

T.C.

İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

İŞLETME BİLİM DALI

**ÖRGÜTSEL ÇEVİKLİK İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM
ARASINDAKİ İLİŞKİ:
ÜNİVERSİTE PERSONELİ ÜZERİNE BİR ANALİZ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ömer Faruk GÖZCÜ

İstanbul

Nisan, 2020

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME BİLİM DALI

ÖRGÜTSEL ÇEVİKLİK İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM
ARASINDAKİ İLİŞKİ:
ÜNİVERSİTE PERSONELİ ÜZERİNE BİR ANALİZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ömer Faruk GÖZCÜ

Tez Danışmanı

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ÖZGENEL

İstanbul
Nisan, 2020

TEZ ONAY

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalı, İşletme Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ÖZGENEL

Üye: Prof. Dr. Kaya YILDIZ

Üye: Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ÇETİN

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.....

Prof. Dr. Ömer ÇAHA

Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “**Örgütsel Çeviklik ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Üniversite Personeli Üzerine Bir Analiz**” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.



ÖZET

ÖRGÜTSEL ÇEVİKLİK İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM

ARASINDAKİ İLİŞKİ:

ÜNİVERSİTE PERSONELİ ÜZERİNE BİR ANALİZ

Ömer Faruk GÖZCÜ

Yüksek Lisans, İşletme Yönetimi

Tez danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ÖZGENEL

Nisan-2020, XI + 85 Sayfa

Bu araştırmanın amacı örgütsel çeviklik ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi üniversite çalışanları bağlamında incelemektir. Araştırma nicel araştırma türlerinden biri olan ilişkisel tarama modeline göre gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya 131'i erkek ve 256'sı kadın olmak üzere toplam 387 üniversite çalışanı katılmıştır. Veriler Örgütsel Çeviklik ve Örgütsel Sinizm ölçekleri aracılığıyla toplanarak, t testi, anova, korelasyon ve regresyon yapılarak test edilmiştir. Bulgulara göre kadınların örgütsel sinizm algıları, erkeklere göre daha yüksektir. Üniversitede çalışma süresi 5 yıl ve altı olan çalışanların örgütsel çeviklik algıları, çalışma süreleri 6 yıl ve üstü olan çalışanlara göre daha yüksektir. Akademik personelin örgütsel çeviklik algıları, idari personele göre daha yüksek iken, örgütsel sinizm algıları benzerdir. 30 yaş ve altı personelin örgütsel sinizm ve örgütsel çeviklik algıları 31-40 yaş ile 41 yaş ve üzeri olan personelin algılarından daha yüksektir. Üniversite personelinin örgütsel çeviklik algıları ile örgütsel sinizm algıları arasında orta düzeyde ve negatif yönde anlamlı bir ilişki olup, örgütsel çeviklik örgütsel sinizmdeki toplam varyansın %14'ünü açıklamaktadır. Başka bir ifade ile örgütsel çeviklik, örgütlerde istenmeyen bir davranış olarak görülen örgütsel sinizmi olumsuz etkileyerek azalmasına neden olan faktörlerden biri olarak kabul edilebilir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Çeviklik, Örgütsel Sinizm, Üniversite Personeli

ABSTRACT

**RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL AGILITY
AND ORGANIZATIONAL CYNICISM:
AN INVESTIGATION ON UNIVERSITY EMPLOYEES**

Ömer Faruk GÖZCÜ

Master, Business Administration

Supervisor: Dr. Mustafa ÖZGENEL

April-2020, XI + 85 Page

The aim of this study is to examine the relationship between organizational agility and organizational cynicism in the context of university employees. The research was carried out according to the relational screening model which is one of the quantitative research types. A total of 387 university employees, 131 male and 256 female, participated in the study. The data were collected by using Organizational Agility and Organizational Cynicism scales and tested by t test, Anova, correlation and regression. According to the findings, women's perception of organizational cynicism is higher than that of men. Organizational agility perceptions of employees who work at the university for 5 years or less are higher than those who work for 6 years or more. The perception of organizational agility of academic staff is higher than administrative staff, whereas organizational cynicism is similar. Organizational cynicism and organizational agility perceptions of employees aged 30 and under are higher than those of employees aged 31-40 and older than 41 years. There is a moderate and negative relationship between organizational agility and organizational cynicism perceptions of university staff. Also, organizational agility explains 14% of total variance in organizational cynicism. In other words, organizational agility can be regarded as one of the factors that negatively affect organizational cynicism which is seen as an undesirable behavior in organizations.

Keywords: Organizational Agility, Organizational Cynicism, University Employees

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ	ii
ÖNSÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	ix
KISALTMALAR LİSTESİ	xi
BİRİNCİ BÖLÜM	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın amacı	4
1.3. Araştırmanın Önemi	4
1.4. Varsayımlar	5
1.5. Sınırlılıklar	5
1.6. Tanımlar	5
İKİNCİ BÖLÜM	7
İLGİLİ LİTERATÜR	7
2.1. Örgütsel Çeviklik	7
2.1.2. Örgütsel Çevikliğin Özellikleri	8
2.1.3. Çevik Olan Örgütlerin Avantajları.....	10
2.1.4. Örgütsel Çevikliği Etkili Kılan Faktörler	12
2.1.5.Örgütsel Çevikliğin Bileşenleri	12
2.1.5.1. Cevap Verme	12

2.1.5.2. Hız.....	13
2.1.5.3. Yetkinlik	13
2.1.5.4. Esneklik	14
2.1.5.5. Öngörülebilirlik	15
2.1.5.6. Performans	15
2.2. Sinizm	16
2.2.1 Örgütsel Sinizm	16
2.2.2. Örgütsel Sinizm Türleri	17
2.2.2.1. Kişilik Sinizmi	17
2.2.2.2. Mesleki Sinizm	18
2.2.3. Örgütsel Sinizm Boyutları	18
2.2.3.1. Bilişsel /İnanç Boyutu.....	19
2.2.3.2. Duyuşsal/Duygusal Boyut	20
2.2.3.3. Davranışsal Boyut.....	20
2.2.4. Örgütsel Değişim Sinizmi.....	21
2.2.5. Örgütsel Sinizm Sonuçları	21
2.3. İlgili Araştırmalar	22
2.3.1. Örgütsel Çeviklik ile İlgili Araştırmalar	22
2.3.2. Örgütsel Sinizm ile İlgili Araştırmalar	24
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	28
YÖNTEM	28
3.1. Araştırmanın Modeli.....	28
3.2. Çalışma Grubu	28
3.3. Veri Toplama Araçları	30
3.3.1. Kişisel Bilgiler Formu	30

3.3.2. Örgütsel Çeviklik Ölçeği	30
3.3.3. Örgütsel Sinizm Ölçeği.....	30
3.4. Verilerin Analizi	31
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	32
BULGULAR.....	32
4.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Bulgular.....	32
4.2. İkinci Alt Amaca İlişkin Bulgular	32
4.3. Üçüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular	39
4.4. Dördüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular	40
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	43
5.1. Sonuç ve Tartışma	43
5.1.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	43
5.1.2. İkinci Alt Amaca İlişkin Sonuç ve Tartışma	44
5.1.3. Üçüncü Alt Amaca İlişkin Sonuç ve Tartışma	48
5.1.4. Dördüncü Alt Amaca İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	49
5.2. Öneriler	51
KAYNAKÇA.....	52
ÖZGEÇMİŞ	72

TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1: Örgütsel Çevikliğin Organizasyonel Özellikleri.....	9
Tablo 3.2: Katılımcıların Demografik Bilgileri.....	26
Tablo 3.4: Örgütsel Çeviklik ve Örgütsel Sinizm ölçeklerine ait basıklık ve çarpıklık, güvenilirlik katsayıları	28
Tablo 4.1: Üniversite Personelinin Örgütsel Çeviklik ile Örgütsel Sinizm Düzeyler.....	29
Tablo 4.2: Örgütsel Çeviklik Puanının Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları.....	29
Tablo 4.2.1: Örgütsel Sinizm Puanının Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları.....	30
Tablo 4.2.2: Örgütsel Çeviklik Puanının Üniversite Türüne Göre t-testi Sonuçları.....	30
Tablo 4.2.3: Örgütsel Sinizm Puanının Üniversite Türüne Göre t-testi Sonuçları.....	30
Tablo 4.2.4: Örgütsel Çeviklik Puanının Kadro Türüne Göre t-testi Sonuçları.....	31
Tablo 4.2.5: Örgütsel Sinizm Puanının Kadro Türüne Göre t-testi Sonuçları.....	31
Tablo 4.2.6: Örgütsel Çeviklik Puanının Medeni Duruma Göre t-testi Sonuçları.....	32
Tablo 4.2.7: Örgütsel Sinizm Puanının Medeni Duruma Göre t-test Sonuçları.....	32
Tablo 4.2.8: Örgütsel Çeviklik Puanının Yaş Duruma Göre t-testi Sonuçları.....	32
Tablo 4.2.9: Örgütsel Çeviklik Puanının Yaş Duruma Göre t-testi Sonuçları.....	33
Tablo 4.2.10: Örgütsel Çeviklik Puanının Mezuniyet Durumuna Göre t-testi Sonuçları.	33
Tablo 4.2.11: Örgütsel Sinizm Puanının Mezuniyet Durumuna Göre t-testi Sonuçları.....	34
Tablo 4.2.12: Örgütsel Çeviklik Puanının Çalışma Süresine Göre t-testi Sonuçları.....	34
Tablo 4.2.13: Örgütsel Sinizm Puanının Çalışma Süresine Göre t-testi Sonuçları.....	34
Tablo 4.3: Üniversite personelinin örgütsel çeviklik algıları ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi.....	35

Tablo 4.4: Üniversite çalışanlarının örgütsel çeviklik algıları ile örgütsel sinizm algıları yordayıp yordamadığını belirlemek regresyon analizi.....	36
Tablo 4.5: Örgütsel Çeviklik Alt Boyutlarının Bilişsel Sinizm Alt Boyutunu Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.....	37



KISALTMALAR LİSTESİ

A.e: Aynı eser

A.g.e.: Adı geçen eser

Akt: Aktaran

Çev: Çeviren

Ed: Editör

s: Sayfa

SS: Sayfa sayıları

SPSS: (Statistic Packets For Social Seciencies) Sosyal Araştırmalar İçin İstatistiksel

Program Paketi

vd: Ve diğerleri

YÖK: Yükseköğretim Kurulu

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Araştırmanın giriş bölümünde problem durumu açıklanmış, araştırmanın amacına, araştırmanın önemine, varsayımlarına ve sınırlılıklarına yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Günümüzde yaşanan değişim ve gelişmelere paralel olarak örgütler, acımasız bir rekabet ortamında var olmayı sürdürme çabası içerisinde. Örgütler, rekabet güçlerini artırmak için küreselleşen dünyanın değişen ve gelişen şartlarına uyum sağlamak zorundadır (Kamat ve Sardesai, 2012: 49). Değişimlere ve gelişmelere çabuk uyum sağlamak her örgütün arzu ettiği bir durumdur. Ancak bu uyumu sağlayabilmek için çevik örgüt özelliklerine sahip olması gerekir. Örgütsel çeviklik, pazar fırsatlarını ve tehditlerini hızlı bir şekilde hissetme ve bunlara cevap verme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Almahamid, Awwad ve McAdams, 2010: 368). Ayrıca çalışanların örgütsel çeviklik algılarının performanslarını nasıl etkilediği de önem taşımaktadır (Lu ve Ramamurthy, 2011: 938).

“Atiklik, pratiklik” olarak bilinen “çeviklik” kavramı, küreselleşen dünyada ve sürekli gelişen pazar piyasasında “değişken koşullara yön verebilme, karışık, çözülemeyen birbiriyle ilişkili problemleri etkin çözebilme ve yönetebilme” anlamıyla genişlik kazanmıştır (Sherehiy, Karwowski ve Layer, 2007: 449). Çeviklik, fırsatı avantaja çevirebilmektir İç ve dış çevredeki avantajların farkına vararak bunları aktif bir şekilde kullanabilmektir. Tüm değişikliklere cevap verebilme, anında çözüm üretebilme ve her zaman aktif olmaktır (Braunscheidel ve Suresh, 2009: 124).

Örgütsel çeviklik ise özgün ve hızlı çalışabilmektir. Müşteri odaklı olarak pazarı anlık takip edilmektedir. Örgütler, “*Nasıl çevik olunur ve çeviklik düzeyi nasıl geliştirebilir?*” sorusunun cevabını sürekli arayarak pazarda ön planda olmayı hedeflemektedir. Çünkü çevresel dinamikler takip edilmezse örgüt rekabet gücünü kaybetmektedir. Bu nedenle değişim sürekli olarak takip edilmelidir (Armstrong, 2000: 580). Örgütün etkili ve hızlı bir şekilde çalışması doğrultusunda örgütsel çeviklik ortaya çıkmaktadır. Örgütsel çeviklik için piyasadaki değişikliklere ve müşteri taleplerine hızlı bir şekilde cevap verebilme yeteneği oldukça ön plandadır.

Örgüt içerisinde değişme meydana geldiğinde örgütsel çeviklik ön plana çıkarak örgütün uyum sağlamasına yardımcı olmaktadır. Çevik örgütler, değişime sadece uyum sağlamayıp, örgütün sıkıntılı ve endişeli durumunda potansiyel fırsatları kullanarak, örgütü zinde tutmaktadır (Armstrong, 2000: 585). Örgütçe çevikliğin yüksek olması, müşterilerin artmasını, çalışanların daha aktif rol sahibi olmasını ve bireyler arasındaki ilişkilerin güçlenmesini sağlamaktadır (Almahamid, Awwad ve McAdams, 2010: 387). Bir örgütte esnek olmayan bir yapı varsa, pazardaki değişimlere ayak uydurmak için gerekli etkileşimleri ve değişimleri yapması gerektiği halde gelenek ve sürekli izlenimlerinden kurtulamıyorsa ve örgüt çevik gibi hareket etmiyorsa kapalı bir örgüt haline dönüşür (Sekman ve Utku, 2009).

Tüm sektörlerde olduğu gibi çevik üretim ve çevik örgüt özelliklerini gösteren bir işletme gibi eğitim örgütleri de 21. yüzyılın ve küreselleşen dünyanın değişen ve gelişen şartlarını algılayıp ona uyum sağlamak zorundadır (Kamat ve Sardesai, 2012: 54).

Üniversite alanında bakıldığında, hızlı değişme ve gelişmeler görülmektedir. Birçok alanda kaynak problemleri yaşayan üniversitelerin, sadece bütçeden ayrılan katkı payları ile faaliyetlerini devam ettirmeleri güç olmaktadır. Hem vakıf hem de devlet üniversitelerin devamlılıklarını sağlayabilmek için yeni kaynaklar elde etmeleri gerekmektedir. Bu kaynakları elde etmek ise ancak olumlu ve güçlü bir imaja sahip olmaları ve değişime uyum sağlamaları ile gerçekleşir.

Araştırmalarda örgütsel çeviklik kavramı çok farklı alanlarda incelenmiştir. Örneğin, çevik üretimin sürekli teşvik edildiğinde örgüt üzerinde olumlu yönde etkisi ortaya çıkmıştır (Hormozi, 2001; Sharifi ve Zhang, 1999). Bilgi yönetiminin çeviklik ile etkisi incelenmiş ve olumlu yönde etkilediği saptanmıştır (Almahamid, Awwad ve McAdams, 2010: 340). Örgütlerin gelişmesinde örgütsel çevikliğin büyük önem taşıdığı belirtilmiştir. Hastane yöneticilerinin liderlik düzeyleri ile örgütsel çeviklikleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır (Özeroğlu, 2009: 77). Teknoloji ile örgütsel çeviklik arasındaki ilişki incelenmiş ve teknolojinin, çevikliği olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir (Lu ve Ramamurthy, 2011: 932). Bu bağlamda örgütsel çevikliğin, örgütsel çıktılar üzerinde etkili olduğu ve örgüte olumlu katkı sağladığı söylenebilir.

Örgütsel çevikliğin yüksek olduğu örgütler, gelişime ve değişime açıktır. Fakat her örgüt, örgütsel çevikliği hoş ve güzel karşılamamaktadır. Örgütler, gelenekselliğini

bozmadığı için sürekli çevresi ile etkileşim gösteremezler. Bu da rekabette bulunamayacağı ve örgütün personelini kötü yönde etkileyebilmektedir. Çevik olmayan örgüt çevresini takip edemez ve gelişmelerden haberdar olmadığı için gerileme içerisine girer. Çalışanlar bu gerilimden olumsuz etkilenip örgüte yönelik olumsuz duygu ve düşünceler geliştirebilir. Bu gibi durumlar örgüte ve işe karşı tutum ve düşüncenin değişmesine, işten ayrılma niyetine ve örgütsel sinizme neden olabilir (Turunç, 2006: 76).

Neredeyse tüm sosyal bilimler alanında kendince bir yer edinen sinizm “kuşkuculuk ve kötümserlik” anlamında kullanılmaktadır (Arslan, 2016: 35). Çalışanlar, kötü davranışlara maruz kaldığında örgütün herhangi bir şekilde müdahale etmemesinden dolayı örgütün sinizmi desteklediğini düşünmektedir (Özler, Atalay ve Şahin, 2010). Bazı araştırmalarda sinizmin sadece örgüte karşı düşüncelerinden ve sözlü konuşmalardan değil, iğneleyici bakışlardan ve alaycı gülümsemelerden kaynaklandığı da görülmektedir (Brandes, Dharwadkar ve Dean, 1999).

Sinizm, bireyin örgüte karşı olan olumsuz tavır ve düşünceleri doğrultusunda oluşmaktadır. Örgütsel sinizmin bir örgütte oluşması, örgüt içerisindeki performansın oldukça düşmesine, haksız rekabetin artmasına, çalışanlar arasında sürekli tatsız konuşmalara ve en sonunda çalışanın örgütten ayrılmasına neden olmaktadır (Hormozi, 2001; Sharifi ve Zhang, 1999). Yapılan çalışmalara göre iş görenlerin yaşadıkları hayal kırıklığı ve iş tatminsizliği sinizme neden olmaktadır (Brandes, Dharwadkar ve Dean, 1999). Sinizmin örgüt içerisinde çözülmez bir sorun olduğunu ve örgüte çok zarar verdiği ifade edilmektedir. Ayrıca örgütsel değişime dâhil olamayan personelin sinizm yaşadığı belirlenmiştir (Abraham, 2000).

Örgütsel sinizm ile ilgili yapılan çalışmalarda, bireyin örgütte çalışmasını gerektiren durumlar; örgüte verdiği değer, örgütün bireyi değerli bulması, bireyin gelişimini teşvik etmesi ve karşılıklı çıkar ilişkisinin bulunmasıdır. Bireyin değerinin artması ya da azalması performansını ve örgüte karşı tutumunu aynı yönde etkilemektedir. Bu durumun aksi yaşandığında ise sinizme neden olmaktadır. Sinizm aynı zamanda hayal kırıklığı yaşanmasına sebep olmaktadır (Arslan, 2012: 49). Çalışmalarda haksız kazanımların ve düşünce yapısının algılanmasında yaşanan sıkıntıların da sinizme neden olduğu tespit edilmiştir. Bir başka çalışmada örgütsel sinizmin nedenlerinden bir tanesinin örgüt içerisinde kişiler arasında karşılıklı yükümlülüklerle uyulmamasından kaynaklandığı görülmüştür (Özgener, Ögüt ve Kaplan, 2008).

Örgütsel çeviklik ile örgütsel sinizm değişkenlerinin birçok araştırmada farklı değişkenlerle ile ayrı ayrı ele alındığı görülmektedir. Fakat örgütsel çeviklik ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle, bu araştırmada üniversite çalışanları bağlamında örgütsel çeviklik ile örgütsel sinizm ile ilişkisi ele alınmıştır. Buradan hareketle araştırmanın problem sorusu **“örgütsel çeviklik ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?”** sorusu olarak belirlenmiştir.

1.2. Araştırmanın amacı

Araştırmanın amacı, üniversite akademik ve idari personelin örgütsel çeviklik algıları ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkiyi belirlemektir.

- ✓ Üniversite çalışanlarının örgütsel çeviklik ve örgütsel sinizm algıları ne düzeydedir?
- ✓ Üniversite çalışanlarının örgütsel çeviklik ve örgütsel sinizm algıları;
 - a. Cinsiyetlerine,
 - b. Üniversite türüne (vakıf ve devlet),
 - c. Görevlerine (akademik ve idari),
 - d. Medeni durumlarına,
 - e. Yaş durumuna
 - f. Eğitim düzeylerine (lisans ve lisansüstü),
 - g. Çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- ✓ Üniversite çalışanlarının örgütsel çeviklik algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?
- ✓ Üniversite çalışanlarının örgütsel çeviklik algıları örgütsel sinizm algılarını yordamakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Örgütsel sinizm, örgütün ve iş görenlerinin performansını (Mercanoğlu, 2012), çalışanların örgütsel ve mesleki bağlılıklarını (Yıldız, 2013) olumsuz etkileyen bir değişken olduğundan, sinizmin ortaya çıkmasına ve azalmasına neden olan faktörlerin belirlenmesi örgütsel yönetim açısından çok önemli görülmektedir. Bu anlamda örgütsel çeviklik, örgütsel sinizmi olumsuz etkileyerek azalmasını veya olumsuz etkilenmesini sağlayacak bir değişken olarak ele alınabilir. Çünkü örgütsel çeviklik

örgüt çalışanını atik, çevik, pratik ve esnek bir yapıda tutar, gerekli inisiyatifleri olarak etkin kılar (Akkaya, 2017) ve örgütsel sinizmi olumsuz etkileyebilir.

Literatür incelendiğinde *örgütsel çeviklik* (Akad, 2017; Sayın ve Arslan 2017; Hormozi, 2001; Olgungül, 2017; Sharifi ve Zhang, 1999) ve *örgütsel sinizm* (Akman, 2013; Aydın, 2011; Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998; Efiltili, Gönen ve Öztürk, 2008; Güzeller ve Kalağan, 2008; Naus, Van Iterson ve Roe, 2007; Wanous, Reichers ve Austin, 1994; Yalçınkaya, 2014) kavramlarının birbirinden bağımsız farklı değişkenlere ilişkisini ele alan birçok çalışma bulunmaktadır. Ancak bu kavramlarının birlikte incelendiği, özellikle üniversite örnekleminde örgütsel çeviklik ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalara rastlanmamıştır. Bu anlamda üniversite çalışanlarının örgütsel çeviklik algılarının, örgütsel sinizme etkisinin olup olmadığının belirlenmesi araştırmanın özgünlüğünü ve önemini ortaya koymaktadır. Elde edilecek bulguların genel anlamda üniversite yönetimi, özel anlamda ise yükseköğretim yönetimi alanına katkı sağlayacaktır. Ayrıca araştırmanın sonucunda devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan idari ve akademik personele ve üniversite yöneticilerine örgütsel çeviklik ve örgütsel sinizm hakkında bilgi verebilir.

1.4. Varsayımlar

Araştırmaya katılan tüm üniversite personelinin samimiyetle tüm sorulara cevap verdiği varsayılmaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma 2019-2020 eğitim öğretim yılı güz döneminde İstanbul ilinde bulunan 3 devlet ve 3 vakıf üniversitesinde bulunan 600 personelin örgütsel çeviklik ölçeği ve örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin görüşleri ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Çeviklik: Değişken koşullara yön verebilmedir. Karışık, çözülemeyen ve birbiriyle ilişkili problemleri etkin çözebilme ve yönetebilmektir (Karacabey, 2013: 12).

Örgütsel çeviklik: İç ve dış çevredeki avantajların farkına vararak bunları aktif bir şekilde kullanabilmektir. Tüm değişikliklere cevap verebilmek, anında çözüm üretebilmek ve her zaman aktif olmaktır (Akkaya ve Tabak, 2018: 3).

Sinizm: Çalışanın örgüte karşı olan olumsuz tavır ve düşüncelerini ifade etmesidir (Özgenel ve Hıdıroğlu, 2019: 1006).

Örgütsel sinizm: Bireyin örgütte çalışmasını gerektiren durumlarda örgüte verdiği değer, örgütün bireyi değerli bulması, bireyin gelişimini teşvik etmesi ve karşılıklı çıkar ilişkisinin bulunmasıdır (Anaş, 2016: 19).



İKİNCİ BÖLÜM

İLGİLİ LİTERATÜR

Bu bölümde örgütsel çeviklik, örgütsel sinizm kavramları çeşitli yönleri ile ele alınarak kavramsal çerçeveye yer verilmiştir. Ayrıca ilgili kavramları daha önce yapılan araştırmalara da yer verilmiştir.

2.1. Örgütsel Çeviklik

Çeviklik kavramı, Türkçede ‘atiklik, pratiklik’ olarak bilinmektedir. Ancak, küreselleşen dünya da ve sürekli gelişen pazar piyasasında “değişken koşullara yön verebilme, karışık, çözülemeyen birbiriyle ilişkili problemleri etkin çözebilme ve yönetebilme” anlamıyla genişlik kazanmıştır (Mehdibeigi, Dehghani ve Yaghoubi 2016: 97).

Örgütsel çeviklik kavramı, tüm sektörlerde oldukça ilerlemişken, eğitim alanına yeni giriş yapmış bulunmaktadır. Çevik üretim ve çevik örgüt özelliklerini gösteren bir örgütler gibi eğitim alanındaki örgütler de 21. yüzyılın ve küreselleşen dünyanın değişen ve gelişen şartlarını algılayıp ona uyum sağlamak zorundadır (Kamat ve Sardesai, 2012: 52).

Örgütsel çeviklik, hızla gelişen, değişen ve değişime açık olan pazar koşullarında daima hazır olmak demektir (Mehdibeigi, Dehghani ve Yaghoubi 2016: 97). Dış çevrenin gelişimine ve değişimine hemen cevap verebilmek, oluşacak tehditlere karşı önlem almak ve fırsatları etkin bir şekilde kullanılarak pazar yeteneğini arttırarak rekabetçi bir durumda hazır durmaktır (Karacabey, 2013: 1699). Örgütsel çeviklik araştırılan konuya göre değişiklik arz etmektedir. Bu bağlamda iki açıdan incelemek mümkündür. Birincisi, sürekli değişim içerisinde olan pazar koşullarına ve hızlı değişikliklere karşı bir anda faaliyetlerini düzenlemesi ve ayarlama yeteneğidir. İkincisi ise sadece yetenek olarak değil, strateji, yönetim ve düzen uygulaması gibi farklı yönleri ile birlikte olmasıdır (Özler, Atalay ve Şahin, 2010).

Örgütsel çeviklik, değişen pazar şartlarına karşı hızlı davranabilmek, sıkıntılı durumlarda başa çıkabilmek ve göğüs germek, farklı bakış açısıyla yeni bir iş sergilemek olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunların yanı sıra yönetim ve çalışan

arasında iletişim ağının sıkı tutulmasını hedeflemektedir. Örgütün çevik olması hizmet kalitesini, çalışma verimini ve bireylerin örgüte karşı bakış açısını olumlu yönde etkileyebilmektedir (Mehdibeigi, Dehghani ve Yaghoubi 2016: 99). Özetlemek gerekirse örgütsel çeviklik örgüt içerisindeki gelişim ve değişimle ilgili örgüt bütünlüğünün bozulmasına engel olmaktadır. Örgüt üyelerinin farklı düşüncelerini rahat bir şekilde söyleyebilmesi, hızlı ve esnek yapı, örgütün iş potansiyelinin, kalitesinin ve müşteri memnuniyetinin artmasını sağlayacaktır.

2.1.2. Örgütsel Çevikliğin Özellikleri

Literatüre bakıldığında çeviklik konusunu ele alan araştırmacıların çoğunun çeviklik özelliklerini çalışmanın içeriğine göre sıralamıştır. Çevik örgütlerin bilinen iki özelliği öne çıkmaktadır. Bunlar hızlılık ve esnekliktir. Hızlılık, işi bitirme zamanının kısalığını, esneklik ise değişime ayak uydurma ve hızlı benimseme olarak belirtilmektedir. Bir bütün olarak bakıldığında ise örgütsel çeviklik, bireyin hızlı, süratli bir şekilde çevresel faktörlere dikkat ederek tehditleri fırsata çevirerek aktif bir şekilde çalışması anlamına gelmektedir (Sekman ve Utku, 2009).

Akad'ın (2017) yaptığı çalışmada çevik örgütlerin değişime açık olduğu güçlü birleşime sahip ve ürün, üretim ve tasarımda hızlı ve sürekliliğinin olduğunu vurgulamıştır. Değişime açık olmak, “kuvvetli takım içi iletişime sahip olmak, ürün tesliminde hız ve sürekliliğe sahip olmak, test etmeye önem vermek, basit gerçekçi planlama yapabilmektir.” (Akad, 2017).

Örgütsel çevikliği örgütlerde bir yaklaşım tarzı olarak tanımlayan özellikleri şu şekilde belirtilmiştir. “Gelişime hızlı adapte olurken, verimli ve üretken kalabilmek, takım olabilmek, organizasyonun içerisindeki iletişimin kuvvetli olması ve hatta değişimleri başlatan taraf olmaktır.” (Sheridan, 1993: 36).

Örgütsel çevikliğin en bilinen genel özelliklerini şu şekilde sıralamak mümkündür:

- ✓ Cevap Verebilirlik: Değişkenlikleri izleme, hızlı yanıtlanma ve kullanma becerisi.
- ✓ Yetkinlik: Örgütün hedefleri doğrultusunda etkinlik ve üretkenliği etkileyen yetenekler (Karacabey, 2013: 1697).
- ✓ Hız: En hızlı şekilde düzenli ve intizamlı çalışmak, zamanından çabuk bitirmektir.

- ✓ Esneklik: Dışsal bir esneklik sağlarlar. Talepler doğrultusunda ihtiyaç olan malzemeler mevcuttur (Sheridan, 1993: 56).
- ✓ Müşteri Odaklılık: Müşteri talepleri güçlüdür. Samimi ve içten ilişki kurmak oldukça önemlidir.
- ✓ Keskin Gözlem Gücü: Tehditleri fırsata çevirme, değişim odaklı olmak, algı ve ilişkileri iyi incelemek gerekmektedir (Sharifi ve Zhang, 1999)
- ✓ Hızlı Kararlar Alabilme: Karar biriminin hızlı olması, organizasyonun çabuk şekillenmesi ve görev alacak bireylerin atik olmasını hızlı bir şekilde sağlarlar.
- ✓ Değişime ve Denemeye Yatkınlık: Hata toleransı olarak iş yapılmaktadır. En iyi teknoloji odaklı çalışılmaktadır. Deneme yanılma yolu denenmektedir.
- ✓ Süreç ve İnsan Performansı: Performans izleme karneleri personelin düzeylerini belirlenmektedir (Karacabey, 2013: 1697).

Analiz üzerine planlanan Sürekli Ölçme çalışanların performansları kıdemlerinden belirleyicidir, güncel bilgilerle analiz yapılır. Değerlendirmeler ve ölçümler için elle hazırlanan raporlar kullanılmaz, teknoloji kullanılarak ölçümün objektif yapılması gereklidir (Sekman ve Utku, 2009).

Tablo 2.1: Örgütsel Çevikliğin Organizasyonel Özellikleri

Yönetimsel Temel	Özellikler
Yetki	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Farklı Bilgi ve Kontrol ✓ Yatay iş ilişkileri seviyeleri ✓ Genel bağlılığın azlığı ✓ Planlama birimine bağlılık ✓ İş bazlı görevlendirme ✓ İşe göre yetki değişimi
Kurallar ve Prosedürler	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Kurallara daha az uyma ✓ Resmiyete bağlanma azlığı ✓ Roller değişkendir ✓ Gayri resmi organizasyon
Koordinasyon	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Resmiyet dışı koordinasyon ✓ Karar vermede yetki ✓ Hızlı birliktelik
Yapı	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Yatay ve sanal planlama ✓ Birlikte çalışma ortamı ✓ Birimler arası esnek yapı

İnsan Kaynakları Yönetimi	<ul style="list-style-type: none">✓ Her yönlü güçlendirme✓ Personel ile birlikte paylaşım✓ Büyüme✓ Kaliteli zenginleşme✓ Karar vermede teklik✓ Bilgi ve tecrübe paylaşımı✓ Tam bütünlük✓ Beceri eğitime eğilimi✓ Gelişim ve eğitim ile bütünlüşme✓ Farklılaşarak geliştirme
----------------------------------	--

Kaynak: Sherehiy, Karwowski ve Layer (2007: 448).

Sherehiy, Karwowski ve Layer (2007) örgütsel çevikliğin organizasyonel özellikleri madde madde açıklayarak, örgütsel çeviklik ile ilgili en önemli noktalarını vurgulamaktadır. İleri ve Soylu (2010: 12) çalışmasında çevikliğin önemini şu sözler ile belirtmektedir.

“Geleceğin şirketi olmak istiyorsak, şirketimizi canlı bir varlık olarak düşünmek gerekiyor. Şirketin içindeki ve dışındaki faktörler çok hızlı değişiyor. Sektör koşulları, yöneticiler, uluslararası ilişkiler, yeni rekabet, hükümetler, tüketici ve yeni eğilimler, şirketleri stratejilerini sürekli değiştirme konusunda canlı olmaya itiyor. Canlı varlık olarak gördüğümüz şirketlerin hayatını devam ettirebilmesi, günümüzün karmaşık ve çok hızlı değişen çevre şartlarında öğrenme yeteneğini arttırabilmesi ile mümkündür. Öte yandan girişimci ya da kurucunun düşünce ve değer yarguları ile yönetim ve yetki devri anlayışı da çok önemlidir”

İleri ve Soylu (2010) araştırmasında çevresel faktörlerin örgütü oldukça fazla etkilediğini ve örgütün bu dinamizm karşısında gerekenleri yapması gerektiğini belirtmektedir. Örgütlerin sürekli öğrenme içerisinde olduğunu, tepeden yönetim anlayışının olmaması gerektiğini ve örgüt içerisindeki çalışanların gelişmesinde yöneticilerin sorumlu olduğunu ifade etmektedir. Kısaca, örgütsel çevikliğin gelişme ve değişiminde hızlı, karar verme ve düşünceleri belirtmekte esnek, taleplere ve olumlu/olumsuz durumlara karşı cevap verebilir, çevresel faktörler ve donanımları ile yetkin olması, örgütsel çevikliğin en önemli özellikleri olarak gösterilmektedir.

2.1.3. Çevik Olan Örgütlerin Avantajları

Örgütsel Çevikliğin diğer örgütlerden en belirleyici özellikleri şu şekilde sıralanmıştır Müşteri hoşnutluğu, bilgi ve insan, iş birliği ve değişimi takip edebilmektir (Sharifi ve Zhang, 1999).

- Müşteri hoşnutluğu: İşletmenin müşteriye karşı vermiş olduğu güven ve süreklilik olarak belirtilmiştir. Müşteri refahı arttıkça örgütün kalitesi, tanınırlığı ve vizyonu gelişim göstermektedir.
- İnsan ve bilgi: Her geçen gün gelişen ve değişen rekabet piyasasında çalışana verilecek değer oldukça önem arz etmektedir. Çalışanın bilgisi, becerisi ve fikirleri ile örgüt daha fazla verimlilik atedecektir.
- İş birliği: Teknolojinin sürekli gelişmesi, müşteri taleplerinin giderek farklılaşması, ürün talebinde oluşan çok artış, firmaları çeşitli iş birliklerine zorlamaktadır. Çevik bir organizasyon iş birlikleri ile daha gelişmiş iş birliklerini oluşturabilmelidir (Sherehiy, Karwowski ve Layer 2007: 449).
- Değişimi yakalayabilmek: Sürekli değişen rekabet piyasasını takip edebilmek, firmaların hamlelerine yerinde ve zamanında cevap verebilmek, çevik bir örgütün olmasa olmazlarından. Tüm rakip firmaların durağan veya çöküş anlarında sadece çevik bir örgüt, farklı fikir ve düşünce yapısı ile olumlu ya da olumsuz değişimde hayatta kalabilmektedir. Çevik örgüt, böyle durumlarda olumsuz durumu avantaja çevirerek büyük bir ivme kazanacaktır. (Karacabey, 2013: 1699).
- Müşteriyle kuvvetli iletişim kurulması: Müşteri ile samimi ve içten ilişki kurmak çevikliğin göstereceği özelliklerdendir.
- Fonksiyonel noktalarda karar alma: Yukarıdan aşağıya gelen şekil yerine tüm bireylerin fikirlerine önem verilmektedir.
- Birim maliyetlerinin düşürülmesi: Gelişim ve etkileşime dayalı bir üretim yapılmaktadır (Karacabey, 2013).
- Üretim hacminde hızlı değişiklik imkânı: Üretimde olacak değişikliklerde gerekli esnekliğe sahip olması gerekmektedir.
- Kendisi gibi çevik örgütler ile çalışma: Örgütün içerisinde yer alan çevikliği, beraberinde çalıştığı birimlerde de görmesi gerekir. Her yönüyle aktiflik sağlayacaktır.
- Analizin dikkatli yapılması: Her aşamada olduğu gibi analizin de her aşamasında dikkat edilerek yapılması gerekir.
- Müşteri odaklı olma: Müşterinin talep edebileceği ve istenen ürünleri öncesinde tahmin ederek empati yolunun çokça kullanılması çevikliğin önemli noktalarındandır.

- Organizasyonda iletişimin kuvvetlendirilmesi: Organizasyon her ne kadar dışarıdan hedeflerin etkisinde gibi gözükse de içerisinde yer alan bireyler arası ilişki oldukça önemlidir (İleri ve Soylu).
- Çalışanların seçilmesinde önem gösterilmesi: Çevik örgütler kendisini gelişimine fayda sağlayacak, eğitimi üst düzeyde kişiler ile etkileşimde olur.
- Örgütsel çevikliği benimsemiş bir örgüt rekabeti fırsata dönüştürüp sürekli gelişen, esnekliğe yapıda ve avantaj sağlamak için her türlü, iş ortaklığına açık olmalıdır (Maskell, 2001).

Özetlemek gerekirse örgütsel çevikliğin örgütü zinde tuttuğu ve örgütü geliştirmekte olduğu belirtilmektedir. Çevik olan örgütlerin, çevikliği sağlayamayanlara göre daha aktif, kaliteli, gelişime açık ve daha öngörülü olduğu söylenebilmektedir.

2.1.4. Örgütsel Çevikliği Etkili Kılan Faktörler

Örgütsel çevikliğin diğer örgüt türlerinden ayıran en önemli faktör sürekli canlı kalarak gelişmelere hızlı, yetkin, etkin ve öngörülebilir bir şekilde uyum sağlamasıdır (İleri ve Soylu, 2010). Örgütsel çeviklik, çalışana teknoloji aracılığıyla ile bilgi, beceri ve gelişim sağladığı için örgütün yaşamında önemli bir yer tutmaktadır. Çevresel farkındalık içerisinde bulunması, yerinde, etkin ve verimli bir şekilde yanıt vermektedir. Müşteri odaklı olarak çalışmaya önem vermektedir. Rakiplerine karşı sürekli izlenimde bulunarak piyasanın arzu ve isteklerine karşı sürekli hazır bulunmaktadır. Karşılaştığı olumsuz durumları, olumlu yöne çevirebilecek bir planının bulunması örgüt için önemini artırmaktadır. Örgütsel çevikliği yüksek örgütlerde çalışanlar sürekli etkileşim ve gelişim içerisindedir (Özeroğlu, 2019: 77).

2.1.5. Örgütsel Çevikliğin Bileşenleri

Örgütsel çeviklik konusunun alt kategorileri çalışılan konuya göre değişkenlik göstermektedir. Örgütsel çevikliği altı adet alt kategoride sıralayabiliriz. Bunlar; cevap verme, hız, yetkinlik, esneklik, öngörülebilirlik, performans olarak sıralayabiliriz.

2.1.5.1. Cevap Verme

Cevap verme “karşılığını bulabilmek, aranan çözüme yanıt olmak” anlamında kullanılmaktadır. Örgütlerin cevap verme yeteneği, örgütün ihtiyaçları doğrultusunda olmaktadır. İç ve dış paydaşların ve müşterilerin değişen talepleri doğrultusunda talep edilenin karşılığını vermek olarak ifade etmektedir. Cevap verme yeteneği üstün olan

örgütlerde, hızlı ve geliştirilebilir dönütlerde örgüt için çok faydalı olarak gelişimini ve kalitesini arttıracaktır (Akkaya, 2018: 190).

Örgüt içerisinde cevap verebilme yeteneği, rakip firmaları izleyerek etkileşimleri uyarılama, örgüt çevresinde olabilecek değişimleri izleyerek iyileştirmede bulunma, örgütün vizyonuna katkı sağlayabilme, örgüte karşı olabilecek tehdit ve problem oluşturabilecek durumları önceden farkına vararak bunlara karşı önlem alma olarak belirtilmektedir (Sharifi ve Zhang, 1999).

Becker ve Knudsen, (2005: 747) çalışmalarında ise örgütün cevap verebilme yeteneğini şu şekilde açıklamıştır: Örgütün piyasadaki değişikliklere atik bir şekilde karar verebilmesi, müşterinin talebi olmadan iş takibine meyilli olmak, piyasa, ürün ve diğer örgütlerin düzenli olarak takip edilerek etkileşimde bulunulması, oluşabilecek değişimlerde çevre örgütlerde ile irtibatta olmak, sektörde yer alan diğer örgütlerin kampanya vb. durumlarına karşılık verebilmek, örgüt içerisinde yer alan departmanların etkileşimde olması, müşterini dilek ve şikâyetleri göz önünde bulundurularak ürün organizasyonuna değişim yapılması olarak belirtilmektedir. Başka bir anlatımla, cevap verebilmek bir örgütten en beklenebilir durumdur. Cevap verebilme örgütü diğer örgütlere göre ön plana çıkararak, oluşabilecek çevresel faktörlere karşı bilinçli hale getirecektir.

2.1.5.2. Hız

Örgüt içerisinde hız kavramı “iş gereğinden çabuk ve atik yapmak” anlamında kullanılmaktadır. Sürekli gelişen ve değişen örgütlerde, sektörler arası yaşanan rekabette ve çelişkili bazı durumlarda örgüt için hızlı olmak, müşterinin en öncelikli talebi arasında yer almaktadır. Verilen işi hızlı yapabilmek çokça önemlidir. Örgütler rakiplerden hızlı atılan her adımda kendisini daha ön planda bulmaktadır. Örgütlerde değişim ve etkileşiminde hız kavramı üzerinde önemli rol oynadığı görülmektedir. Müşterinin taleplerine cevap vermesi ve talep edilen ürünün rakiplerden önce yapılması (hızlı yapılması) örgüt için hızlı olmak gereksinimi ortaya çıkarmaktadır. Örgüt kendi içerisinde organizasyonda ve iş dağılımında da hızlı ve etkileşimde olursa, sürekli gelişim ve öğreniminde katkı sağlayacaktır (Sharifi ve Zhang, 1999). Özetlemek gerekirse gelişen ve değişen çevrede hızlı olmak bir örgütte olmazsa olmaz duruma gelmiş ve gereken hızı sağlayabilen örgütlerin sürdürülebilirliğine ve gelişiminde önemli yer tutacağı belirtilmektedir.

2.1.5.3. Yetkinlik

Örgütün, yaptığı işte ve alanındaki potansiyeli anlamında kullanılmaktadır. Örgütün genel hedefleri çerçevesinde verimli olması ve verimliliği arttırarak kaliteli bir süreç izlemesi örgütün varlığını sürdürebilmesi için oldukça önem arz etmektedir. İç ve dış çevredeki rakip firmalara karşı örgütün duruşunu göstermektedir. Örgütün hedefi yetkinliği doğrultusundadır. Yetkinlik kavramı hız ve cevap verebilirlik seviyesinin üst düzey olduğu düzeylerde kendisini göstermektedir (Sharifi ve Zhang, 1999).

Teece, Pisano ve Shuen (1997), yapılan çalışmada yetkinlik kavramını şu şekilde ortaya koymaktadır: Çevresel koşullara karşı uyum ve adaptasyonu sağlamak için örgütün kendi yeteneklerini ve becerilerini geliştirme, yenileme ve yapılandırma çalışmalarının sonucudur. Yetkin olmak organizasyon içerisindeki çalışanlardan başlayarak örgütün tüm yapısal bileşenleri ile bütün olmaktır. Başka bir ifadeyle yetkinlik bir örgütün duruşunu ve benimsediği vizyonda önem arz etmektedir. Örgütü bütün tutmak için en önemli faktörlerdendir.

2.1.5.4. Esneklik

Örgütün “çevresel faktörler karşısında durumunu değiştirmesi” anlamındadır. Esneklik kavramı organizasyon içerisinde ve dışında oluşan durumlara, belirlenen bir cevabı verebilmektir. Esnekliğin ana oluşumu ise örgütün kaynaklarının her daim hazır bulunması ve erişilebilirliğin kolaylığı ile olabilmektedir (Oosterhout, Waarts ve Axelsson, 2007: 59).

Sharifi ve Zhang (1999) çalışmasında esnekliğin imkânlar neticesinde olabileceğini ve hedeflere ulaşmada önemli olduğunu belirtmiştir. Esnekliği 4 alt kategoride sunmaktadır:

- Hacim esnekliği: Ürün içerisinde yapılan malzemenin çok fonksiyonlu olmasıdır.
- Ürün model esnekliği: Model çeşitlerinin müşterinin taleplerine ve talep edebilecekleri doğrultusunda hazır bulunması gerektirmektedir.
- Organizasyonda esneklik: Organizasyon içerisinde örgüt çalışanlarının farklı fikir ve düşünceleri doğrultusunda esneklik göstererek değişiklikler ele alınabilmektedir.
- İnsan esnekliği: Müşterinin talep ettiği bir üründe özel değişiklikler isteyebilmektedir. Bu da örgütün bu durumda esnek olabilmesini gerektirecektir.

Örgüt içerisinde bir çalışanın olmaması durumunda da örgüt farklı bir çalışma ile esneklik sağlamalıdır.

Tanımlarda da belirtildiği gibi her örgüt içerisinde makine, malzeme, insan ve yapılandırma gibi durumlarda müşterinin değişen talepleri doğrultusunda, iç ve dış piyasaya göre her türlü durumda örgütün duruşunu bozmayarak esneklik yeteneği ile durumu karşı kendini ifade etmektedir (Goldman, 1995). Esneklik, örgütün farklı durumlarda çeşitli kararları verebilmesinde prosedürlere takılmadan hızlı bir şekilde işlem yapmasıdır. Esneklik örgütün aktifliğini artırarak monoton olmasının dışına çıkaracaktır.

2.1.5.5. Öngörülebilirlik

Örgütler her zaman ilerisi için planlar yaparak gelecekteki yerleri ile ilgili çalışmalarda bulunurlar. Öngörülebilirlik, örgütün iç ve dış paydaşlarından gelebilecek olumlu ya da olumsuz tüm durumlara hızlı, yetkin ve esnek bir şekilde uyum sağlayarak kontrol altına alması ile olacaktır.

Örgüt, beklentileri karşılama noktasında sürekli etkileşimde olmalıdır. Çeşitli inovasyonlar ile kendisine değer katacak her şeyden faydalanarak, tehditleri fırsata çevirme noktasında her zaman hazır bulunmalıdır. Bu durum, örgütün sürdürülebilirliği doğrultusunda önem arz etmektedir. Örgütün vizyon ve misyonu çerçevesinde öngörülebilir olması, örgüte diğer örgütler arasında güçlü bir kimlik kazandıracaktır. (İleri ve Soylu, 2010; 16). Örgütün çevresel faktörleri öngörebilmesi oluşabilecek olumsuz durumları olumluya dönüştürecektir. Öngörülü olmak bir çeşit tahminde bulunmak gibi gözükse de örgütün elindeki imkânlar ile öngörmesi, sürdürülebilirliğine katkı sağlayacaktır.

2.1.5.6. Performans

Performans, çalışanın örgüt içerisindeki işe olan veriminin/verimsizliğinin ölçülmesidir. Örgüt içerisinde çalışanın performansı, iş ile ilgili aldığı eğitim, kendi kapasitesi ve çevresel faktörlere dayalı olarak değişim gösterebilir. Çalışan kendi performansının yüksek olduğunu düşündüğünde ödüllendirilmek ister. Bu durum yöneticisinin değerlendirilmesi doğrultusundadır (Dicle, 1982: 8). Çevik olan bir örgüt içerisinde çalışanın performansı yüksek olmaktadır. Çünkü çalışan sürekli gelişim ve etkileşim içerisinde. Kendisini geliştirir ve çevresindeki çalışanlar ile uyum

içeresindedir. Çevresinde kötü bir etken olmadığından performansında düşüklük beklenmez. Performansı yüksek olan çevik örgütlerde; işinde yetenekli çalışanlar, eğitim ve bilgi seviyesi ile örnek olan bireyler, kişisel özellikleri ile çevresi ile uyumlu bireyler, yöneticilerden olumlu gelen politikalar, çalışma koşullarının elverişli olması ve yöneticiler tarafından çalışanların fikirlerine değer verme, geri dönüş almaları olarak belirtilmektedir (Altun, 2019: 55). Performansı düşük olan örgütlerde ise çalışanlar arasında sürekli tartışmalar ve kavgalar, örgüt içerisinde huzursuzluk, katı politikalar ve verimsiz çalışma ortamı görülmektedir. Verilen işin çalışan tarafından ne derece algılandığı, yapıma politikası olarak özetlenebilir. Örgüt içerisinde çalışanın performansı; yöneticileri tarafından verilen görevi tamamlamak için harcadığı enerji, gayret ve çaba olarak gösterilebilir (Erdoğan, 1991: 246).

2.2. Sinizm

Sinizm bir yaşam biçimi olarak tanımlanmaktadır. Kelime kökeni Antik Yunan dönemine dayanmaktadır. Sinizm (kynizm) felsefesinin adını nereden aldığına dair felsefe tarihçilerince çeşitli yorumlar ortaya çıkmıştır (Kalağan ve Güzeller, 2010: 83). Sinizm olguları taşıyan kişiler doğal ve sade yaşamı öne çıkan, çevresindeki kişilere belirsiz davranışlar sergileyen kişilerdir ve geçmişten bağımsız bir biçimde geleceği yönlendirmektedir. Genel anlamda sinizm insan davranışlarındaki olumsuzlukları ve bu davranışların doğuştan gelen özelliği olduğu söylenebilir (Abraham, 2000). Kişinin sinik davranışları ailesini, çevresini, işini ve genel anlamda tüm toplumu etkileyerek sürmektedir (James, 2005: 112). Sinik kelimesi, Türkçede sinmek fiilinden türeyen bir kelime olarak algılanabilir. Bu çalışmada sinik kelimesi “sinizm etkisinde” anlamında kullanılmıştır

2.2.1 Örgütsel Sinizm

Türk diline Yunan dilinden geçiş yapan (kinizm, sinizm) kelimesi düşünce biçimidir. Sinikler olarak isimlendirilen örgüt içerisindeki kişiler doğa ile uyum içerisindedir. Fakat insanları uyum içerisinde olmayan kişilerin davranışlarından etkilenecek kendilerince bir düşünce durumu içerisinde yer alırlar (Kalağan ve Güzeller, 2010: 24)

Örgüt içerisinde sinik çalışanların en belirgin özelliği; sürekli şikâyetle bulunmaları, diğer örgüt üyelerini küçümser tavırda bulunmaları, kötümser davranışları, sürekli hayal kırıklığın yaşamaları, aldatılma ve kandırılma düşüncesine kapılması olarak belirtilmektedir (Abraham, 2000: 122). Başka bir tanımda örgütsel sinizm kavramı;

örgüt çalışanının, örgüte ve örgüt çalışanlarına karşı negatif tutumları olarak görülmekte, duygularıyla doğrultusunda örgütüne karşı geliştirdiği negatif tutumlar olarak tanımlanmakta ve örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna inanması olarak belirtilmektedir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 295).

Örgütsel sinizm en bilinen tanımı “diğerlerine karşı hoşnut olmama ve diğer bireylere güvenmeme” olarak tanımlanmaktadır (Şirin, 2011: 56). Örgütsel sinizm, çalışanlar, örgütleri, meslektaşları ve organizasyona duydukları güvensizlik, kendilerine karşı isteksiz olmaları ve kendilerine karşı isteksizliklerinden şikâyet etmeye başladığında ortaya çıkmaktadır. Başka bir tanımda örgütsel sinizmin; örgüt çalışanlarının ahlaki bütünlüğü ile ilgili olmadığını, doğruluk ve içtenlik gibi dürtüleri doğrultusunda olduğu görülmektedir (Türköz, Polat ve Coşar (2013). Özetlemek gerekirse örgütsel sinizm örgüt içerisinde olumsuzluklar bütünüdür. Yöneticilerdeki tutum ve davranışlar, çalışanları örgüt içerisinde örgütsel sinizme sürükler ve örgüt giderek çıkmaza girer. Örgütsel sinizmi yüksek olan örgütlerde iç hoşnutsuzluklar giderek artar ve rahatsız edici boyutta olur.

2.2.2. Örgütsel Sinizm Türleri

Yapılan farklı araştırmalarda çeşitli örgütsel sinizm türleri belirlenmiştir. Araştırmalara göre sinizm türleri aşağıda kısaca anlatılmıştır.

2.2.2.1. Kişilik Sinizmi

Genel anlamda negatif yönlerini yansıtan, doğumdan itibaren olduğu düşünülen, kararında sabit ve değişmesi düşünülmeyen bir örgütsel sinizm çeşididir. Sinik çalışanlarca aşağılayıcı görme ve karakteri düşük örgüt üyeleri tarafından kurulan ilişki olarak tanımlanmaktadır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998: 369).

Kişilik sinizminde örgüt üyelerinin tüm yaşantılarına karşı negatif duygular içerisinde olup, insanların düzenbaz, bencil ve çıkarıcı davrandığı görülmektedir. Doğuştan geldiği inanılan bu sinizm, diğer türleri ile bağlantılıdır. Örgütsel sinizmin en güçlü türünün kişilik sinizmi olduğu öngörülmektedir. Çünkü kişilik sinizmi tüm örgütlerdeki insan davranışlarını incelemektedir (Abraham, 2000: 77).

Araştırmalardan incelendiğine göre, sinik kişilerin içinde örgütlerde aşırı şüpheli, ketum, kaygı düzeyi yüksek kişiler olduğu görülmektedir. Sinik yapıya sahip insanların, çalışma kalitesinin düşük olması, iş yerine karşı kötü hisler beslediğini, aile içerisinde de problemler yaşadığı, sosyal yönden zayıf olduğu görülmektedir.

2.2.2.2. Mesleki Sinizm

Meslek sinizmi, hassasiyet eksikliği, anlaşılma problemi, umursamazlık, çalışmaya karşı nefret ile belirtilmektedir (Abraham, 2000: 188). Örgüt çalışanının çalışmalarının boşa gittiği ve çalışmasından fayda gelmeyeceği sürekli olarak vurgulanmaktadır. Belirli bir zaman sonra bu tip vurgulamalar kişinin çalışmasına yansımaktadır. Çalışmalarında eksiklik gören örgüt çalışanı, iş yerine karşı kendisi ve diğer örgüt çalışanları tarafından dışlanmaktadır. Örgüt çalışanları hem örgüt üyelerine hem de müşterilere karşı, duygusuz, umarsız ve hissiz bir davranış içerisinde. Bu durum sonucunda çalışan örgütüne yönelik olumsuz duygu geliştirmektedir (Lewin ve Sager, 2007).

Mesleki sinizm örgüte ve yönetime karşı negatif tutum ve düşünceler olarak nitelendirilmektedir (Abraham, 2000). Mesleki sinizmde işin çok zor olduğu ve emeklerin boşa gittiği düşüncesi hâkimdir (Andersson ve Bateman 1996: 459). İç çöküş, tükenmişlik, duygusal çöküş içerisinde olan örgüt çalışanı, mesleki sinizmin etkisinde kalmaktadır (Abraham, 2000: 162).

Mesleki sinizm, örgüt elemanının, örgüte karşı olumsuz tutum gütmesi ve işinden tiksinişi şeklinde tanımlanabilir (Abraham, 2000: 168).

Mesleki sinizmin iki temel nedeni vardır.

- Rol-Kişi Çatışması
- Rol Belirsizliği ve Çatışması

Kişi-Rol çatışması, çalışanın kendine verdiği değer ile örgüte verdiği değer olarak ifade edilmektedir (Andersson ve Bateman, 1997: 452).

Rol belirsizliği ve çatışmasında, rol belirsizliği; örgüt içerisindeki iş tanımlarının tam olmaması, bundan kaynaklı sürekli problem yaşanması olarak ifade edilmektedir. Rol çatışması ise, örgüt üyelerinin talepleri ile yöneticinin talebinin tutarsızlığı sonrasında ortaya çıkmaktadır (Abraham, 2000: 162).

2.2.3. Örgütsel Sinizm Boyutları

Örgütsel sinizmin boyutları konusunda farklı çalışmalar bulunmaktadır. Bu araştırmada üç boyut üzerinde inceleme yapılacaktır.

2.2.3.1. Bilişsel /İnanç Boyutu

Bilişsel/İnançsal sinizm, örgüt çalışanının, örgüt çalışanlarına, amirlerine, vizyon ve misyonuna, ödüllendirme, genel değerlendirmesine ve tüm bilgilendirmelere yapılması gereken talimatlara karşı duyduğu olumsuz tutumdur (Arslan, 2016: 49).

Örgüt çalışanı, tutumları ve hissiyatlarının iyiliği ile ilgili şüphe duyduğu eğilimindedir. Bu sebeple sinikler; örgütün, örgüt üyelerine uyguladıkları koşullar ve uyarlamalara “ihamet” ettiklerini düşünürler (Özler, Atalay ve Şahin, 2010: 50).

İnançsal sinizm; sinik davranan örgüt çalışanının, örgüt iş çıktılarının, prosedürlerden yana noksan olduğunu, örgütün bunlara değer vermediğini ve diğer örgüt üyelerinin davranışlarında ve hareketlerinde tutarsız ve güvenilmez oldukları bilinmektedir (Kalağan, 2009: 32).

Wanous, Reichers ve Austin (1994) örgüt içerisinde değişimler olduğunda bilişsel/inançsal sinizmi arttırmak için önerilerde bulunmuştur.

- Örgüt çalışanını ilgilendiren konularda, üyenin fikri alınmalıdır.
- Örgüt çalışanını yöneticileri ile konuşmaktan çekinmemeli ve teşvik edilmelidir.
- Değişimin kötü olmadığı üyelere bildirilmelidir.
- Örgüt içerisinde sürdürülebilir ve anlaşılır sistem kurulmalıdır.
- Zamanlamanın etkinliği artırılmalıdır.
- Örgüt çalışanına yönelik ani gelişmeler (olumsuz) azaltılmalıdır.
- Örgütün rekabet seviyesi belirlenmelidir.
- Örgütün güven düzeyi artırılmalıdır.
- Geçmişten ders alınarak, geleceğe yön verilmelidir.
- Örgüt içerisinde değişimler ilan edilmelidir.
- Yöneticinin bakış açısı her zaman örgüt çalışanı gözüyle olmalıdır.
- Örgüt üyeleri özgürce duygularını ifade edebilmelidir.

Bilişsel kelimesi bilmeyi anlatmaktadır. Bilişsel boyut; örgüt çalışanının hiddetlenmesi ve sinirlemesi doğrultusunda, örgütün doğru bir yol izlemediğine dair inançtır. Bu bakımdan sinik üyeler, doğruluğa ve iyimserliğe karşı duygusuzluğu ile ilgili eğilimdir. Örgütlerinde sinik davranış sergileyen çalışanlarda örgütsel sinizm ile ilgili inançları benimsemektedir (Brandes, Dharwadkar ve Dean, 1999).

Bilişsel sinizm özellikleri ayrıca şu şekildedir;

- “Örgüt prosedürleri gereksizdir.” düşüncesi benimsenmektedir.
- Yöneticilerin bildirdikleri önemli değildir.
- Örgüt çalışanın davranışları tutarsızdır.
- Diğer üyeler yalan vb. durumları çokça sergiler.
- Örgüt üyeleri arasında çıkar doğrultusunda ilişki vardır. Dolayısıyla örgüt üyeleri çıkarları doğrultusunda içten ve dürüst davranmayarak, ahlaksız davranışlar sergilemektedir.

2.2.3.2. Duyuşsal/Duygusal Boyut

Duyuşsal/Duygusal Boyut, kişinin kendisi içerisinde muhasebe ettiği sinizm boyutudur. Çalışanların iş ortamına, yöneticilerine ve örgütün geneline karşı sergiledikleri tutum izlenmektedir. Örgüt çalışanın tüm süreçleri göz önünde bulduğunda, öncesinde çalıştığı örgütlerdeki izlenimleri ve yaşantılarının birikimi ortaya çıkmaktadır (Luczywek, 2007).

Örgütsel sinizme kapılmanın kolay, kurtulmanın zor olduğu belirtilmektedir. Genellikle olumsuzluk karşısında etkilendiğimizde meydana çıkmaktadır. Bunun en öne çıkan yönü ise kendini beğenmişlik, üstünlük taslama ve insanların kendisine karşı saygılı ve normalden farklı davranmasını istemektedir. Sinizm aslında kendimize karşı olan tutumun, dışarıdan müdahale aldığı anda dışa dönük etkisidir. Bu davranışlar savunmasız kalmanın vermiş olduğu birikim doğrultusundadır (Firestone, 2012).

Örgüte karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergileyen üyeler, ilişkilerin menfaat doğrultusunda olduğunu, diğer üyelerin güvenilmez olduğunu düşünmektedir (Kalağan, 2009: 11).

2.2.3.3. Davranışsal Boyut

Çoğu zaman aşağılayıcı, küçük düşürücü, alay edici ve hor gören davranışların bütünüdür. Örgütün içerisinde olacak yeni oluşumlara ve değişimlere karşı durumda yer alırlar. Örgütün temel işlerine ve iş paylaşımlarına karşı olumsuz tutum sergilerler. Örgüt içerisinde heyecanını kaybetmiş, hüsrana içerisinde, kaygılı eğilimler içerisindedir. (Kalağan, 2009: 13).

2.2.4. Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütsel değişim sinizmi; örgüt içerisinde başarıya, kaliteye ve hedeflere ulaşmak için yapılacak değişimler ve çalışmalar sonucunda örgüt üyelerinin kötümser olduğunu savunan bakış açısı olarak tanımlanmaktadır (Wanous, Reichers ve Austin, 1994).

İki boyutta incelemek mümkündür.

- Kötümserlik boyutu

- Kötüleme boyutu

Kötümserlik boyutu; Değişime karşı gösterilen savunma ve ataklar sonrasında oluşan başarıların olumsuz olacağı düşünülerek tepki verilmesi olarak tanımlanmaktadır (Tolay, Sürgevil Dalkılıç ve Boran Sezgin, 2017: 108).

Kötüleme boyutu; örgüt içerisinde çalışmalarını iyi yönde olan insanların sorumluluklarının, yeteneklerinin olmaması ve iyi çalışmamaları doğrultusunda çalışmaların kötüye gittiği izlenmektedir (Abraham, 2000: 42)

2.2.5. Örgütsel Sinizm Sonuçları

Örgütsel sinizmin sonuçları örgütü döngüye, çıkmaza ve hatta çöküntüye sürükleyebilir. Sinizm, temelden başlayarak örgütü içten içe sarmaktadır. Örgüt çalışanının sinizm etkisinde kalması kendisini ve çalışmasındaki kaliteyi etkiler, yöneticinin sinizm etkisinde olması ise kendisini, örgütü, örgüt üyelerini etkilemektedir. Yöneticinin sinizm uygulaması örgüt içerisinde geçici olduğu düşüncesi vermektedir. Örgütün ne doğrultuda çalıştığını, neleri önemsendiğini ve neler doğrultusunda var olduğu düşüncesini ortadan kaldırır. Belirli zaman sonrasında sinizm, çalışanları da etkilemektedir (Arslan, 2016: 79). Örgütsel sinizmin sonuçları arasında güven duygusunun sarsılması, atalet duygusunu kaybetme, işyeri yabancılaşmasının azalması, düşük performans, işten ayrılma niyeti, özgüven sıkıntısı, kendini yeterli hissetmeme, tükenmişlik, kurallara aykırı davranma, gayret ve çalışma azlığı, çıkar doğrultusunda çalışma, inisiyatif alma korkusu, ilişkilerde problem, işe devam problemi, dikkat dağınıklığı gibi durumlar sayılabilir (Kalağan, 2009).

Örgütsel sinizm içerisindeki örgüt çalışanı yöneticilere karşı güvenmeme ve örgütsel olguları hiç saymaya neden olmaktadır. Bu durum örgüt gelişimini ve değişimini negatif yönde etkilemektedir. Örgüt üyeleri üzerindeki sinizm algısı zamanla azaltılmazsa, örgüt sürdürülebilirliği açısından kötü bir hale gelebilmektedir. Örgüt

üyelerinin çalışmalarındaki faydaların düzeyleri azalacak, kötü izlenim giderek artacaktır. Bu sebeple, gerekli çalışmalar yapılarak, sinizme karşı tedbir almak gerekmektedir (Arslan, 2016: 70).

Araştırmalar incelendiğinde örgütsel sinizmin sonuçlarının, kişinin duygusal olarak çöküntü hissine kapılması, genel yaşam düzeninde bozulması ve her şeyden kendisini soyutlama hissi, öfke kontrolünde zorluk, kaygılı, endişeli, şüpheli bir bakış olduğu belirtilmiştir (Brandes, Dharwadkar ve Dean, 1999: 22). Bu tarz yansımaları olan örgüt çalışanlarında sigara, alkol vb. maddelerin arttığı görülmektedir. Bununla beraber uzun süre sinizm etkisinde kalan örgüt üyelerinde kalp krizi ve sinir krizlerinin ortaya çıkabileceği belirtilmiştir (Kalağan 2009).

2.3. Örgütsel Çeviklik ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki

Örgütsel çeviklik personelin pratik, aktif ve sürekli dinamik bir şekilde örgüte katkı sağlamasıdır. Örgüt içerisinde sürekli hareketli ve örgütün faydalarına yön verecek fikirler ile desteklemektedir. Örgütsel çevikliğin, gözle görülür bir şekilde personelin performansını arttırdığı ve kazanımlarına fayda sağladığı görülmektedir (Karacabey, 2013). Örgütsel sinizm örgüt içerisinde hoşnutsuzlukların başlamasıyla, sürekli olarak tedirginlik ve örgüte karşı tavır, düşüncelerin kötü bir hal almasıdır. Bu gibi durumların devam etmesi örgüt içerisinde personelin dışlanmasına, performansının düşmesine ve örgüte zarar vermesine neden olmaktadır (Güzeller ve Kalağan, 2008: 29). Kısaca açıklamak gerekirse örgütsel çeviklik personelin performansını artırırken, örgütsel sinizm personelin genel anlamda performansını olumsuz etkileyecek özellikler taşımaktadır. Ayrıca örgütsel çeviklik örgüt çıktılarını etkilediğinden dolayı bağımsız değişken olarak belirlenmiştir.

2.4. İlgili Araştırmalar

2.4.1. Örgütsel Çeviklik ile İlgili Araştırmalar

Örgütsel Çeviklik konusu çok farklı alanlarda çalışılmıştır.

Özeroğlu, (2019) liderlik kavramının örgütsel çevikliğe etkisine bakmış ve özel bir hastanede çalışan yöneticilerin liderlik olgularının çevikliğe etki düzeylerini incelemiştir. Araştırmanın örneklerinde 2019 yılında bir özel hastanede çalışan 199 çalışandan oluşmaktadır. Çalışmada veriler liderlik ve örgütsel çeviklik ölçekleri uyarlanarak kullanılmıştır. Araştırma sonucunda çeviklik algılarının orta düzeyde

olduğu görülmektedir. Demografik değişkenlerde cinsiyete faktöründe anlamlı fark ortaya çıktığı görülmektedir. Fakat bölümlerde anlamlı fark olmadığı tespit edilmemiştir.

Altalhi (2018), eğitim alanında çeviklik ve örgütsel zekâ seviyeleri ile ilgili bir araştırma yapmıştır. Özel kolej ve enstitülerin çevikliği ve örgütsel zekâ ilişkisi ile ilgili 2018 yılında 116 çalışana uygulanmıştır. Korelasyon analiz tekniğinin kullanıldığı çalışmada örgüt içerisindeki çalışanların örgütsel çeviklik düzeyleri incelenmiş ve tüm boyutlarında pozitif korelasyon olduğu görülmüştür.

Doğan ve Baloğlu (2018), örgütsel çevikliğin eğitim örgütlerine yansımaları ele almıştır. Araştırmaların derlenmesinden yararlanarak, betimsel bir çalışma olduğu gözlenmektedir. Çalışmada anahtar kavramlar belirlenerek elektronik kaynaklardan yararlanılmıştır. Oluşturulan soruların cevaplarına çözümlenme yöntemi kullanıldığı görülmektedir. Araştırmanın sonucunda örgütsel çevikliğin eğitim alanında çokça faydalı olacağı, kişilerin bilgi ve becerisinin artımında ve anlamasında kolaylık sağlayacağını belirtmektedir. Örgütsel çevikliğe günümüz eğitim alanında çok ihtiyacın olduğunu ve gittikçe ihtiyacın fazla olacağı dikkat çekmektedir.

Bakan, Sezer ve Kara (2017), merkezi farklı illerde bulunan ve farklı sektörlerde aktif olan şirketlerin yöneticileri ve çalışanlarından oluşan 300 örneklem üzerinde çalışmıştır. Çalışmada örgütsel çevikliğin örgütsel atalet etkisini incelenmiştir. Araştırmasını yaş, cinsiyet gibi değişkenleri ele alarak (Gabriel vd, 2016) eserinden uyarlayarak ele almıştır. Araştırmanın sonucunda örgütsel çevikliği yüksek olan örgüt üyelerinin, örgütsel ataletten kurtulmanın en önemli aracı olduğu ortaya çıkmaktadır. Örgütsel çevikliğin, örgütsel atalet üzerinde anlamlı ve negatif etkisinin olduğu görülmektedir.

Sağır ve Gönülölmez (2019), Konya'da 500 kişi üzeri çalışan firmalarda çalışan personelin performanslarını etkileyen faktörlerden örgütsel çeviklik düzeylerini incelemiştir. Çalışmada 4500 örneklem üzerinde; cinsiyet, yaş ve öğrenim durumları düzeylerinde çalışılmıştır. Araştırmanın sonucunda örgütsel çevikliğin performansa ilişkin anlamlı farklılığı olduğu görülmektedir. Araştırmada regresyon sonuçlarına göre %46 olarak pozitif yönde etkilemektedir. AMOS ile incelendiğinde örgüt performansının örgütsel çeviklik yapısal eşitlik modelinde aracılık rolü olduğu gözlemlenmektedir. Sonuç olarak performansın artmasında örgütsel çevikliğin önemli bir etkisi ortaya çıkmaktadır.

Boudlaie, Goladoust ve Goladoust (2014) Tahran Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde örgütsel zekâ ve çevikliğin durumunu incelemek için Sağlık Bilimi çalışanı 164 kişi üzerinde betimsel tarama yolu ile veri toplanmıştır. Çalışanların görüşleri ele alınarak yapılan araştırmada, örgütsel zekâ ve çevikliğin istenilen düzeyin altında olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durumu düzeltmek için birkaç öneride bulunmuştur. Örgütün temel yapılanmasının değişmesi gerektiği ve üniversitedeki çevikliği ortaya çıkaracak faktörler tespit edilerek gelişimlerde bulunulması gerektiği görülmektedir.

İleri ve Soylu (2008), rekabet üstünlüğü, çeviklik ve örgüt yapısının etkisini incelemiştir. Yapılan çalışmada özel şirketlerden rekabet piyasasının hızla gelişmekte olduğunu, örgüt içerisinde en tepeden en alt kısma kadar örgütsel çevik stratejiyi benimsemesi gerektiğini belirtmiştir. Çalışmaları doğal bırakarak çevikleştirmek gerektiğini, çalışanların kendiliğinden çevik bir yapı sağlayabileceğini, teknoloji ile daha geliştirilebileceğini incelemektedir. Örgütün yapısını olumlu yönde etkilediği görülmektedir.

2.4.2. Örgütsel Sinizm ile İlgili Araştırmalar

Arslan (2012), Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesindeki akademik personelin genel sinizm düzeyleri ile sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelenmiştir. Yapılan araştırma, akademik personelin sinizm düzeylerinin orta seviyede olduğunu ortaya koymaktadır. Genel sinizm düzeyleri ile sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmiştir.

Helvacı ve Çetinel (2012), Uşak ilinde yer alan özel ve devlet kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini incelemiştir. Çalışma sonucunda sinizm düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin yaş, cinsiyet gibi özellikleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmaktadır. Çalışma süresi 6-10 yıl arasında olan öğretmenlerin sinizm düzeylerinin diğerlerine göre daha yüksek olduğunu ifade etmiştir.

Çağ (2011), Mersin ili sanayi sektöründe çalışmakta olan işçilere yapılan, örgütsel adalet algılarının, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı hedeflemiştir. Araştırma sonucunda ilgili kavramların pozitif yönde ilişkili olduklarını savunmuştur.

Özler ve Atalay (2011), sağlık sektöründe farklı pozisyonlarda çalışmakta olan 175 personelin tükenmişlik seviyelerinin örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemiştir.

Araştırma sonucunda ilgili kavramlar arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişkinin olduğunu savunmuşlardır.

Kabataş (2010), Kocaeli ilinde birçok sanayi sektöründe çalışan işçilerin, örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda, ilgili kavramlar arasında anlamlı düşük seviyede bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca yine aynı çalışmada genel sinizm düzeyleri ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı zayıf bir ilişki olduğu belirtilmiştir.

Kutaniş ve Çetinel (2009), farklı sektörlerde örneklem çeşidi aramadan ve her sektörden çalışanlara yapmış olduğu araştırmasında, örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma neticesinde örgütsel adaletle yönelik negatif duyguların örgütsel sinizmi etkileyebileceğini, örgütsel adaletin olmadığı sinizminin ortaya çıkacağını vurgulamıştır. Ayrıca çalışmada çalışanların pozisyonlarının sinizmle ilişkisini incelemiş ve düşük seviyede çalışan personelin örgütsel sinizm düzeyinin daha yüksek olduğu kanısına ulaşmıştır.

Kalağan ve Güzeller (2010), Antalya ilinde 325 öğretmenin örgütsel sinizm tutumlarını incelemiştir. Öğretmenlerin yaş, cinsiyet gibi kişisel durumların örgütsel sinizm ile ilişki durumu incelenmiştir. Çalışma sonucunda öğretmenlerin yaşları ile branşları arasındaki anlamlı bir ilişkisinin bulunduğu belirtilmiştir.

Efiliti, Gönen ve Öztürk (2008), Akdeniz Üniversitesinde çalışmakta olan yönetici pozisyonundaki 48 personelin örgütsel sinizm düzeylerini incelemiştir. Araştırma sonucunda orta seviyede çalışan personelin örgüte karşı orta derecede olduğunu, yönetici personelin düşük seviyede sinik olduğu gözlenmiştir. Ayrıca çalışmada personelin kişilik ve toplumsal sinizm düzeyleri ayrıca incelenmiş, kişilik sinizmi ile anlamlı ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların bireysel özellikleri arasındaki ilişki ayrıca incelenmiş anlamlı orta düzeyde bir ilişki olduğu belirtilmiştir.

Tokgöz ve Yılmaz (2008), farklı illerde bulunan 346 otel personelinin genel ve örgütsel sinizm düzeyleri ile bireysel özellikleri arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma neticesinde; genel sinizm ve örgütsel sinizmin bireysel özellikler ile ilişkisinin olmadığı ortaya çıkmıştır. Genel ve örgütsel sinizmin eğitim seviyesi ile anlamlı ilişkisinin olduğu belirtilmiştir.

James'in (2005), örgütsel sinizmin tüm boyutlarını incelemeye çalıştığı görülmektedir. Sinizmin nedenleri, ara değişkenleri ve oluşturabileceği sonuçları ortaya çıkarmıştır.

Araştırma sonucunda oluşum nedenlerini; örgütsel politika, örgütsel adalet, psikolojik sözleşme ihlalleri ve algılanan örgütsel destek olarak belirtmiştir. Ara değişkenler; odaklama ve örgüt bilinci olarak ifade edilmiştir. Örgütsel sinizmin sonuçlarının işten ayrılma niyeti, verim düşüklüğü, özümseyememek, iletişim problemi, vatandaşlık duygusunun azalması ve yüksek kaygı olacağını incelemiştir.

Abraham (2000), örgütsel sinizmi farklı bir açıdan gözlemleyerek beş farklı sinizm türünü araştırmaya çalışmıştır. Örgütsel sinizmin kendi türleri arasında ilişki olabileceğini savunmuştur. Araştırma sonucunda örgütsel sinizmin en güçlü yanının kişisel sinizm olduğunu, toplum sinizminin örgüt kalitesini ve verimini arttırdığını belirtmiştir. Çalışmada dikkat çeken ve farklı bir bakış açısı ile önemine vurgu yaptığı konu ise, toplumsal sinizme sahip örgüt çalışanların daha gerçekçi ve daha emin adımlar ile çalışmalarını sağlayacağından dolayı iş veriminde önemli katkılar sunacağını ve de iş bilincine daha hâkim olacağını belirtmektedir.

Karacaoğlu ve İnce (1999), özel bir fabrikada çalışan yönetici pozisyonunda 123 çalışanın, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm kavramlarının ilişkisini incelemiştir. Araştırmanın sonucunda negatif yönlü güçlü bir ilişkinin olduğu, çalışanların örgüt içerisindeki kararlara katılım göstermediklerini savunmaktadır. Örgüt yöneticileri ve çalışanların sinizm tutumlarının farklı boyutta olduğunu öne sürmektedir.

Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999), örgüt çalışanını işinden çıkarmak, örgütün dış ve iç çevrede güven sarsılmasına ve itibarsızlaşma neden olduğundan dolayı işten çıkarılmaya başlanmadan önce yönetim kademelerinde çalışanlara farklı bir uygulama gerçekleştirmiştir. Uygulamanın sonucunda örgütsel sinizme sahip örgüt çalışanlarında diğer üyelere nazaran işten çıkarılacaklarını çok fazla önemsediklerini ve işlerindeki verimi daha çok arttığı görülmüştür.

Andersson ve Bateman (1997), örgütler içerisinde yaşanmakta olan sinizmin etkilerini ve nelerin sebep olduğunu incelemiştir. Farklı sektörlerde çalışmakta olan üst düzey yöneticiler, idareciler ve çalışanlara uygulanan çalışma sonucunda; üst düzey çalışanların davranışları sonucunda, idarecilerin ve diğer çalışanların yöneticilerine karşı sinizme neden olduğunu, yöneticilerinin haksız seviyede ücret aldıklarını, kendilerinin performansları yüksek olsa dahi kendilerine haber verilmeden işten çıkarılmalarının olabileceği yönündeki kaygıları sinizme neden olmaktadır.

Araştırmalar genel olarak incelendiğinde örgütsel çeviklik ve örgütsel sinizm ile ilgili yapılan araştırmaların, örgütlerin algılarını incelemek üzerinde yapıldığı görülmektedir. Açıklamak gerekirse örgütsel çeviklik daha çok bilgi gelişimi, çeşitli firmaların çeviklikleri olarak bakılmıştır. Örgütsel sinizm ise kurum ve kuruluşlarda çalışan personelin sinizm düzeyleri incelenmiştir. Araştırmada örgütsel çeviklik ve örgütsel sinizm kavramları günümüzde en önemli kurum ve kuruluşlardan olan üniversitelerde yaparak, üniversitelerde görev yapan personelinin algılarını incelemek örgütsel çevikliklerin algılarını artırarak üniversitelerin kalitesinin artmasına, sürekli etkileşimde ve gelişimde olmasına fayda sağlayacak, örgütsel sinizm algılarının tespit edilerek örgüt içerisinde olumsuz tutum davranışların azalmasını sağlayacaktır. Yani örgütsel adanmışlık, örgütsel vatandaşlık, örgütsel adalet gibi değişkenler ile arasındaki ilişkiler incelenirken. Örgütsel çeviklik ile örgütsel sinizm arasında herhangi bir araştırma bulunmamaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın yöntemi, modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizi ele alınmıştır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, üniversitelerin örgütsel çeviklik algıları ile idari ve akademik personelin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırma, bu amaç doğrultusunda nicel araştırma modellerinden biri olan ilişkiyel tarama modeline göre yürütülmüştür. İlişkiyel tarama modeli, iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yürütülen tarama modelidir (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2012).

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini, 2019-2020 akademik yılında İstanbul ilinde üniversitelerde görev yapan toplam 17.252 idari ve akademik personel oluşturmaktadır. Araştırma kapsamındaki bilgiler Yükseköğretim Kurulu (YÖK) web sitesinden elde edilmiştir. Araştırmanın örnek büyüklüğü %95 güven aralığı ve %5 kabul edilebilir hata payı kriterine göre belirlenmiştir. Bu kritere göre 17.252 kişiden (12.215 akademik 5037 idari) oluşan evren için 376 kişilik örneklem büyüklüğü yeterli olmaktadır. Örneklem, küme örnekleme yöntemi kullanılarak 3 devlet ve 3 vakıf üniversitesi seçilmiştir. Yıldız Teknik Üniversitesi'nde çalışmakta olan 50 idari/akademik personel, İstanbul Üniversitesi'nde çalışmakta olan 50 idari/akademik personel, Marmara Üniversitesi'nde çalışmakta olan 50 idari/akademik personel, İstanbul Medeniyet Üniversitesi'nde çalışmakta olan 50 idari/akademik personel, Fatih Sultan Mehmet Üniversitesi'nde çalışmakta olan 50 idari/akademik personel, İstanbul Aydın Üniversitesi'nde çalışmakta olan 50 idari/akademik personel, İstanbul Arel Üniversitesi'nde çalışmakta olan 50 idari/akademik personel olmak üzere, toplamda 350 örnekleme ulaşılması hedeflenmektedir. Küme örnekleme; örneklem özelliği olarak seçilen ve örneklerin farklı grupların seçildiği bir yöntemdir. Seçilen örnekler aynı özellikleri taşımaktadır. Araştırma evreninin büyük olduğu durumlarda

homojenliğin sağlanması açısından bu yöntem daha kullanışlı olmaktadır (Özen ve Gül, 2007). Araştırmada toplam 387 akademik ve idari personele ulaşılmıştır. Verilen ölçütlere göre örneklem büyüklüğünün evreni temsil edecek büyüklük ve nitelikte olduğu söylenebilir. Tablo 3.2.'de katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin veriler yer almaktadır.

Tablo 3.1: Katılımcıların Demografik Bilgileri

Değişkenler	Gruplar	f	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	256	66,1
	Erkek	131	33,9
Üniversite Türü	Devlet (n=3)	163	42,1
	Vakıf (n=3)	224	57,9
Kadro Türü	Akademik Pers.	345	89,1
	İdari Pers.	42	10,9
Medeni Durum	Evli	260	67,2
	Bekar	127	32,8
Yaş	35 yaş ve altı	109	28,2
	36-45 arası	156	40,3
	46 ve üzeri	122	31,5
Mezuniyet	Lisans	99	25,8
	Lisansüstü	288	74,2
Çalışma Süresi	4 yıl ve altı	283	73,1
	5 yıl ve üzeri	104	26,9
Toplam		387	%100

Araştırmada anket formu ile 387 üniversite personelinden veri toplanmıştır. Katılım sağlayanların demografik bilgilerinin yer aldığı Tablo 3.2 görüldüğü üzere %66.1'i kadın, 33.9'u ise erkek olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan personelden %89.1'inin akademik, %10.9'unun idari olduğu görülmektedir. Katılımcılar medeni durumları incelendiğinde %67,2'sinin evli, %32.8'inin ise bekâr olduğu görülmektedir. Araştırma, katılımcıların yaş aralıklarına göre değişiklik gösterilebileceği göz önünde bulundurularak incelenmiştir. Katılımcılardan 35 yaş ve altında %28.2, 36-45 yaş aralığında %40.3, 46 yaş ve üzeri %31.5'i katılımcının olduğu görülmektedir. Ankete katılan üniversite çalışanlarından %25.8'i lisans derecesine sahip olduğunu, %74.2'si ise lisansüstü mezuniyetinin olduğu incelenmektedir. Katılımcıların çalışma süresi 4 yıl ve az olan katılımcı %73.1 iken, 5 yıl ve daha fazla süre çalışan katılımcı %26.9 olmuştur.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma çerçevesi incelendiğinde veri toplamak için en uygun aracın anket formu olduğu düşünülmüştür. Bu çalışmada “yüz yüze anket tekniği” kullanılmıştır. Bu çalışmada veri toplamak amacıyla Kişisel Bilgi Formu, Örgütsel Çeviklik Ölçeği ve Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır

3.3.1. Kişisel Bilgiler Formu

Kişisel bilgi formunda araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının cinsiyet, görev yaptığı üniversite türü, görevi, medeni durumu, yaş durumu, mezuniyet durumu, çalışma süresi gibi kişisel bilgiler sorulmuştur.

3.3.2. Örgütsel Çeviklik Ölçeği

Veri toplama ölçeklerinden ilki Sharifi ve Zhang (1999) tarafından geliştirilen “Örgütsel Çeviklik Ölçeği”dir. Orijinal hali 20 maddeden meydana gelen ölçek, Akkaya ve Tabak (2018) tarafından Türkçeye çevrilip uyarlanmıştır. Yapılan uyarlama ile ölçek 4 faktörlü (hız, esneklik, cevap verme, yetkinlik) ve 17 maddeli bir şekil almıştır. Likert sıramalası, katılıyorum-katılmıyorum olarak belirtilmiştir. Bu çalışmada Cronbach’s Alpha değeri 0.917 olarak hesaplanmıştır.

3.3.3. Örgütsel Sinizm Ölçeği

Araştırmamızda kullanılan diğer ölçek Kalağan (2009) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 3 boyut üzerine tasarlanmıştır. Bunlar bilişsel boyut, duyuşsal boyut ve davranışsal boyut olarak 3 boyut üzere tasarlanmıştır. Örgüt içerisindeki çalışanların örgüte karşı tutumları, davranışları ve hislerine karşı hazırlanmış 13 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin puanlaması; “Kesinlikle katılmıyorum=1, Katılmıyorum=2, Kararsızım=3, Katılıyorum= 4, Kesinlikle katılıyorum=5” şeklinde belirlenmiştir. Bu araştırma ölçeğin Cronbach’s Alfa güvenilirlik katsayısı 0.89 olarak tespit edildiği görülmektedir.

Ölçekler 2019-2020 Akademik güz yarıyılında üniversitelerde üniversite personelinin yardımı ile toplanmıştır. Ölçeklerin doldurulmasında herhangi bir sıkıntı yaşanmamıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Örgütsel Çeviklik ve Örgütsel Sinizm ölçeklerine ait basıklık ve çarpıklık, güvenilirlik katsayıları, ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 3.4'te görülmektedir.

Tablo 3.2: Örgütsel Çeviklik ve Örgütsel Sinizm Ölçeklerine Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, Çarpıklık, Basıklık ve Cronbach Alpha Değerleri

	N	M	Ss	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach's Alpha
Örgütsel Çeviklik	387	3.044	.627	-.139	.098	.937
Örgütsel Sinizm	387	2.834	.625	-.699	.521	.941

Tablo 3.2 incelendiğinde ölçeklere ait tanımlayıcı istatistikler yer almaktadır. Buna göre ölçeklerin ortalamaları sırasıyla incelendiğinde, örgütsel çeviklik M=3,04 ve örgütsel sinizm M=2,83 olduğu görülmektedir. Ölçme araçlarına ait basıklık ve çarpıklık değerlerine bakıldığında değerlerin -1 ile +1 arasında olduğu ve verilerin normal dağıldığı görülmektedir.

Tablo 3.4'te görüldüğü üzere örgütsel çeviklik ve örgütsel sinizm ölçeklerinin Cronbach's Alpha değerinin ise 0,90'dan büyük olduğu, ölçeklerin güvenilirlik şartlarını sağladığı görülmektedir.

5'li likert ölçeklerin aritmetik ortalamaları referans aralıkları doğrultusunda dikkate alınmıştır. Referans aralıkları aşağıdaki gibidir;

1.00 – 1.79 çok düşük düzeyde; 1.80 – 2.59 düşük düzeyde; 2.60 – 3.39 orta düzeyde
3.40 – 4.19 yüksek düzeyde; 4.20 – 5.00 çok yüksek düzeydir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Araştırmamın bu bölümünde analizler doğrultusunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Sırasıyla çalışmanın alt amaçlarına ilişkin bulgular ele alınacaktır.

4.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt amacı olan “Üniversite personelinin örgütsel çeviklik ile örgütsel sinizmi ne düzeydedir?” sorusuna ilişkin bulgular Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1: Üniversite Personelinin Örgütsel Çeviklik ile Örgütsel Sinizm Düzeyleri

	N	\bar{X}	Ss
Örgütsel Çeviklik	387	4.076	.861
Örgütsel Sinizm	387	3.085	.810

Tablo 4.1 incelendiğinde üniversite personelinin örgütsel çeviklik algılarının puan ortalamasının $\bar{X}=4,07$ ve örgütsel sinizm puan ortalamasının $\bar{X}=3,08$ olduğu görülmektedir. Bulgulara göre üniversite personelinin örgütsel çeviklik algıları “yüksek” düzeyde iken, örgütsel sinizm düzeylerinin “orta” düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

4.2. İkinci Alt Amaca İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt amacı “Üniversite çalışanlarının örgütsel çeviklik ve örgütsel sinizm algıları cinsiyetlerine, yaşlarına, örgütte çalışma sürelerine, medeni durumlarına, görevlerine (akademik ve idari), üniversite türüne (vakıf ve devlet), eğitim düzeylerine (lisans ve lisansüstü) göre anlamlı farklılık göstermekte midir?”

A) Cinsiyet

Üniversite personelinin örgütsel çeviklik algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan bağımsız grup t testi sonuçları Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2: Örgütsel Çeviklik Puanının Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{X}	ss	t testi		
					t	df	p
Örgütsel Çeviklik	Erkek	131	3,21	,662	-.456	385	,649
	Kadın	256	3,24	,796			

Tablo 4.2 incelendiğinde üniversite personelinin örgütsel çevikliğe yönelik algıları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t_{1385}=-.4,56$; $p>.05$).

Üniversite personelinin örgütsel sinizm algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan bağımsız grup t testi sonuçları Tablo 4.3'te verilmiştir.

Tablo 4.3: Örgütsel Sinizm Puanının Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{X}	ss	t testi		
					t	df	p
Örgütsel Sinizm	Erkek	131	2,29	,789	-5,674	385	,000
	Kadın	256	2,78	,812			

Tablo 4.3 incelendiğinde üniversite personelinin örgütsel sinizm yönelik algıları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t_{1385}=-5,647$; $p<.05$). Kadınların örgütsel sinizm algıları ($\bar{X}=2,78$), erkeklerin ($\bar{X}=2,29$) örgütsel sinizm algılarından daha yüksektir.

B) Üniversite Türü

Üniversite personelinin örgütsel çeviklik algılarının üniversite türüne göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan bağımsız grup t testi sonuçları Tablo 4.4 de verilmiştir.

Tablo 4.4: Örgütsel Çeviklik Ölçeği Puanının Üniversite Türüne Göre t-testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{X}	ss	t testi		
					t	df	p
Örgütsel Çeviklik	Devlet	163	3.14	.727	-2,10	385	,036
	Vakıf	224	3.30	.766			

Tablo 4.4 incelendiğinde üniversite personelinin örgütsel çeviklik yönelik algıları üniversite türüne göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t_{[385]}=-.2,10$; $p<.05$). Devlet üniversitesinde çalışan personelin örgütsel çeviklik algıları ($\bar{X}=3.14$), vakıf üniversitesindeki ($\bar{X}=3.30$) personelin örgütsel çeviklik algılarından daha düşüktür.

Üniversite personelinin örgütsel sinizm algılarının üniversite türüne göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan bağımsız grup t testi sonuçları Tablo 4.5'te verilmiştir.

Tablo 4.5: Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanının Üniversite Türüne Göre t-testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{X}	ss	t testi		
					t	df	p
Örgütsel Sinizm	Devlet	163	2.71	.791	2.02	385	.043
	Vakıf	224	2.54	.861			

Tablo 4.5 incelendiğinde üniversite personelinin örgütsel sinizm yönelik algıları üniversite türüne göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t_{[385]}=-.0,34$; $p<.05$). Devlet üniversitesinde çalışan personelin örgütsel sinizm algıları ($\bar{X}=2.71$), vakıf üniversitesindeki ($\bar{X}=2.54$) personelin örgütsel çeviklik algılarından daha yüksektir.

C) Kadro Türü

Üniversite personelinin örgütsel çeviklik algılarının kadro türüne göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan bağımsız grup t testi sonuçları Tablo 4.6'de verilmiştir.

Tablo 4.6: Örgütsel Çeviklik Ölçeği Puanının Kadro Türüne Göre t-testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{X}	ss	t testi		
					t	df	p
Örgütsel Çeviklik	Akademik Personel	345	3.26	.768	2.146	385	.032
	İdari Personel	42	3.00	.632			

Tablo 4.6 incelendiğinde üniversite personelinin örgütsel çeviklik algılarının kadro türüne göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t_{[385]}=-.2,16$; $p>.05$). Akademik personelin örgütsel çeviklik algıları ($\bar{X}=3.26$), idari personelin örgütsel çeviklik algılarından ($\bar{X}=3.00$) daha yüksektir.

Üniversite personelinin örgütsel sinizm algılarının kadro türüne göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan bağımsız grup t testi sonuçları Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7: Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanının Kadro Türüne Göre t-testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{X}	ss	t testi		
					t	df	p
Örgütsel Sinizm	Akademik Personel	345	2.61	.768	,112	385	,911
	İdari Personel	142	2.60	.632			

Tablo 4.7 incelendiğinde üniversite personelinin örgütsel sinizm algılarının kadro türüne göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t_{1385}=-.0,12; p>.05$).

Üniversite personelinin örgütsel çeviklik algılarının medeni durumuna göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan bağımsız grup t testi sonuçları Tablo 4.8’de verilmiştir.

D) Medeni Durum

Üniversite personelinin örgütsel çeviklik algılarının medeni durumlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan bağımsız grup t testi sonuçları Tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.8: Örgütsel Çeviklik Puanının Medeni Durumlarına Göre t-testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{X}	ss	t testi		
					t	df	p
Örgütsel Çeviklik	Evli	260	3.29	.744	-2,014	385	,045
	Bekâr	127	3.12	.762			

Tablo 4.8 incelendiğinde üniversite personelinin örgütsel çeviklik algılarının medeni durumu göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t_{1385}=-2,01; p<.05$). Evli olan üniversite personelinin örgütsel çeviklik algıları ($\bar{X} =3.29$), bekâr olan üniversite personelinin ($\bar{X} =3.12$) örgütsel çeviklik algılarından daha yüksektir.

Üniversite personelinin örgütsel sinizm algılarının medeni durumuna göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan bağımsız grup t testi sonuçları Tablo 4.9’de verilmiştir.

Tablo 4.9: Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanının Medeni Durumlarına Göre t-testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{X}	ss	t testi		
					t	df	p
Örgütsel Sinizm	Evli	260	2.65	.860	-1,239	385	,216
	Bekâr	127	2.54	.781			

Tablo 4.9 incelendiğinde üniversite personelinin örgütsel sinizm algılarının medeni durumu göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t_{[385]}=-.2,01$; $p>.05$).

E) Yaş

Üniversite personelinin örgütsel çeviklik algılarının yaşlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 4.10'da verilmiştir.

Tablo 4.10: Örgütsel Çeviklik Ölçeği Puanının Yaşlarına Göre ANOVA testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	M	SD	KT	df	KO	F	p	Fark
Örgütsel Çeviklik	A-35 yaş ve altı	109	3,49	,56	13,90	2	6,95	13,01	.000	A>B; A>C
	B-36-45 arası	156	3,24	,85	205,16	384	,53			
	C-46 ve üzeri	122	3,00	,68	219,07	386				
	Toplam	387	3,23	,75						

Tablo 4.10 incelendiğinde üniversite personelinin örgütsel çeviklik algılarının yaş durumu göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F_{[385]}=13,013$; $p>.05$). Hangi gruplar arasında farklılık gösterdiğini belirlemek için post hoc LSD testi yapılmıştır. Buna göre “35 yaş ve altı” üniversite personelinin örgütsel çeviklik algıları ($\bar{X}=3.49$), “36-45 yaş” ($\bar{X}=3.24$) ve “46 yaş ve üzeri” ($\bar{X}=3.00$) yaş grubu arasında olan üniversite personelinin örgütsel çeviklik algılarından daha yüksek olmasından kaynaklanmaktadır.

Üniversite personelinin örgütsel sinizm algılarının yaş durumuna göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan bağımsız grup t testi sonuçları Tablo 4.11'de verilmiştir.

Tablo 4.11: Örgütsel Sinizm Puanının Yaşlarına Göre Anova testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	M	SD	KT	df	KO	F	p	Fark
Örgütsel Sinizm	A-35 yaş ve altı	109	2,94	,689	17,540	2	8,770			
	B-36-45 arası	156	2,43	,745	252,460	384	,657	13,33	.000	A>B; A>C
	C-46 ve üzeri	122	2,55	,974	270,000	386				
	Toplam	387	2,61	,836						

Tablo 4.11 incelendiğinde üniversite personelinin örgütsel sinizm algılarının medeni durumu göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F_{[385]}=-.13,33; p>.05$). Hangi gruplar arasında farklılık gösterdiğini belirlemek için post hoc LSD testi yapılmıştır. Buna göre “35 yaş ve altı” üniversite personelinin örgütsel sinizm algıları ($\bar{X}=2.94$), “36-45 yaş” ($\bar{X}=2.43$) ve “46 ve üzeri” ($\bar{X}=2.55$) yaş arasında olan üniversite personelinin örgütsel sinizm algılarından daha yüksek olmasından kaynaklanmaktadır.

F) Eğitim Durumu

Üniversite personelinin örgütsel çeviklik algılarının eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan bağımsız grup t testi sonuçları Tablo 4.12’de verilmiştir.

Tablo 4.12: Örgütsel Çeviklik Puanının Mezuniyet Durumlarına Göre t-testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{X}	ss	t testi		
					t	df	p
Örgütsel Çeviklik	Lisans	49	3.22	.563	-,151	385	.880
	Lisansüstü ve üzeri	338	3.23	.777			

Tablo 4.12 Üniversite personelinin örgütsel çeviklik algılarının mezuniyet durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t_{[385]}=-,151; p>.05$).

Üniversite personelinin örgütsel sinizm algılarının mezuniyet durumlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan bağımsız grup t testi sonuçları Tablo 4.13’te verilmiştir.

Tablo 4.13: Örgütsel Sinizm Puanının Üniversite Mezuniyet Durumlarına Göre t-testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{X}	ss	t testi		
					t	df	p
Örgütsel Sinizm	Lisans	49	2.45	.705	-1,429	385	.154
	Lisansüstü	338	2.63	.852			

Tablo 4.13 Üniversite personelinin örgütsel sinizm algılarının mezuniyet durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t_{1385}=-1,429$; $p>.05$).

Üniversite personelinin örgütsel çeviklik algılarının çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan bağımsız grup t testi sonuçları Tablo 4.14’te verilmiştir.

G) Çalışma Süresi

Üniversite personelinin örgütsel çeviklik algılarının çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan bağımsız grup t testi sonuçları Tablo 4.6’de verilmiştir.

Tablo 4.14: Örgütsel Çeviklik Puanının Çalışma Süresine Göre t-testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{X}	ss	t testi		
					t	df	p
Örgütsel Çeviklik	4 yıl ve altı	283	3.31	.794	-3,22	385	,001
	5 yıl ve üzeri	104	3.03	.586			

Tablo 4.14 Üniversite personelinin örgütsel çeviklik algılarının çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t_{1385}=-3,22$; $p<.05$). Çalışma süreleri incelendiğine 4 yıl ve altı personelin örgütsel çeviklik algıları ($\bar{X}=3.31$), 5 yıl ve üzeri olan personelin ($\bar{X}=3.03$) örgütsel çeviklik algılarından daha yüksektir.

Üniversite personelinin örgütsel sinizm algılarının çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan bağımsız grup t testi sonuçları Tablo 4.15’te verilmiştir.

Tablo 4.15: Örgütsel Sinizm Puanının Çalışma Süresine Göre t-testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{X}	ss	t testi		
					t	df	p
Örgütsel Sinizm	4 yıl ve altı	283	2.57	.805	-1,701	385	.090
	5 yıl ve üzeri	104	2.73	.909			

Tablo 4.15 Üniversite personelinin örgütsel sinizm algılarının çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t_{[385]}=-1,71$; $p>.05$).

4.3. Üçüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt amacı “Üniversite personelinin örgütsel çeviklik algıları ile örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı ilişki var mıdır?” şeklindedir. Üniversite personelinin örgütsel çeviklik algıları ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 4.16’da verilmiştir.

Tablo 4.16: Üniversite Personelinin Örgütsel Çeviklik Algıları ile Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişkiyi Belirlemek İçin Yapılan Korelasyon Sonucu

	Bilişsel sinizm	Duyuşsal sinizm	Davranışsal sinizm	Sinizm toplam
Yetkinlik	-.661**	-.239**	-.228**	-.454**
Esneklik	-.563**	-.126**	-.180**	-.359**
Cevap verme	-.434**	-.018	-.087	-.231**
Hız	-.394**	-.068	-.130**	-.245**
Çeviklik toplam	-.580**	-.144**	-.182**	-.374**

*N=387; **p<.01

Tablo 4.16’da yer alan sonuçlar incelendiğinde üniversite personelinin örgütsel çeviklik algıları ile örgütsel sinizm algıları arasında orta düzeyde ve negatif yönde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir ($r=-.374$; $p<.05$). Ayrıca örgütsel çeviklik ile bilişsel sinizm arasında orta düzeyde ve negatif yönde ($r=-.580$; $p<.05$); örgütsel çeviklik ile duygusal sinizm arasında düşük düzeyde ve negatif yönde ($r=-.144$; $p<.05$); örgütsel çeviklik ile davranışsal sinizm arasında düşük düzeyde ve negatif yönde ($r=-.182$; $p<.05$) anlamlı ilişki bulunmaktadır. Yine örgütsel çeviklik alt boyutlarından yetkinlik ile örgütsel sinizm alt boyutlarından bilişsel sinizm en yüksek ilişkiye sahipken ($r=-.661$; $p<.05$), en düşük ilişki esneklik ile duygusal çeviklik arasında bulunmaktadır ($r=-.130$; $p<.05$). Ayrıca örgütsel çeviklik alt boyutlarından

cevap verme ile duyuşsal ve davranışsal sinizm arasında; hız ile duyuşsal sinizm arasında anlamlı ilişki bulunmamaktadır ($p>.05$).

4.4. Dördüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt amacı “Üniversite çalışanlarının örgütsel çeviklik algıları ile örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı ilişki yordamakta mıdır?” şeklindedir. Üniversite çalışanlarının örgütsel çeviklik algıları ile örgütsel sinizm algıları yordayıp yordamadığını belirlemek regresyon analizi sonuçları Tablo 4.17’de verilmiştir.

Tablo 4.17: Örgütsel Çeviklik Düzeyinin Üniversite Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Algılarını Yordamasına İlişkin Belirlemek Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	(β)	t	p	R	R ²	F	p
Sabit	Örgütsel Sinizm	3,959	,174		22,694	,000				
Örgütsel Çeviklik	Örgütsel Sinizm	,415	,052	,374	-7.901	,000	-.374	.140	62,422	.000

Tablo 4.17 incelendiğinde üniversitede görev yapan idari ve akademik personelin örgütsel çeviklik algıları ile sinizm düzeyleri arasında negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($r=-.374$; $p<.05$). Üniversitede görev yapan idari ve akademik personelin örgütsel çeviklik algıları, sinizm düzeylerini anlamlı yordamaktadır ($\beta=.374$; $r^2=.140$; $p<.001$). Başka bir ifadeyle üniversitede görev yapan idari ve akademik personelin örgütsel çeviklik algıları, sinizm düzeylerindeki toplam varyansın %14’ünü yordamaktadır. Örgütsel çeviklik, örgütsel sinizmi olumsuz yönde etkilemektedir. Örgütsel çeviklikteki bir birimlik artış, örgütsel sinizmde 0.374’lük artışa neden olabileceği söylenebilir.

Toplam puanlar üzerinden yapılan basit regresyon analizinden sonra çeviklik alt boyutlarının örgütsel sinizmi yordama düzeylerini belirlemek için yapılan çoklu regresyon analizleri Tablo 4.18, Tablo 4.19, Tablo 4.20 ve 4.21’de verilmiştir.

Tablo 4.18: Örgütsel Çeviklik Alt Boyutlarının Bilişsel Sinizm Alt Boyutunu Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	(β)	t	p	R	R ²	F	p
Sabit		6,203	,212		29,306	,000				
Yetkinlik		-1,034	,105	-,681	-9,872	,000				
Esneklik	Bilişsel Sinizm	-,329	,079	-,330	-4,164	,000	.683	.466	83.082	.000
Cevap verme		,264	,091	,271	2,890	,004				
Hız		,131	,086	,119	1,536	,125				

Tablo 4.18 incelendiğinde üniversitede görev yapan idari ve akademik personelin örgütsel yetkinlik (β =-.681), esneklik (β =-.330) ve cevap verme (β =.271) çeviklik algıları, bilişsel sinizm düzeylerini anlamlı bir şekilde yordarken (R =-.683; R^2 =.466; F =83.082; p <.05); örgütsel çevikliğin hız alt boyutu bilişsel sinizmi anlamlı bir şekilde yordamamaktadır (p >.05). Başka bir ifadeyle örgütsel çevikliğin yetkinlik, esneklik ve cevap verme alt boyutları, bilişsel sinizmdeki toplam varyansın %68'ini açıklamaktadır. Ayrıca örgütsel çevikliğin yetkinlik, esneklik ve cevap verme alt boyutlarının, bilişsel sinizmi olumsuz yönde ve önemli ölçüde etkilediği söylenebilir.

Tablo 4.19: Örgütsel Çeviklik Alt Boyutlarının Duyuşsal Sinizm Alt Boyutunu Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	(β)	t	p	R	R ²	F	p
Sabit		3,807	,269		14,139	,000				
Yetkinlik		-,805	,133	-,530	-6,039	,000				
Esneklik	Duyuşsal Sinizm	-,092	,100	-,093	-,918	,359	,365	,134	14.680	.000
Cevap verme		,534	,116	,549	4,596	,000				
Hız		-,097	,109	-,088	-,894	,372				

Tablo 4.19 incelendiğinde üniversitede görev yapan idari ve akademik personelin örgütsel yetkinlik (β =-.530) ve cevap verme (β =.549) çeviklik algıları, duyuşsal sinizm düzeylerini anlamlı bir şekilde yordarken (R =-.365; R^2 =.134; F =14.680; p <.05); örgütsel çevikliğin esneklik (β =-.093) ve hız (β =-.088) alt boyutu duyuşsal sinizmi anlamlı bir şekilde yordamamaktadır (p >.05). Başka bir ifadeyle örgütsel çevikliğin yetkinlik ve cevap verme alt boyutları, duyuşsal sinizmdeki toplam varyansın %13'ünü açıklamaktadır. Ayrıca örgütsel çevikliğin yetkinlik ve cevap verme alt boyutları, duyuşsal sinizmi olumsuz yönde ve düşük düzeyde etkilediği söylenebilir.

Tablo 4.20: Örgütsel Çeviklik Alt Boyutlarının Davranışsal Sinizm Alt Boyutunu Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	(β)	t	p	R	R ²	F	p
Sabit		3,897	,246		15,826	,000				
Yetkinlik		-,431	,122	-,319	-3,535	,000				
Esneklik	Davranışsal Sinizm	-,168	,092	-,190	-1,831	,068	-,293	,086	8.967	.000
Cevap verme		,376	,106	,433	3,532	,000				
Hız		-,127	,099	-,129	-1,278	,202				

Tablo 4.20 incelendiğinde üniversitede görev yapan idari ve akademik personelin örgütsel yetkinlik (β =-.319) ve cevap verme (β =.433) çeviklik alguları, davranışsal sinizm düzeylerini anlamlı bir şekilde yordarken (R =-.293; R^2 =.086; F =8.967; p <.05); örgütsel çevikliğin esneklik (β =-.190) ve hız (β =-.129) alt boyutu duyuşsal sinizmi anlamlı bir şekilde yordamamaktadır (p >.05). Başka bir ifadeyle örgütsel çevikliğin yetkinlik ve cevap verme alt boyutları, davranışsal sinizmdeki toplam varyansın yaklaşık %9'unu açıklamaktadır. Ayrıca örgütsel çevikliğin yetkinlik ve cevap verme alt boyutları, davranışsal sinizmi olumsuz yönde ve düşük düzeyde etkilediği söylenebilir.

Tablo 4.21: Örgütsel Çeviklik Alt Boyutlarının Örgütsel Sinizmi Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	(β)	t	p	R	R ²	F	p
Sabit		4,749	,211		22,499	,000				
Yetkinlik		-,774	,104	-,601	-7,415	,000				
Esneklik	Örgütsel sinizm	-,208	,079	-,246	-2,637	,009	-,510	.260	33.542	.000
Cevap verme		,380	,091	,460	4,173	,000				
Hız		-,018	,085	-,019	-,207	,836				

Tablo 4.21 incelendiğinde üniversitede görev yapan idari ve akademik personelin örgütsel yetkinlik (β =-.601), esneklik (β =-.246) ve cevap verme (β =.460) çeviklik alguları, örgütsel sinizm düzeylerini anlamlı bir şekilde yordarken (R =-.510; R^2 =.260; F =33.542; p <.05); örgütsel çevikliğin hız (β =-.019) alt boyutu örgütsel sinizmi anlamlı bir şekilde yordamamaktadır (p >.05). Başka bir ifadeyle örgütsel çevikliğin yetkinlik, esneklik ve cevap verme alt boyutları, örgütsel sinizmdeki toplam varyansın %26'sını açıklamaktadır. Ayrıca örgütsel çevikliğin yetkinlik, esneklik ve cevap verme alt boyutları, örgütsel sinizmi olumsuz yönde ve önemli ölçüde etkilediği söylenebilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde; sonuç, tartışma ve önerilere yer verilmiştir. Çalışmanın alt amaçları çerçevesinde, üniversite çalışanlarının örgütsel çeviklik algıları ile örgütsel sinizm algıları demografik özelliklere göre karşılaştırması incelenmiştir.

5.1. Sonuç ve Tartışma

5.1.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın “Üniversite personelinin örgütsel çeviklik ile örgütsel sinizmi ne düzeydedir?” birinci alt amacına ilişkin bulgulara göre; üniversite personelinin örgütsel çeviklik algıları “yüksek” düzeydedir. Benzer şekilde Özeroğlu (2019), hastane çalışanları üzerinde yürüttüğü çalışmada örgütsel çevikliği “yüksek” düzeyde olduğunu sonucuna ulaşmıştır. Literatürde bu araştırma bulgularına benzer sonuçlara ulaşılan çalışmalar bulunmaktadır. Candan, Çankır ve Seker (2017), fabrikalarda çalışan işçiler üzerine yaptığı çalışmada çevik olan organizasyonların hızlı, geliştirilebilir ve kaliteli ürün ortaya koyduğu ve çalışanları pozitif olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Ancak, Doğan ve Baloğlu'nun (2018) bazı eğitim kurumları üzerine yaptığı araştırma örgütsel çevikliğin “düşük” düzeyde olduğu görülmektedir. Örgütsel çevikliğin yüksek olması ya da düşük olması örgütteki yöneticilere, çalışma arkadaşlarına ve kişinin örgüt ile uyumu doğrultusunda değişebilir. Bu anlamda üniversite personelinin örgütsel çeviklik algılarının yüksek olması, kurumsal açıdan olumlu/pozitif bir özellik olarak kabul edilebilir. Bu çalışmada üniversite personelinin örgütsel sinizm algıları “orta” düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Literatürde bu çalışmadan elde edilen bulguları destekleyen çalışmalar bulunmaktadır. Anaş (2016) ve Yalçın (2017), üniversite personelinin sinizm düzeylerinin “orta” düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir. Ancak Özgenel ve Hıdıroğlu (2019) öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının düşük olduğunu tespit etmişlerdir. Güzeller ve Kalağan (2008), Kalağan (2009), Kalağan ve Güzeller (2010), Özgan, Külekçi ve Özkan (2012), Kılıç (2011) ve Helvacı ve Çetin (2012) tarafından eğitim kurumlarında yapılan çalışmalarda da öğretmenlerin sinizm algıları düşük düzeyde

bulunmuştur. Ayrıca Özgan, Külekçi ve Özkan (2012), Arslan (2016) ve Kutaniş ve Çetinel (2009) üniversitelerde yaptığı araştırmalar kapsamında akademisyenlerin genel sinizm ve örgütsel sinizm düzeylerinin orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Tükeltürk, Perçin ve Güzel (2009), Tokgöz ve Yılmaz (2008) otel çalışanları; Turan (2011), Efilti, Gönen ve Öztürk (2008), Sur (2010) ve Çağ (2011) tarafından kamu kurumlarında yaptıkları araştırmada örgütsel sinizm orta düzeydedir. Bu farklılığın nedeni çalışanların öğretim kademesindeki görev ve sorumluluktan veya örgüt kültüründen kaynaklanabilir. Yapılan araştırmalar ve bu çalışmanın sonuçlarının büyük ölçüde örtüştüğü görülmektedir.

5.1.2. İkinci Alt Amaca İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın ikinci alt amacı “Üniversite çalışanlarının örgütsel çeviklik ve örgütsel sinizm algıları cinsiyetlerine, yaşlarına, örgütte çalışma sürelerine, medeni durumlarına, görevlerine (akademik ve idari), üniversite türlerine (vakıf ve devlet), eğitim düzeylerine (lisans ve lisansüstü) göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklindedir.

Araştırma sonucuna göre üniversite personelinin örgütsel çevikliğe yönelik algıları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Özeroğlu (2019), vizyoner liderlerin çeviklik algıları üzerine yaptığı çalışmada cinsiyete göre anlamlı farklılık olmadığını belirlemiştir. Bu anlamda liderlilerin ve iş görenlerin/personelin cinsiyetleri, örgütsel çeviklik algılarında farklılık oluşturan bir etken olmadığı söylenebilir.

Üniversite personelinin örgütsel sinizm yönelik algıları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Kadınların örgütsel sinizm algıları, erkeklerin örgütsel sinizm algılarından daha yüksektir. Özgenel ve Hıdıroğlu (2019), araştırmalarında kadınların örgütsel sinizm algılarının, erkeklerin örgütsel sinizm algılarından daha yüksek olduğunu belirlenmiştir. Yalçın (2017), araştırma görevlilerinin sinizm algıları üzerine bir çalışma yapmıştır. Araştırmada kadınların sinizm düzeylerinin, erkeklerden yüksek olduğu görülmüştür. Çalışmalardan elde edilen bulgular, bu çalışmadan elde edilen bulguları destekler niteliktedir. Kadınların erkelere nazaran kıskançlık ve sıkıntılı durumlara daha çabuk sinirlenmesinden kaynaklı sinizm algılarının yüksek çıkabilmesi düşünülmektedir.

Araştırma incelendiğinde üniversite personelinin örgütsel çeviklik algıları üniversite türlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Devlet üniversitesinde çalışan personelin örgütsel çeviklik algıları, vakıf üniversitesinde örgütsel çeviklik algılarından daha yüksektir. Yapılan araştırmalar sonucunda örgütsel çevikliğin üniversite türü ile ilgili bir araştırma bulunmamaktadır. Aslında bu araştırma bulgusu ilgi çekicidir. Genelde devlet üniversitelerinin vakıf üniversitelere göre değişim ve gelişmelere daha geç ve zor uyum sağladığı yönündeki algının tersine bu çalışmada devlet üniversitelerinin çeviklik düzeyleri daha yüksektir.

Araştırmada üniversite personelinin örgütsel sinizm yönelik algıları üniversite türlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Devlet üniversitesinde çalışan personelin sinizm düzeyleri vakıf üniversitesinde çalışanlardan daha yüksektir. Kasalak ve Aksu (2014), araştırma görevlilerinin sinizm algıları üzerine bir çalışma yapmıştır. Çalışmada araştırma görevlilerinin üniversite türlerine göre sinizm algıları arasında anlamlı bir farklılık olduğu rapor edilmiştir. Devlet üniversitesinde çalışan, farklı görevler verilen araştırma görevlerinin sinizm düzeyleri, vakıf üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerine göre daha yüksek çıkmaktadır. Bu durum araştırma bulgularını destekler niteliktedir. Vakıf üniversitesinde çalışan personelin daha esnek ve geniş imkân şartlarına sahip olduğunda dolayı devlet üniversitesinde sinizmin çevresel ve diğer faktörlerden dolayı daha yüksek olduğu gösterilebilir. Üniversitelerde personel arasında sinizmin olup olmaması çevresel durumlara, insanların davranışlarına ve yöneticilerin tutumuna bağlı olduğundan farklılık gösterebilir.

Başka bir bulguya göre üniversite personelinin örgütsel çeviklik algıları kadro türüne göre anlamlı farklılık göstermektedir. Akademik personelin örgütsel çeviklik algıları, idari personelin örgütsel çeviklik algılarından daha yüksektir. Doğan (2018), eğitim sektöründe çalışanların örgütsel çeviklik algılarını incelemiş ve eğitim çalışanlarının, aktif (masa başı) çalışanlara göre çevikliklerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulgu araştırma bulgusu ile paralellik göstermektedir. Akademik personelin çalışma alanı kariyer gelişimine uygun olmakla birlikte, geri bildirim alınabilir ve esnek bir ortam varken, idari personelin çalışma alanı katı politikalar ve yönetmelikler doğrultusunda yürütülmektedir. Yani esnetilmeye, hıza müsait bir alan değildir. Belirli işler belirli kurallara ve belirli zaman içerisinde yapılmalıdır. Örneğin bir akademik

personel yeni bir öğretim yöntemini sınıfında rahatlıkla uygulayabilir. Fakat Erasmus alanında çalışan bir personel verilen görevi, belirlenen saatler ve tarihler arasında ve istenilen düzeyde yapması gerekir. Bu nedenle akademik personelin idari personele göre örgütsel çeviklik algılarının yüksek olması beklenebilir.

Araştırmada üniversite personelinin örgütsel sinizm algılarının kadro türüne göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Anaş (2016), çalışmasında üniversite personelinin sinizm etkisini ve yabancılaşma boyutunu incelemiş ve kadro türüne göre anlamlı bir farklılık görülmediğini ortaya çıkarmıştır. Bu bulgu araştırmada ulaşılan bulguyu destekler niteliktedir. Başka bir ifadeyle örgütte ortaya çıkan sinizm durumunu hem akademik hem de idari çalışanlar benzer şekilde/düzeyde algılamaktadır. Üniversite içerisinde akademik ve idari personelin birbiriyle bağlantılı bir bütün olarak çalışması ve aynı örgüt kültürü içerisinde olmaları kadro türüne örgütsel sinizm algısında farklılık olmaması olarak gösterilebilir.

Üniversite personelinin örgütsel çeviklik algılarının medeni durumu göre anlamlı farklılık göstermektedir. Evli olan üniversite personelinin örgütsel çeviklik algıları, bekâr olan üniversite personelinin örgütsel çeviklik algılarından daha yüksektir. Doğan ve Baloğlu (2018), eğitim çalışanlarının örgütsel çeviklik algılarını incelemiş; evli olan personelin örgütsel çeviklik algılarının bekârlara göre daha yüksek olduğunu saptamıştır. Özeroğlu (2019), yapmış olduğu araştırmada evli olan personelin örgütsel çeviklik algılarının bekâr personelin algılarından daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bu durum bulgularımızı destekler niteliktedir. Evli olan çalışanların hayatlarının daha düzenli ve intizamlı olması hayat kalitesini arttıracığından dolayı kendilerini işlerine ve gelişimlerine daha çok önem vererek çeviklik algılarını arttırabilmektedir.

Üniversite personelinin örgütsel sinizm algılarının medeni durumu göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Yalçın (2017), araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm algılarının medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık olmadığını bulgulamıştır. Bu durum bulgularımızı destekler niteliktedir. Çalışanların sinizm algılarını iş çevresinin daha fazla etkilediği kişisel yaşantılarının daha az etkilediği söylenebilir.

Üniversite personelinin örgütsel çeviklik algılarının yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. 35 yaş altında olan üniversite personelinin örgütsel çeviklik algıları, 36-45 yaş ile 46 ve üzeri yaş arasında olan üniversite personelinin algılarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuç Bakan, Sezer ve Kara (2017), kamu

örgütlerinde çalışanlar üzerine yapmış olduğu araştırma bulgusuyla paralellik göstermektedir. Bakan, Sezer ve Kara (2017), 35 yaş ve altındaki personelin çeviklik düzeylerinin diğerlerine göre yüksek olduğunu belirlemiştir. 35 yaş ve altındaki bireyler, iş yaşamına veya örgüte yeni dâhil olduklarından çalışma istekleri daha yüksek ve örgüte yönelik duygu ve düşünceleri daha olumlu olabilir.

Üniversite personelinin örgütsel sinizm algıları, yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. 35 yaş altında olan üniversite personelinin örgütsel sinizm algıları, 36-45 yaş ile 46 yaş ve üzeri üniversite personelinin örgütsel sinizm algılarından daha yüksektir. Yalçın (2017), araştırma görevlilerinin örgütsel sinizmi üzerine yapmış olduğu çalışmada örgütsel sinizm algılarının yaş aralıklarına göre anlamlı bir farklılık olduğunu ve 25-45 yaş aralığındaki üniversite personelinin örgütsel sinizm algılarının, 45 ve üzerinde yaş aralığında olan üniversite personelinin örgütsel sinizm algılarından daha yüksek olduğu görülmektedir. 35 yaş altı personelin örgütsel sinizm algıları diğer yaş gruplarına göre daha yüksek çıkmasının sebebi iş hayatına yeni atılan veya yeni bir örgütte işe başlayan personel iş yaşamına veya örgüte uyum sağlamaya çalıştığı bir dönemde olabilir.

Üniversite personelinin örgütsel çeviklik algıları mezuniyet durumlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. İleri ve Soylu (2010), çeşitli örgütlerde çalışan personelin lisans düzeyi ve yüksek lisans düzeylerine göre örgütsel çeviklik düzeylerini incelemiştir. Araştırma sonucunda anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Bu bulgu araştırma bulgularını destekler niteliktedir. Üniversite personelinin mezuniyet düzeyleri örgütsel çeviklik algılarını etkilememektedir.

Başka bir bulguya göre üniversite personelinin örgütsel sinizm algıları mezuniyet durumlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Anaş (2016), yapmış olduğu çalışmada mezuniyet durumlarına göre anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Bu bulgu, araştırmayı destekler niteliktedir. Üniversite personelinin çalışmaları ve yaptığı işler çoğunlukla mezuniyet durumuna göre olduğundan dolayı örgütsel sinizme neden olmadığı öngörülmektedir.

Üniversite personelinin örgütsel çeviklik algıları, çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Çalışma süreleri incelendiğine 4 yıl ve altı personelin örgütsel çeviklik algıları, 5 yıl ve üzeri olan personelin örgütsel çeviklik algılarından

daha yüksektir. Özeroğlu (2019) yapmış olduğu araştırmada çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık olduğunu belirtmiştir. 5 yılın altında çalışan örgüt üyelerinin örgütsel çeviklik algıları çalışma süreleri 5 yıl ve üzeri olan göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bu bulgu, araştırmadan elde edilen bulguları teyit etmektedir. 5 yıl ve altı olan personel, deneyimi örgüte uyum sağlama ve çalışma süresi arttıkça deneyim kazanmakta ve çeviklik düzeyi de artmaktadır.

Araştırmada ulaşılan başka bir bulguya göre üniversite personelinin örgütsel sinizm algıları, çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Arslan (2016) beş yıldızlı otellerde çalışanlara yönelik yaptığı çalışmada, çalışanların çalışma sürelerindeki değişiklikler çalışanların sinizm düzeylerinde anlamlı farklılık olmadığını tespit etmiştir. Arslan'ın (2016) bulgusu bu çalışmada ulaşılan bulguyu destekler niteliktedir. Aynı iş yerindeki çalışanların örgütsel sinizm algıları çalışma sürelerinden bağımsız olarak ortaya çıktığı söylenebilir.

5.1.3. Üçüncü Alt Amaca İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın üçüncü alt amacı “Üniversite personelinin örgütsel çeviklik algıları ile örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı ilişki var mıdır?” şeklindedir.

Bulgular incelendiğinde üniversite personelinin örgütsel çeviklik ile örgütsel sinizm algıları arasında negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca örgütsel çeviklik ile bilişsel sinizm arasında orta düzeyde ve negatif yönde; örgütsel çeviklik ile duygusal sinizm arasında düşük düzeyde ve negatif yönde örgütsel çeviklik ile davranışsal sinizm arasında düşük düzeyde ve negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Yine örgütsel çeviklik alt boyutlarından yetkinlik ile örgütsel sinizm alt boyutlarından bilişsel sinizm en yüksek ilişkiye sahipken en düşük ilişki esneklik ile duyuşsal çeviklik arasında bulunmaktadır. Ayrıca örgütsel çeviklik alt boyutlarından cevap verme ile duyuşsal ve davranışsal sinizm arasında; hız ile duyuşsal sinizm arasında anlamlı ilişki bulunmamaktadır.

Literatür incelendiğinde örgütsel çeviklik ile örgütsel sinizm değişkenlerinin birlikte incelenmediği görülmektedir. Ancak Özeroğlu (2019), liderlerin çeviklik algıları üzerine yaptığı araştırmada vizyoner liderlerin personelin örgütsel çeviklik düzeylerini orta düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişkili olduğu görülmektedir. Sağır ve Gönülölmez (2019) örgütsel çeviklik ile personelin performansları arasında pozitif yönde ve orta

düzyeyde anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Güzeller ve Kalağan (2008) öğretmenlerin iş tutumları ile örgütsel sinizm tutumları incelenmiş ve orta düzeyde negatif anlamlı ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Tokgöz ve Yılmaz (2008), otel personelinin örgütsel sinizm düzeyleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemiş ve yüksek düzeyde negatif anlamlı olduğunu tespit etmişlerdir. Tüm bu araştırmalar birlikte değerlendirildiğinde örgütsel çeviklik ile örgütsel sinizmin ayrı düşünölemeyeceği anlaşılmaktadır. Örgütsel çevikliğin bireyin ve örgütün performansı üzerinde olumlu bir faktör olarak ele aldığımızda bireyin örgüte yönelik olumsuz düşöncelerini yansıtan örgütsel sinizm ile negatif ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Başka bir anlatımla, bir örgütün çeviklik düzeyi arttıkça örgütsel sinizm düzeyinin azalacağı söylenebilir. Örgütsel bağlılık, örgütsel sinizmin en önemli sonuçlarından birisi olarak değerlendirilmektedir (Kalağan, 2009). Aralarındaki ilişki incelendiğinde güçlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu gözlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm algıları arasında negatif yönde yüksek düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Özgan, Külekçi ve Özkan (2012) tarafından akademisyenlerin üzerinde yaptıkları çalışmada örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında orta düzeyde negatif bir ilişki bulunmuştur. Alanyazında yer alan çalışmalar bu sonucu destekler niteliktedir. Yapılan araştırmalarda işgörenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılıklarının azaldığı belirlenmiştir (Abraham, 2000; Chrobot-Mason, 2003; Tınaztepe, 2012; Wanous, Reichers ve Austin, 1994; Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003; Brandes, Dharwadkar ve Dean 1999; Wanous, Reichers ve Austin, 2000).

5.1.4. Dördüncü Alt Amaca İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın dördüncü alt amacı “Örgütsel çeviklik düzeyi, üniversite çalışanlarının örgütsel sinizm algılarını anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?” şeklindedir.

Üniversitede görev yapan idari ve akademik personelin örgütsel çeviklik algıları ile sinizm düzeyleri arasında negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. İdari ve akademik personelin örgütsel yetkinlik, esneklik ve cevap verme çeviklik algıları, bilişsel sinizm düzeylerini anlamlı bir şekilde yordarken, örgütsel çevikliğin hız alt boyutu bilişsel sinizmi anlamlı bir şekilde yordamamaktadır. Başka bir ifadeyle örgütsel çevikliğin yetkinlik, esneklik ve cevap verme alt boyutları, bilişsel sinizmdeki toplam varyansın %68’ini açıklamaktadır. Örgütsel çevikliğin yetkinlik, esneklik ve cevap verme alt boyutları, bilişsel sinizmi olumsuz yönde ve önemli ölçüde etkilediği

söylenbilir. Örgütsel yetkinlik ve cevap verme çeviklik algıları, duyuşsal sinizm düzeylerini anlamlı bir şekilde yordarken; örgütsel çevikliğin esneklik ve hız alt boyutu duyuşsal sinizmi anlamlı bir şekilde yordamamaktadır. Açıklamak gerekirse örgütsel çevikliğin yetkinlik ve cevap verme alt boyutları, duyuşsal sinizmdeki toplam varyansın %13'ünü açıklamaktadır. Örgütsel yetkinlik ve cevap verme çeviklik algıları, davranışsal sinizm düzeylerini anlamlı bir şekilde yordarken; örgütsel çevikliğin esneklik ve hız alt boyutu duyuşsal sinizmi anlamlı bir şekilde yordamamaktadır. Açıklamak gerekirse örgütsel çevikliğin yetkinlik ve cevap verme alt boyutları, davranışsal sinizmdeki toplam varyansın yaklaşık %9'unu açıklamaktadır. Ayrıca örgütsel çevikliğin yetkinlik ve cevap verme alt boyutları, davranışsal sinizmi olumsuz yönde ve düşük düzeyde etkilediği söylenebilir. Örgütsel yetkinlik, esneklik ve cevap verme çeviklik algıları, örgütsel sinizm düzeylerini anlamlı bir şekilde yordarken; örgütsel çevikliğin hız alt boyutu, örgütsel sinizmi anlamlı bir şekilde yordamamaktadır. Başka bir ifadeyle örgütsel çevikliğin yetkinlik, esneklik ve cevap verme alt boyutları, örgütsel sinizmdeki toplam varyansın %26'sını açıklamaktadır. Yani örgütsel çevikliğin yetkinlik, esneklik ve cevap verme alt boyutları, örgütsel sinizmi olumsuz yönde ve önemli ölçüde etkilediği söylenebilir.

Ayrıca örgütsel çevikliğin yetkinlik ve cevap verme alt boyutları, duyuşsal sinizmi olumsuz yönde ve düşük düzeyde etkilediği söylenebilir. Bu bağlamda örgütsel çeviklik düzeyi, üniversitede görev yapan idari ve akademik personelin örgütsel sinizm algılarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Başka bir ifadeyle örgütsel çeviklik düzeyi, üniversitede görev yapan idari ve akademik personelin sinizm algılarını negatif/olumsuz yönde etkilemektedir. Literatür incelendiğinde örgütsel çeviklik ile örgütsel sinizm kavramlarının birlikte ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Örgütsel çeviklik düzeyi, üniversitede görev yapan idari ve akademik personelin örgütsel sinizm algılarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Başka bir ifadeyle örgütsel çeviklik düzeyi, üniversitede görev yapan idari ve akademik personelin sinizm algılarını negatif/olumsuz yönde etkilemektedir. Literatür incelendiğinde örgütsel çeviklik ile örgütsel sinizm kavramlarının birlikte ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak Özeroğlu (2019), çalışmasında vizyoner liderliğin stilleri kavramının örgütsel çeviklik ile pozitif yönlü bir ilişkisinin olduğunu, örgütsel çevikliğin liderliği etkilediği, diğer bir ifade ile örgütsel çeviklik arttıkça liderliğin arttığını tespit etmiştir. Bu sonuçtan yola çıkarak üniversite çalışanlarının örgütlerine

yönelik davranışlarından etkilendiklerini ve bu durumun örgütsel çeviklik boyutlarını ve örgütsel sinizmi etkilediği söylenebilmektedir. Candan, Çankır ve Seker (2017), organizasyonlarda çevikliğin etkisi üzerine çalışma yapmış ve iş hayatı organizasyonu içerisinde organizasyonlarda çevikliğin etkisinin yüksek olduğunu ve orta düzeyde pozitif etkilediği tespit etmektedir. Araştırmamız doğrultusunda örgüt içerisinde kurulan yapının güçlü olması ve birbirleri ile etkileşimde olması örgütsel çevikliği artırıp örgütsel sinizmi azaltmaktadır. Bakan, Sezer ve Kara (2008), çalışmasında örgütsel çevikliğin örgütsel atalet düzeyini orta derecede pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Çeviklik düzeyi, olumsuz örgütsel davranışların ortaya çıkmasını engellemektedir. Verilen bu çalışmaların sonuçları, araştırmamızı destekler niteliktedir. Örgütsel çeviklik değişen ve gelişen pazar piyasasında değişimleri hissederek hızlı ve atik bir şekilde fırsat ve tehditlere karşı gereken müdahaleyi yaparak örgütün olumsuz etkilenmesini engeller, örgütü zinde tutar ve hızlı bir şekilde uyum sağlar. Buna karşın örgütsel sinizm ise olumsuz düşünceler, iş tatminsizliği, isteksizlik, personel arasında ilişki bozukluğu, performansta düşme, örgüt karşı kötümser davranışlar sergileme ve gelişimlere direnç gösterme gibi olumsuz durumların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda örgütsel çeviklik, örgütsel sinizmi olumsuz etkilediğinden hareketle, olumsuz örgütsel davranışların da ortaya çıkmasını engellediği çıkarımı yapılabilir.

5.2. Öneriler

Araştırma sonucuna göre, üniversite çalışanlarının örgütsel çeviklik algılarının örgütsel sinizm algıları ile ilişkili tespit edilmiştir. Bulgular ve araştırmalarımızın sonucunda

1. Örgütsel çevikliğin örgüt içerisinde çok önemli olduğu ve çevikliği arttıracak her türlü girişimlerin örgütün sürdürülebilirliği ve geliştirilebilirliğine faydalı olacağı, örgütsel sinizmin ise örgütte verimsizliğe ve bütünlüğün bozulmasına neden olabileceği tespit edilmiştir. Bu nedenle örgütsel sinizmi ortaya çıkaracak sebepler engellenmelidir. Üniversite personelinin almış olduğu eğitimler doğrultusunda belirli görevler verilmesi daha faydalı olacak ve yaptığı iş doğrultusunda destekleyici eğitim vermesi örgütsel sinizmin azalmasına olumlu katkı sağlayacaktır.

2. Üniversite birbirinden bağımsız gözükken aslında bir bütün olan akademik ve idari personelin kendi aralarında topluluklar oluşturur. Birbirlerinin örgütsel çevikliklerini arttırabilecekleri doğrultuda iş birliğini geliştirici faaliyetler düzenlenebilir.
3. Örgütsel sinizmin kişisel eğitimler ve işe karşı tutum ve davranışlardan kaynaklandığı izlenmeli, çalışanlarla her zaman toplu olarak değil yöneticiler tarafından kişisel olarak ilgilenilmelidir. Ayrıca çalışanlar örgüt içerisindeki psikolog tarafından izlenmesi, örgütsel sinizmin azalmasında faydalı olacaktır.
4. Örgütsel çeviklik ve örgütsel sinizm konularını farklı örgütlerde araştırılabilir ve konu geliştirilebilir.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism, Bases Consequences Genetic. *Social and General Psychology Monographs*, 126(3): 269.
- Akad, A. K. (2017). *Agile Geliştirme*. <https://www.fonksiyon360.com/tr/blog/310-agile-kullanimi>. 22.06.201
- Akkaya, B. (2017). *Tekno girişim firmalarındaki yöneticilerin liderlik tiplerinin firmaların örgütsel çevikliğine etkisi: Teknopark firmaların üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Akkaya, B. ve Tabak, A. (2018). Örgütsel Çeviklik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(2): 185-206.
- Akkaya, B., Kayalidere, U. A. K. ve Tabak, A. (2019). Endüstriyel Alanda Üretim Yapan Firmaların Örgütsel Çevikliği ile Firma Yöneticilerinin Sahip Olduğu Dinamik Yetenekler Arasındaki İlişki: Manisa Organize Sanayi Bölgesinde (MOSB) Faaliyet Gösteren Firmalar Üzerine Bir Araştırma. *Yeni Nesil Girişimcilik ve Ekonomi dergisi*. 6(2): 19-54.
- Akman, G. (2013). *Sağlık çalışanlarının örgütsel ve genel sinizm düzeylerinin karşılaştırılması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul
- Almahamid, S., Awwad, A. & McAdams, A.C. (2010). Effects of Organizational Agility and Knowledge Sharing on Competitive Advantage: an Empirical Study in Jordan. *International Journal of Management*, 27(3): 387.
- Altalhi, H. (2018). The Study of Measuring the Level of Organizational Agility at Yanbu Colleges and Institutes in Saudi Arabia. *Asia Pacific Institute Journal of Advanced Business Social Studies*, 4(1), 252-262.
- Altun, E. (2019). *Örgütsel imajın örgütsel bağlılık ve performansa etkisi: üniversite çalışanları üzerine bir inceleme* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.

- Anaş, K. (2016). *Vakıf üniversitesi çalışanlarında örgütsel sinizm tutumunun iş yabancılaşma üzerine etkisi* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Andersson, L. M. & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some Causes and effects. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(5): 449-469.
- Armstrong, M. (2000). The Name Has Changed but Has the Game Remained The Same? *Employee Relations*, 22(6): 576-593.
- Arslan, A. (2016). *Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: Aydın Turist Rehberleri Odası'na kayıtlı olan profesyonel turist rehberleri örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arslan, E. T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, S.1 (2012): 12-27.
- Aydın, A. Ç. (2011). *Algılanan örgütsel adaletin, örgütsel sinizme ve işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Bakan, İ., Sezer, B. ve Kara, C. (2017). Bilgi Yönetiminin Örgütsel Çeviklik ve Örgütsel Atalet Üzerindeki Etkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1): 117-138.
- Becker, M. C. & Knudsen, T. (2005). The Role of Routines in Reducing Pervasive Uncertainty. *Journal of Business Research*, 58(6), 746-757.
- Bernerth, J. B., A. A. Armenakis, H. S. Feild, & H. J. Walker. (2007). Justice, Cynicism, and Commitment: A Study of Important Organizational Change Variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3): 303-326.
- Boudlaie, H., Golabdoust, A. & Golabdoust, T. (2014). An Analysis of Organizational Intelligence and Organization Agility Status in Tehran University of Medical Sciences. *International Business and Management*, 9(2): 100-109.

- Brandes, P., Dharwadkar, R. & Dean, J. W. (1999). Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, 36: 1-33.
- Braunscheidel, M. J. & Suresh, N. C. (2009). The Organizational Antecedents of a Firm's Supply Chain Agility for Risk Mitigation and Response. *Journal of Operations Management*, 27(2): 119-140.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem.
- Candan, A., Çankır, B., ve Seker, S. E. (2017). Organizasyonlarda Çeviklik. *YBS Ansiklopedisi*, 4(3): 4-8
- Chrobot-Mason, D. (2003). Developing Multicultural Competence for Managers: Same Old Leadership Skills or Something New? *The Psychologist-Manager Journal*, 6(2), 5.
- Çağ, A. (2011). *Algılanan örgütsel adaletin, örgütsel sinizme ve işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Dean, J. W., Brandes, P. and Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *Academy of Management Review* 23(2): 341-352.
- Dicle Ü. (1982). *Yönetimsel Başarının Değerlendirilmesi ve Türkiye Uygulaması*. Ankara: ODTÜ İdari İlimler Fakültesi, Yayın No: 43.
- Doğan, O. ve Baloğlu, N. (2018). Örgütsel Çeviklik ve Bazı Eğitim Kurumlarındaki Yansımaları. *13. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi*. Sivas.
- Efiliti, S., Gönen, Y. ve Öztürk, F. (2008). Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesinde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması. *7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi*, 24, 1-14.
- Erdoğan, İ. (1991). *İşletmelerde Personel Seçimi ve Başarı Değerleme Teknikleri*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını.
- Firestone, L. (2012). *Is Cynicism Ruining Your Life?* Psychology Today: <https://www.psychologytoday.com/blog/compassionmatters/201212/iscynicism-ruining-your-life> adresinden alındı

- Goldman, S. vd. (1995). *Agile Competitors and Virtual Organizations: Strategies for Enriching The Customer* (Vol. 8). Van Nostrand Reinhold: New York.
- Güzeller, C.O. ve Kalağan, G. (2008). Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçeye Uyarlaması ve Çeşitli Değişkenler Açısından Eğitim Örgütlerinde İncelenmesi, *16.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, İstanbul Kültür Üniversitesi, Antalya, 87-94.
- Helvacı, M. A., & Çetin, A. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği).
- Hormozi, A. M. (2001). Agile Manufacturing: The Next Logical Step. *Benchmarking: An International Journal*.
- İleri, Y. ve Soylu, Y. (2010). Bir Rekabet Üstünlüğü Aracı Olarak Çeviklik Kavramı ve Örgüt Yapısına Olası Etkileri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 13(1-2): 13-28.
- 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 Doctor Dissertation, The Florida State University College of Business, Florida
- 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: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(5), 627-647.
- Kabataş, A. (2010). *Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kalağan, G. ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(27): 83-97.

- Kamat, V. & Sardesai, S. (2012). Agile Practices in Higher Education: a Case Study. *Agile India 2012*, 10: 48-55.
- Karacabey, K. (2013). Sporda Performans ve Çeviklik Testleri. *Journal of Human Sciences* 10(1): 1693-1704.
- Karacaoğlu, K. ve İnce, F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği. *Business ve Economics Research Journal*, 3(3): 77-92.
- Kasalak, G. ve Aksu, M. (2014). Araştırma Görevlilerinin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Örgütsel Sinizm ile İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(1): 115-133.
- Kılıç, Ş. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki: Keçiören ilçesi örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kutaniş R. ve Çetinel E. (2009). Adaletsizlik Algısı Sinizmi Etkiler mi? Bir Örnek Olay, *17. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı* içinde (s. 693-699), Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Lewin, J. E. & Sager, J. K. (2007). A Process Model of Burnout Among Salespeople: Some New Thoughts. *Journal of Business Research*, 60(12): 1216-1224.
- Lu, Y., & K. Ramamurthy. (2011). Understanding The Link Between Information Technology Capability and Organizational Agility: An Empirical Examination. *Mis Quarterly*, 931-954.
- Luczywek, D. R. (2007). *Can Personality Buffer Cynicism? Moderating Effects of Extraversion and Neuroticism in Response to Workplace Hassles*. Los Angeles, CA, ABD: Dissertation Abstracts International.
- Maskell, B. (2001). The age of agile manufacturing. *Supply Chain Management: An International Journal*.
- Mehdibeigi, N., Dehghani, M., & Yaghoubi, N. M. (2016). Customer Knowledge Management and Organization's Effectiveness: Explaining the Mediator Role of Organizational Agility. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 230: 94-103.

- Mercanoğlu, Çidem (2012). Örgütlerde Performans Yönetimi ile işğörenlerin Motivasyonu Arasındaki İlişki, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Vol:4, No:1, s:41-52.
- Naus, F., Van Iterson, A., & Roe, R. (2007). Organizational Cynicism: Extending the Exit, Voice, Loyalty, and Neglect Model of Employees' Responses To Adverse Conditions in the Workplace. *Human Relations*, 60 (5): 683-718.
- Olgungül, F. K. (2017). *Örgütsel bağlılık ve çalışma süresi ilişkisi üzerine bir araştırma: devlet ve özel ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenler örneği* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Oosterhout Marcel Van, Waarts Eric and Axelsson R. (2007). Business Agility: Need, Readiness and Alignment with IT Strategies, Agile Information Systems: Conceptualization. *Construction and Management*, 44, 52–69.
- Özen, Y., ve Gül, A. (2007). Sosyal ve Eğitim Bilimleri Araştırmalarında Evren-Örneklem Sorunu. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (15), 394-422.
- Özeroğlu, E. (2019). *Vizyoner liderliğin örgütsel çeviklik üzerine etkisi; İstanbul ili beylikdüzü ilçesinde özel hastanelerde bir uygulama* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özgan, H., Külekçi, E. ve Özkan, M. (2012). Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(1): 196-205.
- Özgenel, M. ve Hıdıroğlu, A. (2019). Liderlik Stillerine Göre Ortaya Çıkan Bir Tutum: Örgütsel Sinizm. *Journal of Kirsehir Education Faculty*, 20(2): 1003-1022.
- Özgener, ř., Öğüt, A. ve Kaplan, M. (2008). *İşğören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm*. Ankara: İlke Yayınevi.
- Özler, D. E., Atalay, C. G. ve şahin, M. D. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle Mi Bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2): 47-57.
- 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.

- Sağır, M. ve Gönülölmez, A. (2019). Yapısal Sermaye ve İnsan Sermayesinin İşletme Performansına Etkileri: Örgütsel Çevikliğin Aracılık Rolü. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(27): 58-77.
- Sayın, S. D. ve Arslan, H. (2017). Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Öğretmen Performans Değerlendirme Sürecindeki Çoklu Veri Kaynakları ile İlgili Görüşleri ve Öz Değerlendirmeleri. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim (Teke) Dergisi*, 6(2): 1222-1241.
- Sekman, M. ve Utku A. (2009). *Çevik Şirketler: Kurumsal Ataleti Yenmek*. İstanbul: Alfa.
- Sharifi, H. & Zhang, Z. (1999). A Methodology for Achieving Agility in Manufacturing Organizations: Introduction. *International Journal of Production Economics*, 62(1): 7-22.
- Sherehiy, B., Karwowski, W., & Layer, J. K. (2007). A Review of Enterprise Agility: Concepts, Frameworks, and Attributes. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 37(5), 445-460.
- Sheridan, J. H. (1993). Agile Manufacturing: Beyond Lean Production. *Industrial Week*, 242, 30-46.
- Sur, Ö. (2010). *Örgütsel sinizm: Eskişehir ili büro çalışanları üzerine bir alan araştırması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Şirin, E. (2011). *İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul kültürü algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (İstanbul ili, Esenyurt ilçesi örneği)*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Teece, D., Pisano, G. ve Shuen A. (1997). Dynamic Capabilities and Strategic Management. *Strategic Management Journal*, 18, 509-533.
- Tınaztepe, C. (2012). Örgüt İçi Etkin İletişimin Örgütsel Sinizme Etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1): 53-63.
- Tokgöz, N., ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2): 283-305.

- Tolay, E., Sürgevil Dalkılıç, O., & Boran Sezgin, O. (2017). Örgütsel Değişim Sinizmi: Ölçek Geliştirme, Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması. *Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences*, 31(1): 101-117.
- Turan, Ş. (2011). *Küreselleşme sürecinde örgütsel değişimi etkileyen bir unsur olarak örgütsel sinizm ve Karaman ili kamu kurumlarında bir uygulama* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Turunç, Ö. (2006). *Bilgi teknolojileri kullanımının işletmelerin örgütsel performansına etkisi: hizmet sektöründe bir araştırma* (Yayınlanmış Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Tükeltürk, 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. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı*, Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi, 688-692.
- Türköz, T., Polat, M. ve Coşar, S. (2013). Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2): 285-302.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (1994). Organizational Cynicism: An Initial Study. *Academy of Management Best Papers Proceedings*, 1, 269-273.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (2000). Cynicism About Organizational Change: Measurement, Antecedents, and Correlates. *Group ve Organization Management*, 25(2): 132-153.
- Yalçın, U. (2017). *Araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetine etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Atatürk Üniversitesi, Ankara.
- Yalçınkaya, A. (2014). Türkiye’de Örgütsel Sinizm: 2007-2012 Yılları Arasındaki Çalışmalar Üzerine Bir Değerlendirme. “İŞ, GÜÇ” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 16(3): 106-130.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki. *Turkish Studies*, 8(6): 853-879.



EKLER

Evrak Tarih ve Sayısı: 15/01/2020-E.262



Sayı : 34555043-204.01.07-262
Konu : Etik Kurul

15/01/2020

REKTÖRLÜK MAKAMINA

Enstitümüz İşletme Anabilim Dalı, İşletme Tezli Yüksek Lisans Programı 502619016 numaralı öğrencisi Ömer Faruk GÖZCÜ'nün, Yüksek Lisans Tez konusu "Örgütsel Çeviklik İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Üniversite Personeli Üzerine Bir Analiz" olarak belirlenmiştir.

Adı geçen öğrenci, Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ÖZGENEL danışmanlığında yapacağı yüksek lisans tezinde kullanmak üzere uygulayacağı anket çalışması için Etik Kurulu onayına ihtiyaç duymaktadır.

Gereğini bilgilerinizi arz ederim.

Prof. Dr. Ömer ÇAHA
Enstitü Müdürü V.

Ek: Dilekçe (7 sayfa)

13/01/2020

İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Konu: Etik Kurul Başvurusu Hk.

İşletme Yönetimi Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı
505418070 numaralı öğrencisiyim. “Örgütsel Çeviklik İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki:
Üniversite Personeli Üzerine Bir Analiz” isimli tez konum için etik kurula başvurumu,
Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Öğrenci No: 505418070

Adı ve Soyadı: Ömer Faruk GÖZCÜ

T.C. Kimlik No: 38768086196



İmza :

Adres: Çobançeşme mah. Ergene Sok. No 12, Daire 5 Bahçelievler/ İstanbul

Telefon: 0555 016 6360

***Bilgisayarda doldurulmayan belgeler Enstitü Sekreterliği tarafından kabul edilmeyecektir.**

Dokümantasyon Onayı: Prof. Dr. İbrahim GÜNEY, Yönetim Sistemleri Temsilcisi

Beyan	Araştırmada kişisel veri toplanacağından 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve ilgili mevzuat uyarınca kişisel verileri korumak amacıyla gerekli tüm tedbirleri alacak, gerekli her türlü yükümlülüğü özenle yerine getireceğim(z). Vermiş olduğum(uz) bilgilerin doğruluğunu ve gerçekleştirilmesi planlanan bu araştırmayı bilimsel ve insani etik kurallar çerçevesinde gerçekleştireceğimi(zi) beyan ve taahhüt ederim(z).		
Yazar			
Öğrenci Adı Soyadı	Ömer Faruk GÖZCÜ	İmza	
Danışman Adı Soyadı	Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Özgenç	İmza	
Tarih	13.01.2020		

Değerli Katılımcı;

Bu çalışmanın amacı, örgütsel çeviklik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkileri siz değerli katılımcıların vereceği cevaplara göre belirlemektir. Siz saygıdeğer katılımcıların bilgileri “kişisel verilerin gizliliği” anlamında üçüncü şahıs ve kurumlar ile paylaşılmayacak ve sadece bilimsel çalışmada kullanılacaktır.

Araştırmada kişisel veri toplanacağından 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve ilgili mevzuat uyarınca kişisel verileri korumak amacıyla gerekli tüm tedbirler alınacak, gerekli her türlü yükümlülük özenle yerine getirilecektir. Çalışma sonuçları aleyhinize olacak şekilde kullanılmayacaktır. Çalışmaya katılımınız gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmaya katılımınız sırasında herhangi bir nedenle rahatsızlık hissetmeniz durumunda istediğiniz zaman katılımınızı sona erdirebilirsiniz.

Araştırmaya katılımınız, destek ve samimi cevaplarınız için teşekkür ederiz.

Dr. Mustafa ÖZGENEL
Tez Danışmanı

Ömer Faruk GÖZCÜ / 0555 016
63 60
İstanbul Sabahattin Zaim
Üniversitesi

Cinsiyetiniz

- Kadın
 Erkek

Görev Yaptığınız Üniversite

- Devlet
 Vakıf

Göreviniz

- Akademisyen
 İdari Personel

Medeni

- Durumunuz**
 Evli
 Bekar

Yaşınız

- 35 yaş ve altı
 36-45 yaş
 46 yaş ve üzeri

Mezuniyet durumunuz

- Lisans
 Yüksek Lisans ve üzeri

Bu üniversitedeki çalışma süreniz

- 4 yıl ve altı
 5 yıl ve üzeri

Aşağıda araştırmada üniversite personelinin örgütsel sinizm tutumları ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Size uygun olan cevap seçeneğini işaretleyiniz.		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1.	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğunu inanıyorum.	1	2	3	4	5
2.	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.	1	2	3	4	5
3.	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	1	2	3	4	5
4.	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	1	2	3	4	5
5.	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	1	2	3	4	5
6.	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.	1	2	3	4	5
7.	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	1	2	3	4	5
8.	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.	1	2	3	4	5
9.	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	1	2	3	4	5
10.	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakıırım.	1	2	3	4	5
11.	Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırsınız.	1	2	3	4	5
12.	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	1	2	3	4	5
13.	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	1	2	3	4	5

Bu bölümde örgütsel çeviklik ölçeği ile iş yaşamışımızdaki durumlara ilişkin bazı ifadeler yer almaktadır. Size uygun olan cevap seçeneğini işaretleyiniz.		Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1	Çalıştığım kurum, uzun vadede hedeflerini gerçekleştirecek stratejik vizyona sahiptir.	1	2	3	4	5
2	Çalıştığım kurum, çağın gereklerine uygun miktarda ve yeterli teknolojiye sahiptir.	1	2	3	4	5
3	Çalıştığım kurum, hizmetleri ve bu hizmetlere ilişkin öğrencilere sunduğu hizmet kalitesi yüksektir.	1	2	3	4	5
4	Çalıştığım kurum, hedefine ulaşmak için tüm süreçlerde en az girdi ile en fazla çıktı elde etmeyi amaçlar.	1	2	3	4	5
5	Çalıştığım kurum, yüksek düzeyde tanıtım yapar	1	2	3	4	5
6	Çalıştığım kurum, konusunda uzman ve yetkilendirilmiş insan kaynağına sahiptir.	1	2	3	4	5
7	Çalıştığım kurum, tüm iş süreçleri basit, açık ve net tanımlanmıştır.	1	2	3	4	5
8	Çalıştığım kurum, kurum içi ve kurum dışı iş birliği ortamı sağlamaya ve geliştirmeye önem verir.	1	2	3	4	5
9	Çalıştığım kurum, farklı hizmet modelleri sunma esnekliğine sahiptir.	1	2	3	4	5
10	Çalıştığım kurum, farklı miktarda hizmet üretme esnekliğine sahiptir.	1	2	3	4	5
11	Çalıştığım kurum, insan kaynakları politikaları kapsamında esnekliğe sahiptir.	1	2	3	4	5
12	Çalıştığım kurum, öğrencilerin/hizmet alanların ihtiyaçlarındaki ve tercihlerindeki değişikliklere hızla cevap verme yeteneğine sahiptir.	1	2	3	4	5
13	Çalıştığım kurum, çevresel değişim kapsamında değişimin yönünü hisseder, algılar ve bu değişikliklere hazırlıklı olur.	1	2	3	4	5
14	Çalıştığım kurum, yeniliklere ve çevre teknoloji kaynaklı değişikliklerin hızlı ve zamanında üstesinde gelme yeteneği rakiplerine göre yüksektir.	1	2	3	4	5
15	Çalıştığım kurum, hizmet süreçlerinde rakiplerine oranla daha hızlıdır.	1	2	3	4	5
16	Çalıştığım kurum, yeni çıkan hizmetleri sunma konusunda hızlıdır.	1	2	3	4	5
17	Çalıştığım kurum, öğrencilere hızlı ve zamanında hizmet dağıtımını yapar.	1	2	3	4	5

Evrak Tarih ve Sayısı: 21/01/2020-E.340

 **Istanbul Zaim Üniversitesi**
ETİK KURULU BAŞKANLIĞI

Sayı : 20292139-050.01.04
Konu : Etik Kurul Kararları

Sayın Ömer Faruk GÖZCÜ
Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi

Kurulumuz 20.01.2020 tarihinde toplanarak, "Örgütsel Çeviklik ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Üniversite Personeli Üzerine Bir Analiz" başlıklı araştırmanızda kullanmak üzere kurula sunmuş olduğunuz Etik Kurul Başvuru Formunuzu onaylayarak imza altına almıştır. Araştırmanızın Etik Kurul Onay Formu ekte yer almaktadır. Bilgilerinizi rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Nasuh USLU
Kurul Başkanı

Ek: Etik Kurul Onay Formu (3 sayfa)

21/01/2020 Raportör

: Zeyneb Funda TEZ

Mevcut Elektronik İmzalar

Kayıtlı Elektronik İmza : <https://eys.izu.edu.tr/en/Veri/Dogrula/45ZEE4>
NASUH USLU (Etik Kurulu Başkanlığı - Kurul Başkanı) 21/01/2020 18:08

Adres : Halkalı Caddesi No: 2 Küçükçekmece/İstanbul
Telefon No : 444 97 98 Faks No: +90 (212) 693 82 29
E-Posta : bilgi@izu.edu.tr İnternet Adresi: www.izu.edu.tr
Kep : izu@hs01.kep.tr

Ayrıntılı Bilgi : Zeyneb Funda TEZ
Unvan : Raportör
Tel : 2126929606



20.01.2020 tarihli ve 2020/01 sayılı Etik Kurulu kararı ektir.

	olacak şekilde kullanılmayacağı, çalışmaya katılımın gönüllülük esasına dayandığı, cevapların tamamen gizli tutulacağı, çalışmaya katılanların kimliklerini açık edici davranışlardan kaçınılacağı ve çalışmaya katılanların katılım sırasında herhangi bir nedenle rahatsızlık hissetmeleri durumunda istedikleri zaman katılımlarını sona erdirebilecekleri bilgileri uygulanacak anketlerin başında yer almaktadır.
Araştırmada Kullanılacak Ölçme Araçları (adları):	1-Kişisel bilgi bölümü (Araştırmacı tarafından oluşturulmuştur). 2-Örgütsel Çeviklik Ölçeği (17 Soru) - (Kaynak: Akkaya, B. (2017). Tekno Girişim Firmalarındaki Yöneticilerin Liderlik Tiplerinin Firmaların Örgütsel Çevikliğine Etkisi: Teknopark Firmaların Üzerine Bir Araştırma. (Yayınlanmamış doktora tezi). İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir. 3-Örgütsel Sinizm Ölçeği (13 Soru) - (Kaynak: Kalağan, G. (2009). Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (Yüksek lisans tezi) Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
Araştırmaya Katılacak Örneklem Sayısı, Örneklem Nereden ve Nasıl Seçileceği:	Yıldız Teknik Üniversitesi'nde çalışmakta olan 50 idari/akademik personel, İstanbul Üniversitesi'nde çalışmakta olan 50 idari/akademik personel, Marmara Üniversitesi'nde çalışmakta olan 50 idari/akademik personel, İstanbul Medeniyet Üniversitesi'nde çalışmakta olan 50 idari/akademik personel, Fatih Sultan Mehmet Üniversitesi'nde çalışmakta olan 50 idari/akademik personel, İstanbul Aydın Üniversitesi'nde çalışmakta olan 50 idari/akademik personel, İstanbul Arel Üniversitesi'nde çalışmakta olan 50 idari/akademik personel olmak üzere, toplamda 350 örnekleme ulaşımları hedeflenmektedir.
Uygulamanın veya Ölçeklerin Doldurma Süresi	5 dk
KARAR	ARAŞTIRMA İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİNİN ETİK DURUŞUNA AYKIRI DEĞİLDİR.

Tarih: 20/01/2020

Sayı: 2020/01

İlgi: Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünün 15.01.2020 tarihli ve 262 sayılı yazısı

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Etik Kurulu tarafından hazırlanmıştır.



2 / 3



Gamze Kalagan Kasalak <gamzekalagan@akdeniz.edu.tr>

Ömer Faruk GÖZCÜ

10.10

YNT: Örgütsel sinizm ölçeği izni hk.

Sayın Gözcü,

Uyarlamasını gerçekleştirdiğim ölçeği kullanabilirsiniz.

Ölçeğin uyarlama çalışmasını araştırma görevlileri üzerinde gerçekleştirdiğim için bir sıkıntı olacağını düşünmüyorum. Her türlü kurumda uygulanabilir bir ölçek. Geçerlik ve güvenirlik çalışmaları bir çok sektör ve kurumda gerçekleşen araştırmalarda da kullanılmıştır. Ölçeğin psikometrik özelliklerine yönelik bilgiye Yüksek lisans tezimden ulaşabilirsiniz. Orada detaylı bilgiler yer almaktadır. Ayrıca, ifadelerde yapılan revizyonda bir sıkıntı görmüyorum. Yalnız ölçme ve değerlendirme açısından bir sıkıntı oluşturur mu bu konuda bir bilgim yok.

Çalışmanızda başarılar dilerim.

Dr. Gamze Kasalak
Akdeniz Üniversitesi
Eğitim Fakültesi

Kimden: Ömer Faruk GÖZCÜ [omer.gozcu@izu.edu.tr]

Gönderildi: 27 Eylül 2019 Cuma 09:59

Kime: Gamze Kalagan Kasalak; Cem Güzeller

Konu: Örgütsel sinizm ölçeği izni hk.

Saygıdeğer Hocam Merhaba;

Türkçe uyarlamasını yaptığınız örgütsel sinizm ölçeğini yüksek lisans tezimde kullanmak istiyorum. Değerli Hocam araştırmayı üniversite çalışanları üzerinde gerçekleştireceğim, Bu nedenle ölçek uygun olur mu? Ölçeğin psikometrik özelliklerini ve son halini benimle paylaşır mısınız? Şimdiden ilginiz ve yardımlarınız için teşekkür ederim.



Bülent AKKAYA <bulent.akkaya@cbu.edu.tr>

Ömer Faruk GÖZCÜ

29.09.2019

Ynt: Örgütsel Çeviklik Ölçeği İzni Hk.

i Bu, ögenin en yeni sürümüdür, ancak diğer bir kopyada değişiklikler yaptınız. Diğer sürümleri görmek için buraya tıklayın.
Bu iletiyi 10.10.2019 10:51 tarihinde yanıtladınız.

Merhabalar hocam
Çalışmanızda başarılar dilerim öncelikle
Makaleyi aşağıdaki linkten indirebilirsiniz
Ölçeğin son hali de ekte yer alıyor
<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/557506>
Herhangi bir sorunuz olursa her zaman yazabilirsiniz
İyi çalışmalar dilerim
Bülent Akkaya

Gönderen: Ömer Faruk GÖZCÜ <omer.gozcu@izu.edu.tr>

Gönderildi: 27 Eylül 2019 Cuma 09:30:55

Kime: Bülent AKKAYA

Konu: Örgütsel Çeviklik Ölçeği İzni Hk.

Saygıdeğer Hocam Merhaba;

Türkçe uyarlamasını yaptığımız örgütsel çeviklik ölçeğini yüksek lisans tezimde kullanmak istiyorum. Değerli Hocam araştırmayı üniversite çalışanları üzerinde gerçekleştireceğim, Bu nedenle ölçek uygun olur mu? Ölçeğin psikometrik özelliklerini ve son halini benimle paylaşır mısınız? Şimdiden ilginiz ve yardımlarınız için teşekkür ederim.

Saygılarımla

ÖZGEÇMİŞ

A. KİŞİSEL BİLGİLER

Adı, Soyadı: Ömer Faruk GÖZCÜ

Uyruğu: T.C.

E-mail: gozcuomerfaruk@gmail.com

B. EĞİTİM BİLGİLERİ

Yüksek Lisans: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı,
İşletme Yönetimi Bilim Dalı. Nisan-2020.

Lisans: Anadolu Üniversitesi, Kamu Yönetimi-2017.

Ön Lisans: Anadolu Üniversitesi, İlahiyat. -2015

C. İŞ DENEYİMİ

2008 – İstanbul Vefa Vakfı

2016 /- İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.

D. BİLDİRİLER ve YAYINLAR

- Bildiri: (USVES) Uluslararası Sosyal Bilimler ve Eğitim Bilimleri Sempozyumu “Örgütsel Çeviklik ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Üniversite Personeli Üzerine Bir Analiz”