156	2,1573	,74233
org_guven	156	3,3605	,74332
yonetici_guven	156	3,5055	,83353
calisan_guven	156	3,2179	,86403
orgute_guven	156	3,3731	,77338
Valid N (listwise)	156		

Tabloda sinizm, örgütsel güven ve alt boyutlarına (yöneticiye güven, çalışanlara güven, örgüte güven) verilen cevapların ortalaması görülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada örgütsel güven ve sinizm arasındaki ilişkiyi incelemek için özel bir firmada çalışan 156 kişi üzerinde bir anket uygulanmış ve sonuçlar çeşitli analizlere tabi tutulmuştur. Yapılan güvenilirlik testleri, anket sorularının yüksek oranda güvenilir olduğunu ortaya koymuştur. Normal dağılım olduğu da yine yapılan analizler aracılığı ile görülmüştür. Korelasyon ve regresyon analizi ile iki değişken arasındaki ilişki araştırılmış; sinizmin örgütsel güvenden etkilenip etkilenmediği incelenmiştir. Ancak yapılan bu analizler sonucu; araştırmadaki bağımsız değişken olan örgütsel güvenin, bağımlı değişken sinizm üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı; yani iki değişken arasında olumlu ya da olumsuz anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır. Başka bir ifadeyle; araştırmanın başında; örgütsel güvenin ve alt boyutlarının sinizm üzerinde etkisi olduğuna dair ortaya konulan hipotezlerin hiç birisi desteklenmemiştir.

Yapılan literatür taramaları; örgütsel güven ve sinizm arasında daha evvel yapılan araştırmaların sonuçlarında –bu çalışma sonucunun aksine- iki değişken arasında güçlü etkiler olduğu görülmüştür. Ancak yapılan araştırmalarda deneklerin demografik özellikleri incelendiğinde cinsiyet dağılımının birbirine yakın oranlarda çıktığı görülmektedir. Yapılan bu araştırmada ise ankete katılan deneklerin 156’sından 152’si erkektir. Ankete yalnızca 3 kadın katılmıştır. Buradan hareketle yapısal olarak daha duygusal olan kadınların güven konusunda daha hassas oldukları ve bu hassasiyetin sinizm tutumları geliştirmelerinde daha etkili olduğu söylenebilir. Ayrıca daha önce yapılan araştırmalardan farklı olarak bu araştırma İç Anadolu’nun bir ili olan Konya’da gerçekleştirilmiştir. Konya ve benzeri illerin hayat

algıları ve inançları göz önüne alındığında; buradaki insanların işverenlerine daha bağlı oldukları, kendilerine iş ve aş veren insanlara karşı minnet ve derin hisler besledikleri bilinmektedir. Yöneticilerine karşı duydukları bu derin bağ, diğer değişkenlerin olumsuz sonuçlarına rağmen sinizm geliştirmelerinin önünde engel teşkil etmektedir. Çalışmadaki sonucun; araştırmadaki deneklerin yaşadığı bölgenin doğal yapısından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Çalışmanın sonucuna göre sinizmin örgütsel güvenle ilişkisi yoktur. Ancak; güven her ortamda, her ikili ilişkide oldukça önemli bir kavramdır. Güvenin olmadığı ortamlarda başka değişik sıkıntılar ve problemler ortaya çıkması olasıdır, fikir alışverişinin olması ise zordur. Bu yüzden araştırma yapılan firma yöneticilerine ve bütün yöneticilere güven konusunda çok iyi bir ortam sağlamaları önerilmektedir.

Bundan sonra bu iki değişken ile ilgili yeni bir araştırma yapıldığında da demografik özelliklerden özellikle cinsiyet konusu üzerinde durulmalı ve deneklerin kadın ya da erkek olmasının iki değişken arasındaki ilişkiyi etkileyip etkilemediği bir kez daha analiz edilmelidir. Ayrıca yine insanların bölgesel farklılıklarının incelenebilmesi için aynı konular aynı coğrafi bölgelerde bir kez daha test edilmelidir.

KAYNAKÇA

Akatay, A. Yücekaya, P. Kısacık, N.Ç. (2016). Yöneticilerin etik liderlik davranışlarının, örgütsel adalet ve sinizm üzerine etkileri: Çanakkale İl Emniyet Müdürlüğü' nde bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14 (28).

Akın, U. (2015). Okullarda örgütsel sinizm ve güven ilişkisinin incelenmesi: öğretmenler üzerinde bir araştırma. *Eğitim ve Bilim*, 40 (181), 175-189.

Akmaz, A. (2016). *Psikolojik kontrat ile örgütsel bağlılık ve örgütsel güven ilişkisi: Mersin İlindeki 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama*. Selçuk Üniversitesi Dijital Arşiv Sistemi.

Aksoy, N. (2017). Sınıf içi kurallar. *Pegem Akademi*.

Akyüz, B, Kesen, M, Oğrak, A. (2016). Örgütsel Güven ve Akademik Özyeterlik Algısının Genel Sinizm ve Etik Dışı Davranışlara Etkisi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7 (1), 85-106.

Allister M.C. (1995). Community in ideology: the political philosophy of Plaid Cymru. *Cardiff University*.

Altınöz, M, Çöp, S, Sığındı, T. (2011). Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11 (21), 285-316.

Arabikoğlu, S.N. ve Demir, K. (2014). Okul öncesi öğretmenlerinin okula bağlılık ve örgütsel güven düzeylerinin okul yöneticilerinin liderlik uygulamalarına göre incelenmesi. *e-International Journal of Education Research*, 5 (4), 83-98.

Biswas, S. ve Kapil, K. (2017). Linking perceived organizational support and organizational justice to employees' in-role performance and organizational trust: a field investigation in India. *Journal Of Management Development*, 36 (5), 696-711.

Carnevale, D. G ve Wechsler, B. (1992). Trust in the public sector: Individual and organizational determinants. *Administration & Society*, 23 (4), 471-494.

Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: nedenleri ve sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi* 10 (2).

Demirdağ, S. (2017). Ücretli öğretmen algılarına göre ilkokul yöneticilerinin örgütsel adalet, örgütsel güven ve yıldırma davranışları arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17 (1), 132-153.

Babin, B. J., Darden, W. R., ve Griffin, M. (1994). Work and/or fun: measuring hedonic and utilitarian shopping value. *Journal of Consumer Research*, 20(4), 644-656.

Gün, İ. ve Söyükcü, S. (2017). Sağlık kuruluşlarında örgüt iklimi ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *ACU Sağlık Bilim Dergisi* (1); 40-48

Güner, E. Yıldırım, M.H. ve İcerli, L. (2012). Hizmet işletmelerinde çalışanların örgütsel güven ve sinizm davranışı arasındaki ilişki. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4 (1), 75-84.

Günüşen, Z.E. ve Karabulut, T. (2017). Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerinde etkisi ve bir uygulama. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16 (31).

Gürbüz, S. Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi

Heimovics, R. (1984). Trust and influence in an Ambiguous group setting. *Small Group Behavior*, 15 (4), 545-552.

Kalağan, G. (2009). Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki. *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.

Karcıoğlu, M. S. ve Naktiyok, A. (2015). Örgütsel Ortamda Algılanan Güven Düzeyinin Sinizm Üzerindeki Rolü: Atatürk Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 19-34.

Köybaşı, F. Uğurlu, C.T. Öncel, A. (2017). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18 (1).

Luhman, T. Suenega, M. Welch, D. ve Kaiho, K. (1979). Degradation mechanism of Nb3Sn composite wires under tensile strain at 4.2K. *Browse Journals and Magazines*, 15 (1), 699-702.

Mayer, R. C., Davis, J. H. ve Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.

Nicholson, R.M. Leiter, M.P. Laschinger, K.S. (2014). Predicting cynicism as a function of trust and civility: a longitudinal analysis. *Journal of Nursing Management* 22 (8), 974-983.

Tokgöz, E. ve Seymen, O. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Bir devlet hastanesinde araştırma. *Öneri Dergisi*, 10 (39).

Türköz, T. Polat, M. Coşar, S. (2013). Çalışanların örgütsel güven ve sinizm algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 20 (2).

Whitener, E.M. Brodt, S.E. Korsgaard, M.A. (1998). Managers as initiators of trust: An exchange relationship framework for understanding managerial trustworthy behavior. *The Academy of Management Review*, 23 (3), 513.

Yavuz, A. ve Bedük, A. (2016). Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: bir kamu bankasının Konya şubelerinde örnek uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 301-313.

Yücel, İ. Ve Çetinkaya, B. (2015). Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve çalışanların yaşının bu ilişki üzerindeki etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19 (3), 247-271.