

Akademisyenlerde Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Ayhan BAYRAM¹

Senem ERGAN²

¹Dr. Öğretim Üyesi, Giresun Üniversitesi, Görele Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Lojistik Yönetimi Bölümü, Giresun, Türkiye - ayhan_bayram1987@hotmail.com

²Dr. Namık Kemal Üniversitesi, Çorlu Meslek Yüksekokulu, Pazarlama Bölümü, Tekirdağ, Türkiye - sergan@nku.edu.tr

Özet: Bu çalışmanın amacı akademisyenlerde psikolojik güçlendirme ve örgütsel sinizme etki eden faktörlerin belirlenmesi ve bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymaktır. Akademisyenlerde psikolojik güçlendirme ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi için anket uygulanmış ve sonuçları analiz edilmiştir. Araştırmaya 120 akademisyen katılmıştır. Katılımcılardan demografik etkenlerle ilgili 5, psikolojik güçlendirme ile ilgili 12 ve örgütsel sinizmle ilgili 13 ifadeyi cevaplamaları istenilmiştir.

Psikolojik güçlendirme değişkeni ile örgütsel sinizm değişkeni arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı, alt boyutlardan anlam değişkeni ile yetkinlik, duygusal ve davranışsal değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Yetkinlik değişkeni ile duygusal ve davranışsal değişkenleri; özerklik değişkeni ile etki, duygusal ve davranışsal değişkenleri arasında da anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Etki değişkeni ile duygusal ve davranışsal değişkenleri; duygusal değişkeni ile davranışsal değişkeni arasında da anlamlı bir ilişki belirlenmiştir.

Akademisyenlerde psikolojik güçlendirme düzeyinin orta, örgütsel sinizm düzeyinin ise düşük olduğu belirlenmiştir. Psikolojik güçlendirme düzeyinin artırılmasına ilişkin yapılacak çalışmalar verimlilik düzeyini, örgütsel sinizm düzeyinin daha düşük düzeylerde olmasına yönelik yapılacak çalışmalarında çalışma ortamını olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İşgören, Duygusal, Davranışsal, Etki, Anlam.

Investigation Of The Relationship Between Psychological Empowerment And Organizational Cynicism In Academists

Abstract: The aim of this study was to determine the factors affecting the psychological empowerment and organizational cynicism in academicians and to find out whether there is a significant relationship between these two variables. In order to determine the relationship between psychological empowerment and organizational cynicism, a questionnaire was applied and the results were analyzed. 120 academicians participated in the study. Participants were asked to respond to 5 demographic factors, 12 for psychological empowerment, and 13 for organizational cynicism. There was no significant relationship between the variables of psychological empowerment variable and organizational cynicism, meaningful relationship was found between sub-dimensions, meaning, and competence, emotional and behavioral variables. There is a significant relationship with competence variable was found between the autonomy variable and the affective, emotional and behavioral variables. A significant relationship was also found between the emotional variable and the behavioral variable and also effect variable and emotional and behavioral variables. It was determined that the level of psychological empowerment was low in the academicians and the level of the organizational cynicism was low. Efforts to increase the level of psychological empowerment are thought to affect the work environment positively in the studies to be done in order to increase the level of productivity and lower the level of organizational cynicism.

Keywords: Employee, Emotional, Behavioral, Effect, Meaning.

Jel Code: M10, M53, I12

1. Giriş

Günümüzde değişim etkisini giderek artan bir şekilde hissettirmekte, tüketici bilinci ve müşteri beklentilerindeki değişimler, işletmeler için insan kaynaklarının önemini vazgeçilmez kılmaktadır.

Örgütler, bu değişime uyum sağlayabilmek ve küresel piyasalarda rekabet üstünlüğü yakalayabilmek için geleneksel yönetim tarzları yerine, yeni yönetim tekniklerine ihtiyaç duymaktadır. Bu ihtiyaç doğrultusunda ortaya çıkan ve önemi gittikçe artan çağdaş yönetim

tekniklerinden biri de psikolojik güçlendirmedir. Psikolojik güçlendirmenin pek çok tanımı yapılmış olmasına rağmen, hem tanımlanması hem de uygulanması konusunda bir uzlaşıya varılamadığı ifade edilmektedir (Çalışkan ve Hazır, 2012).

Güçlendirme öz yeterlilik algılamalarının sağlanması ile ilişkilidir. Dolayısıyla, yöneticinin çalışanların kendi başına karar vermelerini teşvik etmesi güçlendirme sürecinin önemli bir unsurudur. Çalışanların işi ile ilgili kararlar alması ve karşılaştıkları sorunlara kendi başlarına çözüme kavuşturmaları güçlendirme açısından önemlidir. Yönetici güçlendirme çabalarını desteklemek için çalışanların ihtiyacı olan becerileri geliştirecek gerekli eğitimleri almalarına önem vermektedir. Yöneticilerin risk alımını ve yeni fikirleri teşvik etmesi, gösterilen performansa karşılık geri bildirimde bulunması ve yapılan hataları öğrenmek için önemli fırsatlar olarak görmesi güçlendirmenin amacına ulaşmasında önemlidir (Arslantaş ve Dursun, 2008). Psikolojik güçlendirme, bireylerin işlerine ilişkin kontrollerinin olduğu bir dizi psikolojik durumu ifade eder. Psikolojik güçlendirme, gücün çalışanlar ile paylaşıldığı yönetsel uygulamalara odaklanmak yerine çalışanların işlerini nasıl yapacakları konusuna odaklanılan psikolojik bir perspektiftir. Bu perspektif örgütle ilgili rolleri konusundaki kişisel inançlardan bahsetmektedir (Altındaş ve Özutku, 2011).

Literatürde örgütsel sinizme yönelik çok fazla tanım mevcuttur ancak yapılan tanımlamalar arasında etkili olabilmemiş tanımlama sayısı azdır. Literatürde en yaygın kullanılan örgütsel sinizm tanımlarından biri Dean vd.'e (1998) aittir. Dean vd.'e (1998) göre örgütsel sinizm, bir kişinin istihdam edildiği organizasyona karşı (1) örgütün bütünlükten yoksun olduğuna yönelik inanç, (2) örgüte yönelik negatif duygulanım ve (3) bu inanç ve duygularla tutarlı biçimde örgüte karşı aşağılayıcı ve eleştirel davranış eğilimlerinden oluşan olumsuz tutumdur. Bu negatif tutum örgütün bütününe karşı olabileceği gibi yalnızca bir bölümüne karşı da olabilir (Aktaran Arslan, 2012).

2. Psikolojik Güçlendirme

Personel güçlendirmeye ilişkin tanımlamaların temelde iki farklı bakış açısı ile yapıldığı görülmektedir. Bu tanımlar, personel güçlendirmeyi, "davranışsal boyutta" ve "bilişsel boyutta" ele alan yaklaşımlardır (Dönmez, 2012). Davranışsal yaklaşım, personeli güçlendirme

konusunda üst yönetime düşen görev ve sorumlulukların neler olduğunu ve yönetimin ne yapması gerektiğini açıklamaya çalışırken, aynı zamanda personeli güçlendirmeyi engelleyen sınırlamaların nasıl ortadan kaldırılabilceğini de açıklamaya çalışır (Dönmez, 2012). Öte yandan, güçlendirme ile ilgili olarak işgörenlerin algılamaları üzerine odaklanan ve bu kavramı "psikolojik" bir bakış açısı ile ele alan anlayış güçlendirmenin bilişsel boyutunu inceleyen araştırmalardan oluşur. Conger ve Kanungo güçlendirmeye psikolojik bir bakış açısını kazandıran ilk araştırmacılarıdır. Güçlendirmeye ilişkin örgütsel uygulamaların çalışanların çaba-performans beklentilerini veya özgüven duygularını artıran informal ipuçları sağlamaları halinde, çalışanların daha fazla inisiyatif almaları ve motivasyonu ile sonuçlanacağını tartışmışlardır (Yücel ve Demirel, 2012). Psikolojik güçlendirme 90'lı yıllarla beraber adı anılmaya başlanan bir kavram olarak karşımıza çıkmıştır. Gelişen yeni yönetim anlayışıyla beraber işgörenin bir makine olmaktan çok sosyal bir varlık olduğu anlaşılmiş ve onun da bir takım ihtiyaçlarının olacağı anlaşılmaya başlanmıştır. Bu yeni yöntemler arasında psikolojik güçlendirme ayrı bir yer tutmaktadır. Psikolojik güçlendirme, acımasız bir hal alan iş yaşamında ayakta kalmak isteyen işletmeler için rekabet avantajı sağlayan yeni bir yönetim anlayışı haline gelmiş ve uygulanmaya başlanmıştır. Global değişim ve rekabetin bir sonucu olarak ortaya çıkan psikolojik güçlendirme, işgörenleri karar verme, sorumluluk sahibi olma ve bu karar verme ile birlikte sorumluluk kültürünü benimsemeye itmektedir. Bu şekilde çok çabuk değişen müşteri beklentileri daha hızlı, etkin ve tatmin edici şekilde karşılanabilmektedir (Işın, 2009).

Psikolojik güçlendirme dört boyuttan (anlam, yetkinlik otonomi ve etki) oluşan motivasyonel bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Bu boyutlar, işle ilgili faaliyetlere pasif değil, aktif bir yönelimi ifade etmektedir. Aktif yönelimden maksat, işgörenin işini ve iş ortamını şekillendirmek istemesi ve buna yetisinin olmasıdır. Söz konusu dört boyut bir araya gelerek psikolojik güçlendirme ile ilgili bütüncül bir kavram oluşturmaktadır. Diğer bir deyişle herhangi bir boyutun eksikliği hissedilen güçlendirme duygusunu tamamen ortadan kaldırmasa da derecesini azaltmaktadır. Bu nedenle dört boyut birlikte psikolojik güçlendirmeyi anlayabilmek için gerekli olan "hemen hemen tam ve yeterli bilişsel set" olarak nitelendirilmektedir (Gül ve Çöl, 2004). Anlam boyutunda, üstlenilen işin gerekleriyle çalışanın kendi değerleri, inançları ve davranışları

arasındaki uyumdan söz edilmektedir. Bu uyum, işin birey için taşıdığı önemi göstermektedir. Yetkinlik boyutu, kişinin işi en iyi şekilde yapabileceği yönünde kendi yeteneklerine olan inancını ifade etmektedir. Otonomi boyutu, bireyin kendi işiyle ilgili faaliyetleri başlatma, sürdürme ve düzeltme ile ilgili olarak inisiyatif kullanabilmesini içermektedir. Etki boyutu ise kişinin işteki çıktıları etkileyebilme derecesi olarak ifade edilmektedir (Arslantaş ve Dursun, 2008). Psikolojik güçlendirmenin tüm boyutları psikolojik güçlendirme duygusunun desteklenmesi için karşılıklı bir ilişki içerisinde (Stewart vd, 2010).

3. Örgütsel Sinizm

Sinizmin tarihsel geçmişi M.Ö. 4. Yüzyıldaki sinik okula kadar dayanır. Eski Yunan'da bir hayat tarzı ve düşünce okulu olarak kaynağını bulan sinizm (cynicism), Büyük İskender'in düşüncelerinden ilham aldığı Sinoplu Diyojen'e dayanmaktadır. Diyojen'e neden günün aydınlığında elinde yanan bir fenerle dolaştığı sorulduğunda, "dürüst bir insan arıyorum" cevabını vermiştir. Bu özlü söz, insanların gerçekte dürüst olmadığı yönündeki inancı temsil eden sinizm kavramını 'ironik' olarak tanımlamaktadır (Karacaoğlu ve İnce, 2012). Örgütsel sinizm; kişi, grup, ideoloji, sosyal yetenekler veya kurumların güvensizliğine yönelme ve kızgınlık, ümitsizlik, hayal kırıklığı ile simgelenen genel veya özel tutumlar olarak tanımlanmaktadır. Bir diğer tanıma göre örgütsel sinizm, bireylerin örgütlerinin ahlaki bütünlükten yoksun olduğu ve hakkaniyet, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin örgütsel çıkarlar doğrultusunda harcandığı yönündeki inançlardır (Aktaran Turan, 2011). Sinizmi oluşturan alt boyutlardan bilişsel boyut, işgörenlerin örgütün dürüstlükten, adillikten yoksun olması durumu olarak algılanması şeklinde tanımlanmaktadır. Duyuşsal boyut, işgörenlerin bilişsel boyuttaki algılaması sonrasında; sinirlenme, kızma, gerilim hissetme, endişe duyma gibi duygusal tepkileridir. Davranışsal boyutta, işgörenlerin işletme ile ilgili olarak, çevresine olumsuz olarak aktarması, şikayet etmesi, eleştiride bulunması olarak ifade edilmektedir (Aktaran Altınöz vd., 2011).

4. Yöntem

Çalışmanın bu bölümünde, psikolojik güçlendirme ve örgütsel sinizme ilişkin ifadeleri akademisyenlerin cevaplandırması sonucunda elde edilen veriler çeşitli istatistiksel yöntemler aracılığıyla

açıklanmaktadır. Bu araştırmada, akademisyenlerin psikolojik güçlendirme ve örgütsel sinizme ilişkin görüşlerinin tespit edilmesi; psikolojik güçlendirme ve örgütsel sinizm düzeylerine etki eden unsurlar ve psikolojik güçlendirme ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

4.1. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada e-anket yöntemi kullanılarak veriler toplanmıştır. Anket formunun ilk kısmında, akademik personelin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 5 adet soru sorulmuştur. İkinci ve üçüncü kısımlarda ise, psikolojik güçlendirme ve örgütsel sinizm düzeylerini ölçmeye yönelik toplam 25 adet ifade yer almaktadır. Ankete katılanlardan, sorulan her bir ifadeye kendi durumlarına uygun cevap vermeleri istenmiştir. Anket sorularının cevapları 5'li Likert tipi ölçekleme yöntemine göre derecelendirilmiştir.

Psikolojik güçlendirme düzeyini ölçmek amacıyla Spreitzer tarafından 1995 yılında geliştirilen psikolojik güçlendirme ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek Ergeneli vd. tarafından 2007 yılında Türkçe'ye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Ölçek anlam, yetkinlik, özerklik ve etki olmak üzere dört alt boyut ve 12 ifadeden oluşmaktadır.

Örgütsel sinizm düzeyini ölçmek amacıyla, Brandes, Dharwadkar ve Dean tarafından 1999 yılında geliştirilen örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek Karacaoğlu ve İnce tarafından 2012 yılında Türkçe'ye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Ölçek duygusal, bilişsel ve davranışsal olmak üzere üç alt boyut ve 13 ifadeden oluşmaktadır.

4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Trakya, Namık Kemal ve Kırklareli üniversitelerinde görev akademisyenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleminde olasılığa dayanmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme kullanılmıştır (Altunışık vd, 2012). Araştırmaya 120 akademisyen katılmıştır.

4.3. Araştırmanın Modeli

Çalışmada kullanılan ölçeklerle ilgili geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapıldığı için ölçeklerin orijinal yapılarında yer alan ifadelerle göre alt boyutlar oluşturulmuştur. Psikolojik güçlendirme

anlam, yetkinlik, özerklik ve etki olmak üzere 4 alt boyut altında, örgütsel sinizm ise duygusal, bilişsel ve davranışsal olmak üzere 3 alt boyut altında Şekil 1. Araştırmanın Modeli

ölçülmüştür. Araştırmaya ilişkin model şekil 1’de gösterildiği gibidir.



Araştırma modelinde öncelikle demografik unsurlarına yer verilmektedir. Daha sonra psikolojik güçlendirme ve örgütsel sinizme yer verilerek, bu değişkenlere etki eden faktörler ve aralarındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır.

Verilerin analizinde, frekans, ortalama ve standart sapma gibi tanımlayıcı istatistiklerden yararlanılmıştır. Araştırmanın hipotezlerini test ederken, verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığı belirlenmiş ve modelin boyutları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma da kullanılan ölçeklerle ilgili faktör analizi yapıldığı için tekrar faktör analizi yapılmamıştır.

5. Bulgular

Likert Tipi ölçeğe göre hazırlanan soruların güvenilirliği Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ile ölçülmüştür. Analize göre Cronbach Alpha değeri ,772 olarak bulunmuştur. Bu değer $0,60 \leq \alpha < 0,80$ değerleri arasında olmasından dolayı ölçek oldukça güvenilir denilebilir (Kayış, 2010).

Çalışmada, akademisyenlerin demografik özelliklerine ilişkin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve çalışma süresine ilişkin sorular sorulmuştur. Araştırmaya katılanlara ilişkin demografik bilgiler Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Örneklem Grubuna ilişkin Demografik Bilgiler

CİNSİYET	FREKANS	% FREKANS
Kadın	61	50,8
Erkek	59	49,2
YAŞ		
21-30 Yaş Aralığı	63	52,5
31-40 Yaş Aralığı	44	36,6
41-50 Yaş Aralığı	13	10,9
MEDENİ DURUM		
Bekar	60	50,0
Evli	60	50,0
EĞİTİM DURUMU		
Lisans	15	12,5
Yüksek Lisans	54	45,0
Doktora	51	42,5
ÇALIŞMA SÜRESİ		
Bir Yıldan Az	13	10,9
1-4 Yıl Arası	61	50,8
5-9 Yıl Arası	16	13,3
10 Yıl ve Üzeri	30	25

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılanların büyük bir kısmının kadın (% 50,8), 21-30 yaş aralığında (% 52,5), evli/bekar (% 50), yüksek lisans (% 45) eğitim durumunda ve 1-4 yıl arası (% 50,8)

çalışma süresine sahip olduğu görülmektedir. Örneklem grubuna ilişkin normal dağılım testi sonuçları Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Normal Dağılım Testi Sonuçları

Boyut	Alt Boyutlar	n	p
Psikolojik Güçlendirme	Anlam	120	,000
	Yetkinlik	120	,000
	Otonomi	120	,000
	Etki	120	,000
Örgütsel Sinizm	Duygusal	120	,000
	Bilişsel	120	,004
	Davranışsal	120	,000

Tablo 2 incelendiğinde Kolmogorov Simirnov testi sonucunda verilerin ($p < ,05$) olduğu için normal dağılıma uygun olmadığı sonucu elde edilmiştir. Bu nedenle değişkenlerin karşılaştırılabilmesi için parametrik olmayan testlerden Kruskal-Wallis H ve Mann-Whitney U Testi uygulanmıştır. Test sonuçlarında demografik faktörlerle değişkenler arasında anlamlı farklılık tespit edilenlere araştırmada yer verilmiştir. Araştırmanın hipotezleri şu şekildedir.

H₁: Medeni durum değişkeni ile bilişsel değişkeni arasında anlamlı fark vardır.

H₂: Eğitim durumu ile duygusal ve davranışsal değişkenleri arasında anlamlı fark vardır.

H₃: Çalışma süresi ile özerklik ve etki değişkenleri arasında anlamlı fark vardır.

H₄: Akademisyenlerde anlam boyutunun puanı arttıkça yetkinlik boyutunun da puanı artar.

H₅: Akademisyenlerde anlam boyutunun puanı arttıkça etki, duygusal ve davranışsal boyutlarının puanı azalır.

H₆: Akademisyenlerde yetkinlik boyutunun puanı arttıkça duygusal ve davranışsal boyutlarının puanı azalır.

H₇: Akademisyenlerde özerklik boyutunun puanı arttıkça etki, duygusal ve davranışsal boyutlarının puanı artar.

H₈: Akademisyenlerde etki boyutunun puanı arttıkça duygusal ve davranışsal boyutlarının puanı artar.

H₉: Akademisyenlerde duygusal boyutunun puanı arttıkça davranışsal boyutunun da puanı artar.

Psikolojik güçlendirme değişkeninin $\bar{X}=2,93$ (ss. 0,729) ve örgütsel sinizm değişkeninin $\bar{X}=2,45$ (ss. 0,742) olduğu belirlenmiştir. Medeni durum ile bilişsel değişkenine ilişkin Mann Whitney U testi sonuçları Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3. Medeni Durum ile Bilişsel Değişkenine İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

	Medeni Durum	n	Sıra Değer Ortalama	Z	p
Bilişsel	Evli	60	33,39	-2,748	,001
	Bekar	60	47,61		

Tablo 3'de yer alan Mann Whitney U Testi sonucuna göre (0.05 anlamlılık seviyesinde) medeni durum değişkeni ile bilişsel ($p = ,001 < ,05$) değişkeni arasında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Bilişsel değişkeninde sıra değer

ortalaması bekarların evlilere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Eğitim durumu ile duygusal ve davranışsal değişkenlerine ilişkin Kruskal Wallis H testi sonuçları Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4. Eğitim Durumu ile Duygusal ve Davranışsal Değişkenlerine İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

	Eğitim Durumu	n	Sıra Değer Ortalama	X ²	p
Duygusal	Lisans	15	23,65	6,474	,039
	Yüksek Lisans	54	41,28		
	Doktora	51	44,63		
Davranışsal	Lisans	15	23,65	6,474	,039
	Yüksek Lisans	54	41,28		
	Doktora	51	44,63		

Tablo 4’de yer alan Kruskal Wallis H testi sonucu incelendiğinde eğitim durumu ile duygusal değişkeni ($p=0,039<0,05$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Duygusal değişkeninde doktora eğitim durumundaki akademik personelin sıra değeri ortalaması diğer eğitim durumlarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Eğitim durumu ile davranışsal değişkeni ($p=0,039<0,05$) arasında

istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Davranışsal değişkeninde doktora eğitim durumundaki akademik personelin sıra değeri ortalaması diğer eğitim durumlarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Anlamlı farklılığın hangi eğitim durumundan kaynaklandığını belirlemek için Mann Whitney U testi yapılmıştır. Test sonuçları Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5. Eğitim Durumu ile Duygusal ve Davranışsal Değişkenlerine İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

	Eğitim Durumu	n	Sıra Değer Ortalama	Z	p
Duygusal	Lisans	15	15,25	-2,232	,026
	Yüksek Lisans	54	25,79		
	Lisans	15	13,90	-2,424	,015
	Doktora	51	25,03		
Davranışsal	Lisans	15	15,25	-2,232	,026
	Yüksek Lisans	54	25,79		
	Lisans	15	13,90	-2,424	,015
	Doktora	51	25,03		

Tablo 5’de yer alan Mann Whitney U Testi sonuçları incelendiğinde eğitim durumu değişkeniyle duygusal değişkeni arasındaki farklılığın lisans ile yüksek lisans ($p=0,026<0,05$) ve lisans ile doktora ($p=0,015<0,05$) eğitim durumundaki akademik personel arasında olduğu belirlenmiştir. Lisans eğitim durumundaki akademik personelin duygusal düzeyi diğer eğitim durumlarındaki akademik personellere göre farklılık göstermektedir.

Eğitim durumu değişkeniyle davranışsal değişkeni arasındaki farklılığın lisans ile yüksek lisans ($p=0,026<0,05$) ve lisans ile doktora ($p=0,015<0,05$) eğitim durumundaki akademik personel arasında olduğu görülmektedir. Lisans eğitim durumundaki akademik personelin davranışsal düzeyi diğer eğitim durumlarındaki akademik personellere göre farklılık göstermektedir. Çalışma süresi ile özerklik ve etki değişkenine ilişkin Kruskal Wallis H testi sonuçları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Çalışma Süresi ile Özerklik ve Etki Değişkenlerine İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

	Çalışma Süresi	n	Sıra Değer Ortalama	X ²	p
Özerklik	Bir Yıldan Az	13	42,06	9,906	,019
	1-4 Yıl Arası	61	35,98		
	5-9 Yıl Arası	16	58,86		
	10 Yıl ve Üzeri	30	38,89		
Etki	Bir Yıldan Az	13	47,89	13,985	0,003
	1-4 Yıl Arası	61	34,73		
	5-9 Yıl Arası	16	62,32		
	10 Yıl ve Üzeri	30	36,82		

Tablo 6'da yer alan Kruskal Wallis H testi sonucu incelendiğinde çalışma süresi ile özerklik değişkeni ($p=0,019<0,05$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Özerklik değişkeninde 5-9 yıl arasında çalışma süresi olan akademik personelin sıra değer ortalaması diğer çalışma sürelerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Çalışma süresi ile etki değişkeni ($p=0,003<0,05$) arasında istatistiksel olarak anlamlı

bir fark olduğu görülmüştür. Etki değişkeninde 5-9 yıl arasında çalışma süresi olan akademik personelin sıra değer ortalaması diğer çalışma sürelerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Anlamlı farklılığın hangi çalışma süresinden kaynaklandığını belirlemek için Mann Whitney U testi yapılmıştır. Test sonuçları Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Çalışma Süresi ile Özerklik ve Etki Değişkenlerine İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

	Eğitim Düzeyi	n	Sıra Değer Ortalama	Z	p
Özerklik	1-4 Yıl Arası	61	23,25	-3,093	,002
	5-9 Yıl Arası	16	38,23		
	5-9 Yıl Arası	16	20,41	-2,411	,016
	10 Yıl ve Üzeri	30	12,66		
Etki	1-4 Yıl Arası	61	22,74	-3,495	,000
	5-9 Yıl Arası	16	40,50		
	5-9 Yıl Arası	16	21,55	-2,922	,003
	10 Yıl ve Üzeri	30	12,00		

Tablo 7'de yer alan Mann Whitney U Testi sonuçları incelendiğinde çalışma süresi değişkeniyle özerklik değişkeni arasındaki farklılığın 1-4 yıl arası ile 5-9 yıl arası ($p=0,002<0,05$) ve 5-9 yıl arası ile 10 yıl ve üzeri ($p=0,016<0,05$) çalışma süresi olan akademik personel arasında olduğu görülmektedir. 5-9 yıl arasında çalışma süresi olan akademik personelin özerklik düzeyi diğer çalışma süresindeki akademik personellere göre farklılık göstermektedir.

Çalışma süresi değişkeniyle etki değişkeni arasındaki farklılığın 1-4 yıl arası ile 5-9 yıl arası ($p=0,000<0,05$) ve 5-9 yıl arası ile 10 yıl ve üzeri

($p=0,003<0,05$) çalışma süresi olan akademik personel arasında olduğu görülmektedir. 5-9 yıl arasında çalışma süresi olan akademik personelin etki düzeyi diğer çalışma süresindeki akademik personellere göre farklılık göstermektedir.

Psikolojik güçlendirme ve alt boyutları ile örgütsel sinizm ve alt boyutları; anlam, yetkinlik, özerklik, etki, bilişsel, duygusal ve davranışsal değişkenleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla verilerin normal dağılım göstermemesi nedeniyle Spearman korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan Spearman korelasyon analizi sonuçları Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8. Değişkenlere İlişkin Spearman Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişken I	Değişken II	N	r	P
Anlam	Yetkinlik	120	,447	,000
Anlam	Etki	120	-,282	,011
Anlam	Duygusal	120	-,309	,005
Anlam	Davranışsal	120	-,309	,005
Yetkinlik	Duygusal	120	-,351	,001
Yetkinlik	Davranışsal	120	-,351	,001
Özerklik	Etki	120	,782	,000
Özerklik	Duygusal	120	,349	,002
Özerklik	Davranışsal	120	,349	,002
Etki	Duygusal	120	,473	,000
Etki	Davranışsal	120	,473	,000
Duygusal	Davranışsal	120	1,000	,000

Tablo 8'de Spearman korelasyon analizinin sonucunda aralarında anlamlı farklılık bulunan değişkenlere yer verilmiştir. Aralarında anlamlı farklılık ($p>,05$) bulunmayan psikolojik güçlendirme ve örgütsel sinizm ($,680>,05$), anlam ve özerklik ($,058>,05$), anlam ve bilişsel ($,748>,05$), yetkinlik ve özerklik ($,126>,05$), yetkinlik ve etki ($,957>,05$), yetkinlik ve bilişsel ($,610>,05$), özerklik ve bilişsel ($,256>,05$), etki ve bilişsel ($,268>,05$), duygusal ve bilişsel ($,359>,05$) ve bilişsel ve davranışsal ($,359>,05$) değişkenleri arasındaki ilişkilere yer verilmemiştir.

Anlam ile yetkinlik değişkenleri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında % 44,7 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ($p=,000<,05$) zayıf bir ilişki bulunmuştur. Anlam ile etki, duygusal ve davranışsal değişkenleri arasında % 28,2, 30,9 ve 30,9 düzeyinde negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı ($p=,011-,.005-,.005<,05$) zayıf bir ilişki bulunmuştur. Buna göre anlam değişkeninin puanı arttıkça yetkinlik değişkeninin puanı zayıf oranda artmakta, etki, duygusal ve davranışsal değişkenlerinin puanı ise zayıf oranda azalmaktadır.

Yetkinlik ile duygusal ve davranışsal değişkenleri arasında % 35,1 ve 35,1 düzeyinde negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı ($p=,001-,.001<,05$) zayıf bir ilişki bulunmuştur. Buna göre yetkinlik değişkeninin puanı arttıkça duygusal ve davranışsal değişkenlerinin de puanı zayıf oranda azalmaktadır.

Özerklik ile etki, duygusal ve davranışsal değişkenleri arasında % 78,2, 34,9 ve 34,9 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ($p=,000-,.002-,.002<,05$) yüksek ve zayıf bir ilişki bulunmuştur. Buna göre özerklik değişkeninin puanı arttıkça etki değişkeninin puanı yüksek oranda, duygusal ve davranışsal değişkenlerinin puanı ise zayıf oranda artmaktadır.

Etki ile duygusal ve davranışsal değişkenleri arasında % 47,3 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ($p=,000-,.000<,05$) zayıf bir ilişki bulunmuştur. Buna göre etki değişkeninin puanı arttıkça duygusal ve davranışsal değişkenlerinin de puanı zayıf oranda artmaktadır.

Duygusal ile davranışsal değişkenleri arasında % 100 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ($p=,000<,05$) çok yüksek bir ilişki bulunmuştur. Buna göre duygusal değişkeninin puanı arttıkça davranışsal değişkeninin de puanı çok yüksek oranda artmaktadır.

6. Sonuç

Psikolojik güçlendirme çalışanın işle ilgili tutumları olarak tanımlansa da (Kazlauskaitė, 2012) sadece çalışanların iş tutumları ve rollerini etkilemez, aynı zamanda çalışma ortamını da etkiler. Çalışanların işleri hakkında kendilerini iyi hissetmelerini, işlerinin anlamını bilmelerini ve işlerini olumlu etkileyerek daha iyi performans göstermelerini sağlamaktadır. Psikolojik güçlendirme karar verme kontrolü ve esnekliğe sahip bir örgütün üyeleri için de geçerlidir, çünkü işin ötesinde yaşamlarından memnun olma eğilimindedirler. Çalışanların işle ilgili şüphelerini sona erdirmek için yeteneklerini ve çalışmalarını güven içinde geliştirerek iş performansı hakkında daha az şüphe duymaları sağlanmalıdır (Chiang ve Hsieh, 2012). Garfield güçlendirilmiş bir örgütte çalışanların bir ortak gibi tam katılımcı, inisiyatif alabilir, takım halinde de bireysel çalışmada olduğu kadar iyi ve stratejik kararlar almada otorite sahibi olduklarını belirtmiştir (Elbeyi, Öztürk, 2011). Örgütlerinde iş ahlakı güçlü olan işgörenler çok çalışmaya eğilimlidirler. Ayrıca işgörenlerin birbirlerine karşı saygı ve itibar göstermeleri beklenmektedir. Örgüte katkı sağlamak için gereken karşılığını vermektedir. Ancak örgüt beklentileri karşılama başarısız olursa hayal kırıklığı ortaya çıkar ve böylece sinizm meydana gelmektedir (Boyalı, 2011).

Psikolojik güçlendirmenin tükenmişlik gibi yapısal güçlendirme ve işçi sonuçları arasındaki ilişkiye aracılık eden bir temel mekanizma olduğu öne sürülmektedir (O'Brien, 2011). Güçlendirilmiş çalışanlar işlerini etkin bir yönlendirme ile yapmaktadırlar. Bu nedenle, psikolojik olarak güçlendirilmenin çalışanların deneyimi, düşük tepki süresi, artan uyum ve azaltılmış rol stresi veya belirsizlik dahil olmak üzere, performans düzeyini artırabilir çeşitli faktörler ile ilişkili olduğu yönünde önemli kanıtlar vardır (Kang, 2012). Örgütsel sinizmin ortadan kaldırılmasına yönelik olarak yöneticilerin ilk yapmaları gereken, çalışanların güvenini kazanmak olmalıdır. Dinamik iş yaşamı, ekonomik, siyasi ve sosyal koşullar örgütlerin sürekli değişim ve yenilik hareketleri içinde bulunmalarını zorunlu kılmaktadır. Buna rağmen, yöneticilerin çalışanlarla karşılıklı güvene dayanan birlişki içinde olmaları sayesinde değişim ve dönüşüm faaliyetlerine rağmen çalışanların örgüte yönelik olumsuz düşünce ve davranışlarda bulunmalarının önüne geçmek mümkündür (Boyalı, 2011).

Araştırma sonucunda akademisyenlerin değişkenlere ilişkin puan ortalamaları incelendiğinde psikolojik güçlendirme değişkeni puan ortalamasının orta düzeyde, örgütsel sinizm değişkeni puan ortalamasının ise düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Psikolojik güçlendirme-alt boyutları ile örgütsel sinizm-alt boyutları ve demografik değişkenler arasında anlamlı farklılık olup olmadığı parametrik testlerden Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis H testleri kullanılarak belirlenmiştir. Yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda medeni durum değişkeni ile bilişsel değişkeni arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir. Yapılan Kruskal-Wallis H testi sonucunda ise eğitim durumu değişkeni ile duygusal ve davranışsal değişkenleri arasında; çalışma süresi değişkeni ile özerklik ve etki değişkenleri arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir.

Psikolojik güçlendirme ve alt boyutları ile örgütsel sinizm ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek için yapılan spearman korelasyon analizi sonucunda psikolojik güçlendirme ve örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Anlam değişkeni ile yetkinlik değişkeni arasında pozitif yönlü bir ilişki, etki, duygusal ve davranışsal değişkenleri arasında ise negatif yönlü bir ilişki belirlenmiştir. Yetkinlik değişkeni ile duygusal ve davranışsal değişkenleri arasında negatif yönlü; özerklik değişkeni ile etki, duygusal ve davranışsal değişkenleri arasında ise pozitif yönlü bir ilişki belirlenmiştir. Etki değişkeni ile duygusal ve davranışsal değişkenleri arasında pozitif yönlü; duygusal değişkeni ile davranışsal değişkeni arasında da pozitif yönlü bir ilişki belirlenmiştir.

Örgütsel sinizm kişisel kaynaklı eğilimden çok öğrenilmiş bir tepkidir. Yani, örgütsel sinizm olumsuz düşüncedeki insanların ortaya koymuş olduğu basit düşüncelerden ortaya çıkmamaktadır. Çoğunlukla bu düşünceler çalışma ortamında edinilen tecrübelerden doğmaktadır. İnsanlar kinci olarak davranmaya karar vermezler. Örgütsel sinizm, tecrübeden doğmaktadır. Bu durum kuruluşun kazandığı başarılı değişimler ve kuruluştaki aynı düşünceyi paylaşan insanlarca da onaylanmıştır (Brown ve Cregan, 2008). Yönetim alanındaki hem yöneticiler hem de araştırmacılar rekabet avantajının temel kaynağı olarak çalışanları görmekte, onların güçlendirilmesi ve katılımının bir organizasyonun en önemli başarı faktörü olduğunu kabul etmektedirler (Al-Swidi, 2012). Spreitzer'e göre psikolojik açıdan güçlendirilmiş çalışanlar, işin gerekliliklerini yerine getirmelerine yardımcı olan

örgüt yapılarına değer verirler. Bu yapılar ve koşullar, çalışanların bir işi iyi yapmaktan dolayı tatmin duymalarına, daha başarılı olmak için motive olmalarına, işlerine ve örgütlerine daha çok bağlanmalarına yardımcı olmaktadır (Aktaran Tolay vd, 2012). Psikolojik olarak güçlenmiş çalışanlar işin gereklerine daha fazla anlam verir, işin kendi inanç ve değerleriyle uyumlu olduğunu hissederler (Sun vd, 2011). Gelecekte bu konuda araştırma yapacak araştırmacılar psikolojik güçlendirmenin sanallıktan kaçınma davranışı, etiksel ifşa ve zaman yönetimi bağlamında nasıl farklılık gösterdiği konusuna dikkat etmeleri yapacakları çalışmalarına önemli katkı sağlayacaktır.

Kaynakça

- Al-Swidi ve A.K., Nawawi, M., Al-Hosam, A. (2012). Is the Relationship between Employees' Psychological Empowerment and Employees' Job Satisfaction Contingent on the Transformational Leadership? A Study on the Yemeni Islamic Banks. *Asian Social Science*, 8(10), 130-150.
- Altındış, S. ve Özutku, H. (2011). Psikolojik Güçlendirme ve Psikolojik Güçlendirmeyi Etkileyen Faktörler: Türkiye'deki Devlet Hastanelerinde Bir Araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 161-191.
- Altınöz, M., Çöp, S. ve Sığındı, T. (2011). Algılanan Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(11), 285-316.
- Altunisik, R., Coskun, R., Bayraktaroglu, S., ve Yildirim, E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Arastirma Yöntemleri: SPSS Uygulamali*, (5. Baskı) Sakarya: Sakarya Yayınevi.
- Arslan, E. T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), 12-27.
- Arslantaş, C. C., Dursun, M. (2008). Etik Liderlik Davranışının Yöneticiye Duyulan Güven ve Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisinde Etkileşim Adaletinin Dolaylı Rolü. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 111-127.
- Boyalı, H. (2011). Örgütsel Sinizm Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Karaman'daki Bankalar Üzerinde Bir Uygulama, (Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Karaman.
- Brown, M., Cregan, C. (2008). Organizational Change Cynicism: The Role of Employee Involvement. *Human Resource Management*, 47(4), 667-686.
- Çalışkan, A., Hazır, K. (2012). Psikolojik Güçlendirmenin İş Tatminine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 49-77.
- Chiang, C.F., Hsieh, T. S. (2012). The Impacts of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on Job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31, 180-190.

- Dönmez, G. (2012). Personeli Güçlendirme ve Tükenmişlik İlişkisi: İş Yükü – Kontrolü Modeli Açısından Bir Değerlendirme, (Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir.
- Elbeyi, P., Öztürk, Y. (2011). Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Davranışsal ve Psikolojik Güçlendirme Algılamalarındaki Farklılıklar. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(7), 1-27.
- Gül, H., Çöl, G. (2004). Personeli Güçlü Kılan Örgütsel Bir Yapı Oluşturmada Sosyal - Yapısal Öncüllerin Güçlendirmeye Olan Etkileri ve Sonuçları Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 18(3-4), 249-272.
- Işın, A. F. (2009). Psikolojik Personel Güçlendirme ve İş Tatmini Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama, (İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- Kang, D., Stewart, J., Kim, H., Lim, J. (2012). Unravelling The Impact of Psychological Empowerment on Customer Service Behaviours As A Consequence of 'Leader-Member Exchange. *The Service Industries Journal*, 32(11), 1791-1809.
- Karacaoğlu, K. ve İnce, F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'ın (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 77-92.
- Kayış, A. (2010). Güvenilirlik Analizi (401-419), Ed: Ş. Kalaycı) SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, İstanbul: Asil Yayın Dağıtım.
- Kazlauskaitė, R., Buciniene, I., Turauskas, L. (2012). Organisational and Psychological Empowerment in the HRM-Performance Linkage. *Browse Journals & Books*, 34(2), 138-158.
- Stewart, J.G., McNulty, S., Griffin, M., Fitzpatrick, J. (2010). Psychological Empowerment And Structural Empowerment Among Nurse Practitioners. *Journal of the American Academy Nurse Practitioners*, 22(1), 27-34.
- Sun, N., Li, Q., Lv, D., Lin, P., Lu, G., An, X. (2011). The Psychometric Properties of the Chinese Version of the Problem Areas in Psychological Empowerment Scale (PES): Scale Development. *Journal of Clinical Nursing*, 20(3-4), 1365-2702.
- O'Brien, J. (2011). Relationships Among Structural Empowerment, Psychological Empowerment, and Burnout in Registered Staff Nurses Working in Out Patient Dialysis Centers. *Nephrology Nursing Journal*, 38(6), 475-482.
- Turan, Ş. (2011). Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm Ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma, (Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Karaman.
- Tolay, E., Sürgevil, O. ve Topoyan, M., (2012). Akademik Çalışma Ortamında Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin Duygusal Bağlılık ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 12(4), 449-465.
- Yücel, İ. ve Demirel, Y. (2012). Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(23), 19-48.