

RELATIONSHIPS BETWEEN PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL POLITICS AND ORGANIZATIONAL CYNICISM LEVELS OF RESEARCH ASSISTANTS WORKING IN EDUCATION FACULTIES

Evrin EROL

Asst. Prof. Dr., Dumlupınar University, Türkiye, evrim.erol@dpu.edu.tr
ORCID: 0000-0001-5910-497X

Received: 11.12.2019

Accepted: 30.04.2020

Published: 07.06.2020

ABSTRACT

This study examined the relationship between the perceptions of research assistants employed in educational faculties of various state universities in Turkey regarding perceptions of organizational politics and their levels of organizational cynicism. This study examined the relationship between the perceptions of research assistants employed in educational faculties of various state universities in Turkey regarding organizational politics and their levels of organizational cynicism. This study is based on the views of research assistants employed at faculties of education. In Turkey, research assistants have an ambiguous job description. Although it includes fulfilling all tasks assigned by anyone with a higher academic title, their work has no long-term employment guarantee. The main reason for choosing research assistants for the study was that research assistants have an ambiguous job description in Turkey. Although the job includes fulfilling all tasks assigned by anyone with a higher academic title, there is no long-term employment guarantee. They are likely to develop a cynical attitude towards other academics as they are the target of organizational politics. So, they are likely to develop a cynical attitude towards other academics as they are the target in organizational politics. In the study designed in the correlational model, in order to collect the data, 341 research assistants were administered "Perception of Organizational Politics" and "Organizational Cynicism" scales via e-mail. As demographic variables, the research assistants' "gender, age, organizational tenure, and educational status" examined, and for the analysis of the data, descriptive and predictive analysis techniques used. As a result, the research assistants perceive the academicians' behaviors in the education faculties as political at an above-average level and feel cynical at an above-average level. It also concluded that the sub-dimensions of the perception of organizational politics are a significant predictor of organizational cynicism. In addition, determined that as the ages, organizational tenure, and educational status of the research assistants increase, their political perceptions, cynical attitudes, and behaviors increase.

Keywords: Perception of organizational politics, organizational cynicism, faculty of education, research assistant.

INTRODUCTION

Increasing human needs, which is one of the main results of modernization, and the necessity of meeting these needs reasonably, have forced individuals to cooperate. As a result of this necessity, organizations in which at least two people have combined their power and activities around a common goal and which include various roles and positions have emerged (Bursalioğlu, 2010). In the literature, organizations are categorized as rational systems, open systems, social systems, or natural systems (Robbins & Judge, 2017). However, it is also possible to explain organizations from structural, human-centred, political, and symbolic perspectives (Bolman & Deal, 2017). Although competition of each individual with others regardless of role or status is an organizational requirement according to the political perspective, the efforts of the employees to gain power are conceptualized in the literature as organizational politics (Kirel, 1998). Examining the organization from a political perspective, Pfeffer (1992) named employees' hiding their low performance and creating support for their wishes and behaviors which are not part of their duty from time to time or their attempts to affect others in order to climb up the organizational hierarchy as political behavior, and the dynamic cycle created by these mutual initiatives as described organizational politics. If expressed differently, while organizational politics is a process which is made up of power struggles of the employees who try to achieve individual or organizational outcomes through unapproved tools that fall outside the formal structure of the organization (Ertekin & Yurtsever-Ertekin, 2003). Political behavior, on the other hand, refers to the individual actions that each employee implements during this process (Vigoda & Cohen, 2002).

Although it is related to organizational politics and political behavior, Kacmar and Ferris (1992) defined perception of organizational politics, which is one of the main variables of the study, as the subjective interpretation of the process by the employees in the position of actors and targets. However, although the political perception of the organizational environment differs according to the individual or position, usually political perceptions have a positive relationship with the undesired individual and organizational outputs and a negative relationship with the desired outputs (Valle & Perrewé, 2000; Vigoda-Gadot, 2007). One of these undesired outputs is organizational cynicism, another main variable of the study. Organizational cynicism is a concept that consists of the employee's negative beliefs, emotions, and behaviors towards the organization and other employees. It occurs as a result of bad experiences in the organization. It is open to change with environmental factors over time (James, 2005; Naus, Iterson & Roe, 2007; Wilkerson, Evans & Davis, 2008; Kannan-Narasimhan & Lawrence, 2012). According to James (2005), organizational cynicism and cynical employees can be seen in every organization; According to Mintzberg (1985), political behavior and perceptions are an inevitable reality of every organization. When considered from this point of view, it seems possible to argue that there are cynical academics who perceive the organization politically in universities.

Perception of Organizational Politics

It is claimed that one of the main facts in the creation and maintenance of the organizational political process stems from the way the employee perceives the behavior of others. Because the organizational environment, even if it is not so, is perceived politically by the employees based on subjective assumptions, it causes the initiation of the organizational politics process by shaping the behavior of the employees in a political way (Ferris & Kacmar, 1992). On the other hand, according to Gandz and Murray (1980), there is no high level of correlation between (political) behavior put into practice by employees and politically perceived (rational) behavior. Therefore, it is not possible to claim that organizational politics can be analyzed from an objective perspective. This is because, the view that people tend to behave according to their perceptions of reality towards the situation, not the objective reality itself while taking any action (Lewin, 1936). The reality perception is not objective information, but it is a subjective process that is generally influenced by time and context and shaped according to individual attitudes. In other words, perception of organizational politics is more about how behaviors are understood rather than what they are. Andrews and Kacmar (2001) also report that organizational politics is perceived positively by some employees while it is evaluated negatively by some others. In other words, while those who suffer from organizational politics qualify the process negatively, those who profit from the process think that organizational politics is necessary for the organization (Mintzberg, 1985) because, the employees interpret their actions and the behavior of others differently (Kacmar & Carlson, 1997; Vigoda, 2000).

Basis of Perception of Organizational Politics

The reason why political perceptions change from person to person is that the concept interacts with many different factors. Ferris, Russ, and Fandt (1989) created a theoretical framework for the antecedents of perception of organizational politics. According to them the main reasons for the differentiation of perceptions come from three categories: organizational, environmental (job autonomy, diversity of skills, feedback, promotion opportunities, and interaction with others), and personal factors (demographic [gender, age, educational level] and personality characteristics [Machiavellianism, self-monitoring]).

The rise of centralization means that organizational decisions take by senior management, and lower levels do not have a say in organizational decisions. In such a situation, the political perceptions of the lower-level employees are expecting to be high (Allen, Madison, Porter, Renwick & Mayes, 1979). As the organization is formalized, the tasks and rewards will become more evident. Thus, the political perceptions of employees towards organizational decisions will also decrease (Mintzberg, 1985). According to the literature, the higher the employee's position in the hierarchy, the more he will control the decision processes, and he will perceive the organization less politically. However, in parallel to this expansion of the organizational hierarchy, there will be an increase in the number of employees perceiving the organization politically (Mintzberg, 1983; Andrews, Witt & Kacmar, 2003). As the number of people with whom the superior works together increase, control of the subordinates will become more

complicated. So that organizational uncertainty and political perceptions will increase for the subordinates (Murray & Gandz, 1980; Ferris & Kacmar, 1992).

As employees make independent decisions on their work, their political perceptions will decrease (Kirel, 1998). Besides, qualified employees are less inclined to perceive the environment politically because of the power of expertise (Mintzberg, 1983). Giving more or less feedback than necessary or not giving any feedback to employees increases political perceptions (Ferris & Kacmar, 1992). The opportunities created for promotion increase political perceptions when they do not depend on specific standards (Ferris & King, 1991). The employees make references to others' behaviors and the results of these behaviors while he evaluates the organization. Hence, the employees who exhibit political behaviors in the organization increase the political perceptions of others (Allen et al., 1979; Kirel, 1998). However, Kacmar and Ferris (1991) state that the employees who develop positive relationships with others perceive the organization less politically than those who are more distant from others. According to Ferris and Kacmar (1992), women, older or low-educated employees perceive the organizational environment more politically. Because they are at the lower levels of the hierarchy, they are not involved in decision-making mechanisms.

Employees with a Machiavellian personality also have high political perceptions (Kirel, 1998). However, Machiavellian employees have more positive political perceptions as they are generally actors in the process (Mintzberg, 1985; Ferris & King, 1991). Employees who have high self-monitoring have low political perceptions because they are more proactive about events that take place around them. In contrast, employees with low self-control more open to external influences and directions; thus, they have higher political perceptions (Ferris & Kacmar, 1992).

Outcomes of Perception of Organizational Politics

Although it is stated in the literature that the politicization of the organization will lead to positive or negative outcomes, a significant number of researchers agree more about its adverse outcomes (Mintzberg, 1985; Valle & Perrewew, 2000; Andrews et al., 2003; Vigoda-Gadot, 2007). It is assumed that the continuous conflict situation created by power-based relationships will unnecessarily consume time, decrease the organization's effectiveness, limit the sharing of information due to the communication barriers between the employees, wear out employees physically, and psychologically. Consequently, it increases organizational entropy (Poon, 2003). Also, as organizational politics intensifies, its perception is inevitably easy, fast, and intense. Intensely perceived politics causes employees to feel themselves in an unsafe environment that forces them to act politically and (Kacmar & Carlson, 1997).

Organizational Cynicism

Cynicism refers to the beliefs of the individual that everyone else lacks integrity and justice. (James, 2005). According to Abraham (2000), organizational cynicism is reactive beliefs towards criticizing or belittling the

organization. Similarly, Bernerth, Armenakis, Feild, and Walker (2007) defined organizational cynicism as employees' belief that the organization has no ethical principles. Bedeian (2007) stated that the emotion that emerges as a result of the constant criticism of the organization and others by the employees is organizational cynicism. Andersson (1996) also stated that cynicism might be towards a person, group, ideology, or organization, but also a negative attitude caused by frustration and hopelessness. Naus et al. (2007), who approached the issue with a Freudian perspective, defined organizational cynicism as a kind of defense mechanism developed by the employee to deal with the disappointment of organizational practices or others. Dean, Brandes, and Dharwadkar (1998) stated that organizational cynicism should be considered as a process consisting of cognitive, affective, behavioral stages, and negative tendencies towards the organization. According to Dean et al. (1998), the first stage starts when the employee sees his organization as unfair. At this stage, the employee believes that the organization does not have ethical standards; organizational relationships are established based on personal interests; others are selfish and hypocritical. At the same time, he is skeptical of organizational practices and feels neglected by the organization (Brandes, 1997; Abraham, 2000). In the next stage, per his negative beliefs developed in the cognitive stage, he feels strong emotions such as disrespect, anger, disgust, shame, and hatred, especially towards organizational practices and the behavior of others (Eaton, 2000). In addition, cynicism becomes more concrete with the employee sharing his feelings with others. At the last stage, the employee transforms the pessimistic feelings he has developed within the framework of his beliefs towards the organization, into behaviors (Eaton, 2000; Fitzgerald, 2002). These behaviors are generally seen as condescending criticism, cynical discourses, and pessimistic predictions for the future of the organization (Dean et al., 1998).

Basis of Organizational Cynicism

It is emphasized in the literature that organizational cynicism is a situation that emerges as a result of experiences based on demographic (gender, marital status, age, education, organizational tenure) and organizational (psychological contract, organizational support, political perception, organizational justice, organizational trust, person-role conflict) features (Andersson, 1996; Dean et al., 1998; Abraham, 2000; James, 2005).

The reason behind believing that gender, which is the first of the demographic features, to cause organizational cynicism, is that men and women can react differently to similar events due to their biological, sociological, and psychological characteristics. The reason behind believing that gender, which is the first of the demographic features, to cause organizational cynicism, is that men and women have the possibility to react differently to similar events due to their biological, sociological and psychological characteristics. General acceptance in the marital status variable, due to the family priorities of married employees, their organizational cynicism levels are lower than single employees (Mirvis & Kanter, 1991). Among other demographic features, the basic assumption regarding age, organizational tenure, and education is that young employees have more cynical attitudes and behaviors than older ones. Young employees with a low level of education are more demoralized than older employees when their expectations are not met (Johnson, 2007).

The main one of the organizational factors leading to organizational cynicism is the violation of the psychological contract by the organization (Andersson, 1996; Abraham, 2000). The fact that the organization does not comply with the psychological contract in any way causes the employee to experience negative emotional experiences towards the organization and, as a result, exhibit cynical attitudes and behaviors (Delken, 2004; James, 2005). Also, another variable that constitutes organizational cynicism is that the employee feels deprived of organizational support (Biswas & Kapil, 2017). When they see that the organization does not provide them with adequate psychological support, they develop negative attitudes towards the organization, such as distrust and hopelessness (James, 2005; Byrne & Hochwarter, 2008). Perception of organizational politics is also one of the important causes of organizational cynicism (Chiaburu, Peng, Banks & Lomeli, 2013). According to James (2005), employees who perceive the organization politically are more skeptical of organizational practices and events than others, which causes cynical attitudes and behaviors. Furthermore, organizational justice is among the most obvious organizational reasons leading to cynicism (Chiaburu et al., 2013; Naus et al., 2007; Biswas & Kapil, 2017). Because every employee expects the return of his contribution to the organization, and when he feels that expectation cannot be met, he first tends to develop negative attitudes by questioning organizational justice (Kutaniş & Çetinel, 2010). Moreover, it is claimed that the decrease in organizational trust, also cause organizational cynicism (Özler, Atalay & Şahin, 2010). The fact that the employee remains between the personal values and the requirements of the task creates stress on him. Stress, which is based on person-role conflict, turns into organizational cynicism, especially when the employee is obliged to stay in the organization (Abraham, 2000).

One of the most comprehensive studies based on cynicism is the meta-analysis study of Chiaburu et al. (2013). According to the results of the study, the effect of demographic variables such as gender, marital status, age, and organizational tenure on cynicism is weak and meaningless. Strong negative relationships were found between cynicism-organizational justice and cynicism-organizational support. Strong positive relationships were found between perceptions of organizational politics-cynicism, and violation of the psychological contract-cynicism. Additionally, organizational support and cynicism are related to one, but they are independent structures.

Outcomes of Organizational Cynicism

It is frequently emphasized in the literature that organizational cynicism has undesirable consequences at the individual and organizational levels (Dean et al., 1998; James, 2005). Cynicism, causing psychological, physical, and behavioral problems (Almada, Zonderman, Shekelle, Dyer, Daviglius, Costa & Stampler, 1991). It decreases job satisfaction (Scott & Zweig, 2008; Yim & Moses, 2016), and organizational commitment (Eaton, 2000; Ye & Min, 2014), and organizational citizenship behaviors (Turner & Valentine, 2001; Wilkerson et al., 2008). Employees' performances become unqualified (Byrne & Hochwarter, 2008), and their organizational alienation levels increase (Abraham, 2000; Jiang, Chen, Sun & Li, 2019). Besides, Chiaburu et al. (2013) state that organizational cynicism has a strong negative relationship with job satisfaction and organizational commitment. It has a strong positive relationship with the intention to quit the work and a negative moderate-level relationship with job performance.

Relationship Between Perception of Organizational Politics and Organizational Cynicism

It is stated in the literature that cynicism is a situation that emerges as a result of the perception of organizational politics (Hochwarter et al., 2003; James, 2005). In other words, in this relationship, cynicism expresses the affected (dependent) variable, while perception of organizational politics plays the role of the influencing (independent) variable. There is a cyclical relationship between these two variables. The driving (locomotive) variable of the process is the perception of the political behaviors that the employees in the organization exhibit themselves or that occur indirectly by organizational practices (Davis & Gardner, 2004). Organizational cynicism is negative emotions, thoughts, and behaviors developed over time based on the experience of the employees (Wilkerson et al., 2008). These experiences are formed by direct or indirect exposure of the employee to organizational politics. According to Kacmar and Ferris (1991), there are two sides expressed as actors and targets in the organizational politics process. By the principle of subjectivity, which is the underlying assumption of political perceptions, the actors evaluate this process positively. Because they benefit from organizational politics, and their political perceptions are relatively lower. Since those in the targets are the losers of the process, they evaluate the organizational politics negatively, and their political perceptions are higher than others (Mintzberg, 1985; Ferris & King, 1991). The targets with high political perceptions increase their emotional distance with the organization over time (Butcher & Clarke, 1999). As a result, they develop cynical attitudes and behaviors to react to the organization and others (Naus et al., 2007; Dhar, 2009). Also, the cynics are more likely to perceive their organization as more political than it is (Hochwarter et al., 2003).

Purpose and Importance of Research

The universities have a mission of education, research, nationalization, democratization, and public service. They are strategic organizations that increase the intellectual accumulation of society (Aypay, 2006; Antalyalı, 2007). Based on the reality of these special responsibilities of the universities, the academic profession responsible for producing and publishing information is more important for them. The qualified workforce required by universities starts with the research assistantship, which is accepted as the first step of the profession. The experiences gained during research assistants play an essential role in determining the professional future of the academician. Those who complete this process with positive experiences create an ideal academic identity. When they perceive that have their colleagues politicized the organization, they have two options. They will either try to join this game as an actor or go on to defend as a target. Targets will also develop undesirable attitudes and behaviors, such as reduced belonging, trust, and justice towards others or the organization. As a result, there will be an increase in academicians' intention to quit, their perception of mobbing, and organizational cynicism.

This study is based on the opinions of research assistants working in education faculties. The education faculties, which have an essential role in raising new generations by providing quality education services, are at the centre of the education system. From this point of view, it is thought that creating an appropriate organizational environment for academicians is essential for the success of education faculties and the education system. The

main reason for choosing research assistants as respondents is that they are targets in this process. Because research assistants according to clause 33 of the Law No. 2547, assigned to the position related to the favorable opinion of the relevant administrative academician and the approval of the rector for a maximum of three years. They must full fill all the duties assigned by academicians with a higher academic title than them (YÖK, 1981). This uncertainty in the job description leads to the exploitation of research assistants by senior academics and negatively affects their academic identity (Korkut, Muştan & Yalçinkaya, 1999; Bakioglu & Pekince, 2011; Yılmaz & Şahin, 2016). This situation also causes research assistants to develop cynical attitudes and behaviors by being in the ranks of those affected by political processes.

Perception of organizational politics and cynicism are essential phenomena in the field of organizational behavior. According to the literature, cynicism is one of the results of the perception of organizational politics. Nevertheless, the relationship of cynicism with other concepts has been studied more. In addition to attaining the limited study which used these two concepts together, fewer reviews found examining the relationship between cynicism and perception of organizational politics in university/academician context.

The results of this study on the university system will contribute to the management literature and the organizational behavior literature in particular. For this reason, the study aims to examine the underlying relationships between perception of organizational politics and cynicism within some demographic variables, based on the views of research assistants (subordinates/observers) working in education faculties.

METHOD

Research Model

This study was designed in a correlational model as it examined the relationship between perception of organizational politics and organizational cynicism. Correlational studies examine the relationship between two or more variables. However, these studies do not examine the cause-effect relationship between variables (Karasar, 2017). The dependent variable of the study is the organizational cynicism. Its independent variables are the perception of organizational politics, and demographic variables (gender, age, organizational tenure, and educational status).

Population / Sampling and Data Collection

According to the 2018-2019 Council of Higher Education statistics, a total of 2303 research assistants, 928 men, and 1375 women, are working in the education faculties of state universities (YBYS, 2019). In the study, it was preferred to collect enough data to represent the population using stratified sampling and random sequencing. While generalizing the population based on the presence of substratum in the stratified sampling method, the probability of each element in the population to be included in the sample is the same in random sequencing (Arıkan, 2013; Yıldırım & Şimşek, 2005).

The sample creation and data collection process have several stages. In the first stage, using the sample size calculation formula, the minimum number of people to reach a 95% confidence level was determined as 341. Besides, Tabachnick and Fidell (2013) stated that the minimum number of samples to be reached should be more than eight times the total number of items used in the study. Accordingly, at least 290 participants should be reached, but 341 provides the criteria for both approaches. The second stage determined the ratio of women and men in the population. Then 341 numbers divided into two categories, 137 of which were men and 204 were women. At the last stage, data was collected by administering "perception of organizational politics" and "organizational cynicism" scales to 341 research assistants, 137 men and 204 women working in the education faculties of public universities by using random sampling method via email.

Data Collection Tools

Organizational Cynicism Scale: Güzeller and Kalağan (2008) made the Turkish adaptation of the organizational cynicism scale developed by Vance, Brooks, and Tesluk (1997). The scale is one-dimensional, consists of nine items, and a total score can be obtained from the scale. Items 1, 7, 8, and 9 on the scale are reverse coded and inverted during analysis process. Since the scale was prepared in a 5-point Likert style, the lowest score is 9, and the highest score is 45. The increase or decrease in scores indicates the increase or decrease in the level of cynicism of the employees. The adapters demonstrated the validity of the scale by EFA and CFA. For its reliability, the internal consistency coefficient was .83, and the test-retest reliability coefficient was .81 (Güzeller & Kalağan, 2008).

Perception of Organizational Politics Scale: It was developed by Kacmar and Ferris (1991) and adapted to Turkish by Erol (2015). The scale is three-dimensional and consists of twenty-one items. As the perception of organizational politics is an umbrella concept and its dimensions function like subscales, a general score cannot be obtained from the scale. The "doing what is necessary for promotion" dimension of the scale prepared in the 5-point Likert style is used to define the political behaviors of the employee, which he secretly implements. The highest score that can be obtained from this dimension is 55, and the lowest score is 11. The "general political behavior" dimension is used to determine in which cases employees behave more politically to reach their individual goals. Two statements in this dimension are reverse coded, and the highest score from the dimension is 30, and the lowest score is 6. "Honesty/work ethics" dimension refers to the dilemmas employees fall into when caught between acting or not acting politically to achieve organizational rewards. Furthermore, this dimension measures whether employees show political behavior towards manipulating the organization's performance evaluation criteria. All items in the dimension are reverse coded, and the highest score is 20, and the lowest is 4. The high score from any dimension indicates that the employee perceives the political behaviors defined in that dimension more in the organization in which he/she works. Erol (2015) revealed the validity of the scale with EFA and CFA. For its reliability, the internal consistency coefficient was .92.

Data Analysis

In the study, skewness and kurtosis values were analysed to examine the multivariate normality of the data set before analysis, and it was found that the data set was suitable for parametric analysis. The scores of the participants from the scales were calculated based on the arithmetic mean of the answers given. While evaluating the average scores, the .80 value found in the scale items by proportioning the number of intervals (4) with the number of options (5) was used to determine the lower and upper limits.

Independent sample t-test was conducted to examine whether organizational cynicism and perception of organizational politics differ according to gender and marital status. One-way analysis of variance was used to examine whether the research assistants' perceptions of organizational cynicism and organizational politics differ according to variables of age, organizational tenure, and educational status. In cases where the difference was determined after one-way analysis of variance, as Post-Hoc test is the Games-Howell test was used (Field, 2013). Eta-square (η^2) values were calculated to measure the effect size of the difference created by independent variables, in other words, how much of the total variance of the independent variable on the dependent variable (Büyüköztürk, 2017). Cut-off values suggested by Cohen (1988) were used in the interpretation of the effect sizes. According to this; $0,01 \leq \eta^2 < 0,06$ small, $0,06 \leq \eta^2 < 0,14$ medium, $\eta^2 \geq 0,14$ large are accepted as a level of effect.

Correlation analysis was conducted to examine whether there is a relationship between organizational cynicism and perception of organizational politics. In the correlation analysis, the relationship between two or more variables, the degree, and direction of this relationship, if any, is tested by calculating the correlation coefficient (Büyüköztürk, 2017).

Regression analysis was used to test whether perception of organizational politics of research assistants in education faculties were a significant predictor of their organizational cynicism levels, and how much of the change in organizational cynicism (if any) could be explained by perception of organizational politics dimensions. Organizational cynicism is the dependent variable, and political perception dimensions are the independent variables. Therefore, the multiple linear regression model was used in the study. Besides, this model provides the opportunity to make comparisons between the total of independent variables and the amount of individual variance (by controlling the effects of other variables) explained in the dependent variable. Comparisons were made with two different approaches consecutively. In the first approach, the confirmation of the comparisons with the β and standardized β coefficients was made with the squares of the partial and semi-partial (part) correlation coefficients used as the second approach. In cases where independent variables correlate among themselves, comparisons using β and standardized β coefficients produce more biased results in the regression model. Whereas, the comparison between the squares of the partial and semi-partial correlation coefficients that test the independent variable's specific predictive level of the dependent variable produces unbiased results (Cohen ve Cohen, 1983; Hair, Black, Babin ve Anderson, 2010).

In regression analysis, multiple linear correlation or autocorrelation (independence of errors) problems were checked with tolerance, VIF (variance inflation factor), and Durbin-Watson values. Then the suppressor variable or suppression effect problems were checked with zero-order (Pearson-correlation) and half-partial correlation coefficients. To avoid multiple correlations in the model, all the tolerance values of the variables must be greater than 0.2, and VIF values must be 4 or below. The Durbin-Watson value should be close to 2 to avoid autocorrelation (Field, 2013). In order to argue that there is no suppressor variable and thus a suppressive effect, the semi-partial correlation coefficient must be smaller than the zero-order coefficient (Pandey & Elliott, 2010). The data obtained were analyzed at .05 and .01 significance level. Furthermore, the findings were presented in tables per the purpose of the study.

Validity and Reliability

Validity is the degree of concordance with the psychological structure that a measurement tool wants to measure. In contrast, reliability is how consistently the psychological structure that measurement tool wants to measure (Tavşancıl, 2005; Büyüköztürk, 2017). In this study, construct validity was tested with confirmatory factor analysis (CFA) to check whether the measurement tools match the data set obtained from the sample. Its reliability was tested by a kind of internal consistency criterion, Cronbach Alpha (α) coefficient. When Table 1 is examined, it is seen that both scales have acceptable fit indices and very good coefficients (α).

Table 1. CFA Goodness of Fit and Cronbach Alpha Values of Scales

Reviewed Fit Indexes	Organizational Cynicism	Perception of Organizational Politics	Perfect Fit	Acceptable Fit
χ^2/sd	2.938	2.277	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 3$
GFI	0.966	0.915	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI \leq .95$
NFI	0.957	0.908	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI \leq .95$
CFI	0.971	0.927	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI \leq .95$
RMSEA	0.066	0.053	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$
Cronbach Alfa (α)	.90	.89 - (Perception of Organizational Politics)		
		.90 - (Go Along to Get Ahead)		
		.87 - (General Political Behavior)		
		.91 - (Honesty / Work Ethics)		

FINDINGS and INTERPRETATION

Table 2. Demographic Characteristics of Research Assistants

Demographic Variable	Category	N	%
Gender	Male	137	40.0
	Female	204	60.0
Age	23-27 years	119	35.0
	27-31 years	139	41.0
	31-35 years	83	24.0
Organizational Tenure	0-3 years	136	40.0
	3-6 years	119	35.0
	6-9 years	86	25.0

<i>Educational Status</i>	Post-Graduate Course Period	56	16.0
	Master Thesis Period	68	20.0
	PhD Course Period	94	28.0
	PhD Thesis Period	123	36.0
<i>Total</i>		341	100.0

As can be seen in Table 2, the majority of the research assistants are women. Between 27-31 years of age variable, organizational tenure between 0-3 years and research assistants in a doctoral thesis period constitute the majority, which is similar to the general structure of the faculties of education in Turkey.

Table 3. Descriptive Statistics and Correlation Values Regarding Sub-Dimensions of Cynicism and Perception of Organizational Politics

	N	Mean	ss.	<i>Go Along to Get Ahead</i>	<i>General Political Behavior</i>	<i>Honesty/Work Ethics</i>	<i>Organizational Cynicism</i>
<i>Go Along to Get Ahead</i>	341	3.59	.034	1			
<i>General Political Behavior</i>	341	2.92	.032	.600**	1		
<i>Honesty / Work Ethics</i>	341	3.26	.041	.505**	.529**	1	
<i>Organizational Cynicism</i>	341	3.15	.039	.601**	.616**	.694**	1

** p<.01

As shown in Table 3, it is determined that the highest perception is (3,59) doing what is necessary for promotion with the “frequently” level. It is followed by honesty/work ethics (3.26) and general political behavior (2.92). “Go along to get ahead” dimension contains defense-based passive political behaviors developed by the actor against the proactive behavior of competitors by avoiding conflict environments to avoid creating negative images. The reason why it is higher than other dimensions is that research assistants remain silent in order not to be noticed by the political system. Therefore, it is believed that they prefer to be around those with power. The high level of honesty/work ethics can be accepted as an indication that academicians who act more politically take organizational gains. Also, according to this finding, research assistants experience ethical dilemmas while performing their duties in education faculties. The fact that the general political behavior dimension was relatively low may have resulted from the ordinary acceptance of such behaviors by the research assistants. Also, cynicism levels of the research assistants (3.15) are close to the “frequently” level. This finding, in education faculties, means that organizational cynicism exists, which is accepted as one of the results of political perceptions, and it is perceived significantly. From this point of view, it can be stated that the research assistants evaluate the academic environment politically. Moreover, it can be argued that they feel cynical in this organizational environment where working is not enough to make a career.

In Table 3, a high level of meaningful and close correlations was obtained between the sub-dimensions of perception of organizational politics and organizational cynicism. It was observed that the perceptions of organizational politics of research assistants acted positively with their perceptions of organizational cynicism in

all sub-dimensions. This relationship stems from the fact that political perception is one of the leading causes of organizational cynicism, as mentioned in the theoretical part of the study.

Table 4. Multiple Regression Analysis Related to the Prediction of Perception of Organizational Politics on Organizational Cynicism

Variable	B	Std. Error	t	Std. B	p	Correlations			Tolerance	VIF
						Zero-Order	Partial	Part		
Constant	-.067	.136	-.493		.622					
Go Along to Get Ahead	.268	.045	5.909	.230	.000	.601	.269	.177	.591	1.693
General Political Behavior	.289	.048	6.013	.238	.000	.616	.274	.180	.571	1.751
Honesty/Work Ethics	.433	.035	12.292	.451	.000	.694	.503	.368	.666	1.502
R= .774	R ² = .599									
F= 222.200	p= .000									
Durbin-Watson (d) = 1.957										

p<.01

According to the multiple regression analysis results in Table 4, the Durbin-Watson value is quite close to 2 (1,957). The tolerance values are higher than 0.2 (.591; .571; .666). It is observed that VIF values are less than 4 (1,693, 1,751, 1,502). Also, it seems that there are no such problems as auto-correlation, multiple correlations, and suppressor variable, and suppressive effect in the model. Since the part correlation coefficients (.177; .180; .368) of all independent variables are smaller than zero-order coefficients (.601; .616; .694), it was found that the model was statistically significant (F = 222,200; p = 0,00), and perception of organizational politics sub-dimensions explained 60% of the variance related to organizational cynicism. Furthermore, according to the coefficients β and standardized β , the relative importance order of the predictor variables on organizational cynicism is as follows: honesty/work ethic ($\beta = .433$; Std. $\beta = .451$; t = 12,292; p <0.00), general political behavior ($\beta = .289$; Std. $\beta = .238$; t = 6,013; p <0.00), and go along to get ahead ($\beta = .268$; Std. B = .230; t = 5.909; p <0.00). The squares of the partial and part correlation coefficients formed by the independent variables, with the dependent variable from large to small, are as follows: honesty/work ethics (.5032; .3682), general political behavior (.2742; .1802), and go along to get ahead (.2692; .1772). In other words, the finding revealed by the first approach was confirmed by the second approach. Moreover, it was seen that the honesty/work ethic is the variable with the highest power to explain organizational cynicism.

According to the results of the analysis, the multiple linear regression model can be established as $S = a + bX_1 + cX_2 + dX_3$, $S = -.067 + .268 * \text{go along to get ahead} + .268 * \text{general political behavior} + .433 * \text{honesty/work ethics}$. When the findings are evaluated collectively, it can be said that the perception of organizational politics is a significant predictor of organizational cynicism.

Table 5. Differences of Research Assistants' Cynicism and Perception of Organizational Politics by Gender

Dimensions	Variable						
	Gender	N	Mean	ss.	t	df	p
<i>Go Along to Get Ahead</i>	Male	137	3.56	.694	-.737	414.487	.462
	Female	204	3.61	.750			
<i>General Political Behavior</i>	Male	137	2.87	.684	-1.251	404.011	.212
	Female	204	2.95	.707			
<i>Honesty/Work Ethics</i>	Male	137	3.17	.825	-1.899	420.865	.058
	Female	204	3.32	.919			
<i>Organizational Cynicism</i>	Male	137	3.07	.782	-1.780	424.358	.076
	Female	204	3.21	.886			

p<.05

There, there are no statistically significant differences between political perception dimensions and organizational cynicism levels according to the gender variable. This finding can be interpreted as that women and men perceive their organizations alike or that gender roles do not affect research assistants.

Table 6. The Differences of Research Assistants' Cynicism and Perception of Organizational Politics by Age, Organizational Tenure, Educational Status and Section Variables

Dimension	Variable	Group	N	Mean	ss.	F	p	Difference	η^2
<i>Go Along to Get Ahead</i>	Age	(X) 23-27 years	119	3.49	.721	1.773	.035	X - Z	.015
		(Y) 27-31 years	139	3.59	.753				
		(Z) 31-35 years	83	3.73	.674				
	Organizational Tenure	(X) 0-3 years	136	3.47	.719	6.074	.002	X - Y X - Z	.026
		(Y) 3-6 years	119	3.68	.630				
		(Z) 6-9 years	86	3.74	.848				
	Educational Status	(X) Post-Graduate Course Period	56	3.49	.689	.662	.576	X - Z	.004
		(Y) Master Thesis Period	68	3.56	.629				
		(Z) PhD Course Period	94	3.61	.720				
(T) PhD Thesis Period		123	3.63	.788					
<i>General Political Behavior</i>	Age	(X) 23-27 years	119	2.81	.667	1.706	.030	X - Z	.015
		(Y) 27-31 years	139	2.92	.726				
		(Z) 31-35 years	83	3.05	.675				
	Organizational Tenure	(X) 0-3 years	136	2.80	.699	6.926	.001	X - Y X - Z	.030
		(Y) 3-6 years	119	2.98	.645				
		(Z) 6-9 years	86	3.10	.734				
	Educational Status	(X) Post-Graduate Course Period	56	2.69	.717	2.976	.031	X - T	.020
		(Y) Master Thesis Period	68	2.88	.669				
		(Z) PhD Course Period	94	2.95	.700				
(T) PhD Thesis Period		123	2.99	.695					
	Age	(X) 23-27 years	119	3.15	.837	3.032	.020	X - Z	.000

<i>Honesty/ Work Ethics</i>	<i>Organizational Tenure</i>	(Y) 27-31 years	139	3.24	.907	12.167	.000	X - Y X - Z Y - Z	.052	
		(Z) 31-35 years	83	3.45	.884					
		(X) 0-3 years	136	3.08	.840					
		(Y) 3-6 years	119	3.32	.842					
		(Z) 6-9 years	86	3.61	.953					
	<i>Educational Status</i>	(X) Post- Graduate Course Period	56	2.88	.764	5.134	.002	X - Z X - T	.033	
		(Y) Master Thesis Period	68	3.25	.849					
		(Z) PhD Course Period	94	3.26	.899					
		(T) PhD Thesis Period	123	3.39	.900					
	<i>Organizational Cynicism</i>	<i>Age</i>	(X) 23-27 years	119	3.02	.800	4.631	.001	X - Z Y - Z	.030
			(Y) 27-31 years	139	3.11	.895				
			(Z) 31-35 years	83	3.39	.780				
<i>Organizational Tenure</i>		(X) 0-3 years	136	2.93	.832	18.787	.000	X - Y X - Z Y - Z	.077	
		(Y) 3-6 years	119	3.26	.803					
		(Z) 6-9 years	86	3.53	.793					
<i>Educational Status</i>		(X) Post- Graduate Course Period	56	2.79	.781	5.203	.002	X - Y X - Z X - T	.034	
		(Y) Master Thesis Period	68	3.16	.844					
		(Z) PhD Course Period	94	3.14	.834					
	(T) PhD Thesis Period	123	3.27	.849						

p<.05

Table 6 shows that the scores of young research assistants in terms of organizational cynicism and political perceptions are significantly lower than those of middle-aged /elderly research assistants. Accordingly, it can be said that young research assistants perceive their faculty less politically. Consequently, their cynicism levels are lower than the older ones. However, according to the eta-square (η^2) values indicating the influence quantity, the age variable has a small effect on the research assistants' political perceptions and cynicism levels.

When the table was examined, it was found that in the first years in the faculty, the research assistants' organizational cynicism levels and political perceptions were lower. This finding can be interpreted as the fact that inexperienced research assistants perceive their faculties less politically than experienced research assistants. Therefore, they feel less organizational cynicism. According to the eta-square (η^2) values indicating the influence quantity, the organizational tenure variable has a small but increasing effect on the political perception dimensions. In contrast, it has a moderate effect on cynicism levels. In Table 6 found that cynicism levels and political perceptions of the research assistants who were in the post-graduate course period were significantly lower than those who received high-level education. However, when the eta-square (η^2) values indicating the influence quantity are examined, it is seen that the educational status variable has a small effect on both political perceptions and cynicism levels of the research assistants.

CONCLUSION and DISCUSSION

Although they have bureaucratic features, universities have a more autonomous structure due to high complexity and low formalization levels compared to other public organizations. As a result of the study, it has been determined that research assistants perceive their organizations politically. Similar studies in the literature also reveal that universities are perceived quite politically by academicians at different hierarchical levels. One of the main reasons for this situation is that universities' career opportunities are different from those of other organizations (Vigoda-Gadot & Talmud, 2010; Ishaq & Khalid, 2014; Atta & Khan, 2016; Salam, 2016; Büber, 2019; Durnalı & Ayyıldız, 2019; Javed & Ishak, 2019; Pehlivan, Kılıçssal & Kızıldağ, 2019). In other words, academicians who have various conflicts of interest within the organization are thought to exhibit political behaviors in order to achieve their individual goals. As a result, they gradually politicize or politically perceive the university. Besides, as the political perceptions in organizations increase, organizational procedures and relationships are evaluated by employees as interest-oriented (Erol, 2015; Çayır & Emhan, 2017). In contrast, Aybar (2018) and Emre (2018) claimed that academics have moderate political perceptions of the organization. In these two studies, the subjectivity of internal processes in universities, which is a social system, can be suggested as the reason for different findings. Kaya (2014), who evaluating organizational politics at universities based on political behavior, stated that political behaviors are seen in education faculties. Oruç (2015) and Turabik (2019) reported that political behaviors are encountered at universities at a moderate level, while Nejad, Abbaszadeh, and Hassani (2011) stated that academicians frequently resort to political behavior. The main reason for this situation is that there is not always a strong concordance between real political behavior and perceived political behavior (Gandz & Murray, 1980).

As a result of the study, it was determined that the research assistants experienced organizational cynicism significantly. When the studies on organizational cynicism in universities were examined, it was seen that academicians felt cynical at moderate levels and above (Bedeian, 2007; Qian, 2007; Arslan, 2012; Apaydın, 2012; Kahya, 2013; Gün, 2015; Anaş, 2016; Koyun-Mehtap, Alnıaçık, Akyürek & Günsel, 2015; Zincirli, 2017; Emre, 2018). As the most crucial element of organizations is human, so it is common for organizational cynicism to be seen at different levels in every organization. However, the organization with perceivable levels of cynicism displays an appearance that is devoid of integrity, justice, commitment, and subject to constant criticism. Given the individual and organizational consequences of cynicism, it is considered that organizational cynicism, which is seen at a moderate level and above, is a problematic situation that cannot be ignored. However, academics who have cynical attitudes and behaviors can cause various problems for themselves and then for their faculties.

In the study, it is concluded that the perception of organizational politics is a significant predictor of organizational cynicism. According to this result, as the perceptibility of the political environment in the education faculties increases, the research assistants believe that education faculties lack integrity and honesty. They also feel negative feelings towards the organization and behave in a cynical way, such as belittling, criticizing, and complaining about the organization. According to Butcher and Clarke (1999), the targets define the organizational

political process, also known as the dark side of the organization, with insecurity and manipulative behaviors. Davis and Gardner (2004), who establish a more explicit relationship between political perception and cynicism, claim that when employees begin to perceive the organization politically, cynicism begins. Hochwarter et al. (2003) state that cynicism, whose relationship with organizational politics has been revealed through different studies, is significantly affected by political perceptions both individually and organizationally. James (2005) also states that organizational politics is one of the crucial precursors of cynicism. It is common for employees with high political perception to display cynical behaviors such as skepticism, disgust, or self-closure. Dhar (2009) states that employees who realize the political behaviors exhibited within the organization see this process as a threat or oppression factor for themselves, and themselves as helpless victims of this process. Naus et al. (2007) say that cynical attitudes and behaviors should be a defense mechanism developed by employees to deal with fear and stress. Özler et al. (2010) argue that the organizational politics process damages the employee's trust against the organization by examining the relationship between organizational cynicism and political perception in the context of organizational trust. It causes emotions such as disappointment, regret, and hopelessness that express cynical attitudes. Besides, in line with the results of this study, Emre (2018), and Kerse and Karabey (2019) found high and medium positive relationships between political perceptions and cynical attitudes and behaviors. Yalçın-Şengül (2018) revealed that the perception of organizational politics is a significant predictor of organizational cynicism.

As another result of the study, organizational politics and cynicism levels did not differ according to their gender. However, while Ferris et al. (1989) developed the perception of organizational politics model, they considered gender as a demographic variable that affects the perception of organizational politics. According to Soysal (2010), female employees are represented less than men in organizations. However, there is no difference in terms of education and general qualifications. Moreover, male employees are considered more important than women in most organizations. When this situation is evaluated in terms of organizational politics, it is expected that women's participation in the organizational politics process is low (Vigoda, 2000). Therefore, their perceptions of political processes they are not active in are higher than men (Ferris & Kacmar, 1992; Andrews et al., 2003). In some studies, confirming this underlying assumption, perception of organizational politics of female employees are higher than male employees (Vigoda & Cohen, 2002; Mohammed, 2011; Çelik, 2017). On the other hand, in Ferris et al. (1989), Drory and Beaty's (1991) and Aybar's (2018) studies, there were findings that men perceive the environment more politically. However, O'Connor and Morrison (2001), Shaltoot's (2016), Gürce's (2018), Emre's (2018), Yalçın-Şengül's (2018) studies did not reveal significant differences according to the gender variable which supports the results of this study. As a result, the model of perception of organizational politics was revised, and the gender variable was removed from the model (Ferris, Adams, Kolodinsky, Hochwarter & Ammeter, 2002). When the gender factor was examined in the context of organizational cynicism, it was concluded that the gender variable did not differentiate the attitudes and behaviors of the research assistants towards the faculties (Fero, 2005; James, 2005; Gün, 2015). In contrast, Mirvis and Kanter (1991), Yalçınkaya (2013), and Anaş (2016) state that women are more optimistic than men; therefore, male cynicism levels are higher than women. According to Lobnikar and Pagon (2004), Altınöz, Çöp, and Sığındı (2011), and Gedik and Üstüner (2019) women have higher

levels of cynicism than men due to their higher victimization in organizations. The fact that the gender factor does not have an impact on either political perceptions or cynicism levels. Because men and women's differentiating behaviors do not change according to their gender roles. Moreover, in the studies supporting the results of this study, carried out by Oruç (2015) and Turabik (2019) on academicians, no significant differences in opinion were revealed between male and female academics.

Theoretically, the prediction about the age of the employee is evaluated based on organizational tenure. Young employees are new to the organization, so they do not have enough experience to perceive the organization's political environment. As a result of this, they do not feel organizational cynicism. In the study, it was determined that young people perceive the organization less politically and feel less organizational cynicism. However, it seems complicated to draw a definite conclusion about the relationship between age, organizational cynicism, and organizational politics when the literature is examined. For example, Andersson, (1996), Fero (2005), James (2005), Bernerth et al. (2007), Gün (2015), Emre (2018), Yalçın-Şengül (2018) observed that there was no significant relationship between age and organizational cynicism. On the other hand, Şahin, Erkiş, and Taşpınar (2013) found positive correlations between age and organizational cynicism. In contrast, Fındık and Eryeşil (2012) and Altınöz et al. (2011) found negative correlations. In the relationship between age and organizational politics, it is emphasized that there is often a negative correlation in the literature. It is seen that older employees have a lower perception of organizational politics according to the findings of Çınar-Altıntaş (2007) and Eryılmaz (2014). Supporting this finding, in the studies of Vigoda-Gadot and Talmud (2010), a negative correlation was found between age and political perceptions. However, Vigoda and Cohen (2002) and Ayhan (2013) stated that older employees knew their organization well because of their organizational tenure. So, their perception of organizational politics is higher than younger ones. Besides, Aybar (2018), working on academics, reports that older academics tend to evaluate events from a more political perspective than younger ones, based on their organizational experience. Mohammed (2011), Shaloot (2016), Gürce (2018), Yalçın-Şengül (2018), Emre (2018) and Acar (2019) stated that there is no relationship between perception of organizational politics and age.

Organizational tenure increases political perception and cynicism levels. According to the model of perception of organizational politics, experienced research assistants are more aware of the political reasons underlying the events, depending on their experience because they are more exposed to political behavior than inexperienced research assistants (Ferris et al., 1989). Besides, as the employees who remain in the target position continue to work in that organization, their perceptual selectivity will politicize. So, they will have cynical attitudes and behaviors. In the literature, as in this study, there are some studies found that organizational tenure increased the political perceptions (Ferris & King, 1991; Kacmar & Ferris, 1993; Vigoda & Cohen, 2002; Ayhan, 2013; Aybar, 2018). Still, there are also studies claiming that political perceptions decreased due to the increase in organizational tenure (Ferris and Kacmar, 1992; Çınar-Altıntaş, 2007). In some studies, it has been observed that there is no relationship between organizational tenure and political perception (Mohammed, 2011; Shaloot, 2016; Çelik, 2017; Eken, 2017; Gürce, 2018; Yalçın-Şengül, 2018; Acar, 2019). In the literature, some studies find positive relationships between organizational tenure and organizational cynicism (Delken, 2004; Tayfun & Çatır, 2014).

Some studies find negative relationships between employee's organizational tenure and organizational cynicism (Lobnikar & Pagon, 2004; James, 2005; Naus et al., 2007; Yalçın-Şengül, 2018). Some studies cannot establish a relationship between seniority and cynicism (Bernerth et al., 2007; Johnson, 2007; Gün, 2015). The underlying assumption of the studies claiming that there is no relationship between organizational tenure and political perception and cynicism: Experienced employees consider organizational politics as an ordinary situation of the organization. Nevertheless, inexperienced employees do not feel cynical since their ideas about organizational functioning are not yet formed. Also, it is thought that another reason for the differences in the studies exemplified is due to the quality of the samples in the studies.

When the studies in the literature are analyzed, it is seen that the relationships between organizational tenure and age and the political perceptions of employees and accordingly, cynicism levels are not revealed as in the gender variable. The relationships between organizational tenure and age, and political perception and cynicism that emerged in the studies exemplified above can be summarized as follows: The positive relationship can be explained by the perceptual selectivity of political behaviors shaped by the employee getting to know the organization over time, and the cynical attitudes that resulted from it. The negative relationship can be explained by the decrease in the cynical attitudes and behaviors of young employees, due to the acceptance of organizational politics as a usual organizational practice over time. The absence of any relationship can be explained by the employee's attitude in organizational events. Namely, the employees who are actors feel a low-level of organizational cynicism, while those who are targets feel a high-level of organizational cynicism.

In the study, it was concluded that as the level of education increased, the level of organizational cynicism and political perceptions of research assistants increased. The literature shows that the level of education is frequently examined in cynicism and political perception studies as one of the crucial variables that affect the expectations and thoughts of the employee towards organizational life. Accordingly, the level of cynicism is low due to the low probability of employees with low levels of education to resist organizational practices and conditions. Accordingly, the level of cynicism is low due to the low probability of employees with a low level of education to resist organizational practices and conditions. Cynicism levels are expected to be high due to higher organizational expectations of highly educated employees (Mirvis & Kanter, 1991). Because employees with high levels of education question the events in the organization more (Özler et al., 2010), confirming this idea, Fero (2005) states that employees with higher education levels have more difficulty accepting certain organizational practices for personality than employees with low education levels. On the other hand, Tayfun and Çatır (2014) and Kerse and Karabey (2019) found positive relationships between educational status and organizational cynicism. In contrast, some studies have reported that there is no relationship between organizational cynicism and educational status (James, 2005; Chiaburu et al., 2013; Anaş, 2016; Emre, 2018; Yalçın-Şengül, 2018). In the literature, it is seen that employees with higher education levels perceive their career development politically, similar to the situation in organizational cynicism (Ferris & Kacmar, 1992; Eryılmaz, 2014; Çelik, 2017; Aybar, 2018). In some studies, there was no relationship between educational level and political perceptions (Ayhan, 2013; Shaloot, 2016; Emre, 2018; Yalçın-Şengül, 2018).

According to the research results, research assistants perceive education faculties as political, and therefore, they show cynical attitudes and behaviors. That is, the increase in their political perceptions also increases their organizational cynicism. Besides, the age, organizational tenure, and education levels of research assistants increase their political perceptions and cynicism levels. However, the research assistants' gender does not make any difference in their political perceptions or cynical attitudes and behaviors.

LIMITATIONS and RECOMMENDATIONS

This study has some fundamental limitations. The first of these limitations is that the study is only conducted in the education faculties of state universities in Turkey. The second is that the study was designed in a correlational model using quantitative research methods. Therefore, it could not explain the causality between perception of organizational politics and organizational cynicism.

It is recommended to repeat the study in different cultures, sectors, or sample groups due to fundamental limitations. Thus, the generalizability of results revealed for the relationships between the variables can be increased. Additionally, the relationships between perceptions of organizational politics and organizational cynicism can be re-examined with the mediator and moderator variables. Furthermore, the study can be repeated using qualitative and mixed research methods to reveal the causality among the relevant variables.

Human is an indispensable element of the organizations; therefore, organizational politics and political behaviors will continue as long as the organizations exist. So political perceptions will never be reset because employees tend to act politically for reasons such as personality traits, value judgments, power relations linked to organizational hierarchy, or conflicts they have about sharing resources. For this reason, the first thing to do is to manage this phenomenon. To this end, it is recommended that administrators in education faculties establish standard organizational procedures and norms on issues such as promotion system, performance evaluation, and share them transparently with all employees, to administer them equally and fairly. In this way, at least it is envisaged that the cynical attitudes and behaviors of research assistants at the lower level of the hierarchy based on their political perceptions can be prevented.

ETHICAL TEXT

"In this article, journal writing rules, publishing principles, research and publishing ethics rules, journal ethics rules has complied. The author is responsible for all kinds of violations related to the article."

REFERENCES

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Acar, A. (2019). *Okullardaki örgütsel politika algısı ile Herzberg' in çift faktör hijyen-motivasyon kuramı arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Siirt Üniversitesi [The relationship between perception of

- organizational politics in schools and Herzberg's double factor hygiene-motivation theory. Unpublished master thesis, Siirt University], Siirt.
- Allen, R.W., Madison, D.L., Porter, L.W., Renwick, P.A. & Mayes, B.T. (1979). Organizational Politics: Tactics and Characteristics of Its Actors. *California Management Review*, 22(1), 77-83. <https://doi.org/10.2307/41164852>
- Almada, S. J., Zonderman, A. B., Shekelle, R. B., Dyer, A. R., Daviglius, M. L., Costa, P. T. & Stamler, J. (1991). Neuroticism and cynicism and risk of death in middle-aged men: The Western Electric Study. *Psychosomatic Medicine*, 53(2), 165-175. 358. <https://doi.org/10.1097/00006842-199103000-00006>
- Altınöz, M , Çöp, S. & Sığındı, T . (2011). Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi* [Relationship between perceived organizational commitment and organizational cynicism: A research on four- and five-star accommodation establishments in Ankara. *Journal of Social Economic Research*], 11(21), 285-316.
- Anaş, K. (2016). *Vakıf üniversitesi çalışanlarında örgütsel sinizm tutumunun işe yabancılaşma üzerine etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi [The effects of organizational cynicism on the work alienation of foundation university personnel. Unpublished master thesis, İstanbul Sabahattin Zaim University], İstanbul.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418. <https://doi.org/10.1177/001872679604901102>
- Andrews, M. C. & Kacmar, K. M. (2001). Discriminating among organizational politics, justice and support. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 347-366. <https://doi.org/10.1002/job.92>
- Andrews, M. C., Witt, L. & Kacmar, K. M., (2003). The interactive effects of organizational politics and exchange ideology on manager ratings of retention. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 357-369. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00014-3](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00014-3)
- Antalyalı, Ö. L. (2007). Tarihsel süreç içerisinde üniversite misyonlarının oluşumu. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* [Constitution of the mission of universities in throughout the history. *Suleyman Demirel University Journal of Social Sciences Institute*], (6), 25-40.
- Apaydın, Ç. (2012). Relationship between workplace bullying and organizational cynicism in Turkish public universities. *African Journal of Business Management*, 6(34), 9649-9657. <https://doi.org/10.5897/AJBM12.800>
- Arıkan, R. (2013). *Araştırma yöntem ve teknikleri*. Nobel Yayın Dağıtım [Research methods and techniques. Nobel Publishing], Ankara.
- Arslan, E. T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi akademik personelinin genel ve örgütsel sinizm düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* [Cynicism and organizational cynicism trends of academicians at Suleyman Demirel University faculty of economics and administrative sciences. *Doğuş University Journal*], 13(1), 12-27.
- Atta, M. & Khan, M. J. (2016). Perceived organizational politics, organizational citizenship behavior and job attitudes among university teachers. *Journal of Behavioral Sciences*, 26(2), 21-38.

- Aybar, S. (2018). *Örgütsel politika algısı ile örgütsel bağlılık ilişkisinde örgütsel güvenin aracılık rolünün belirlenmesine yönelik İstanbul'daki üniversitelerde bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi [The moderating role of organizational trust on the relationship between perception of organizational politics and organizational commitment: Research in Istanbul Universities. Unpublished doctoral dissertation, Istanbul Aydın University], İstanbul.
- Ayhan, Ö. (2013). *Algılanan örgütsel politikanın örgütsel adalet ve işten ayrılma niyetine etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü [The effect of perceived organizational politics on organizational justice and intention to quit work. Unpublished master thesis, Gebze Institute of Technology], Kocaeli.
- Aypay, A. (2006). Üniversitelerde akademik etkinlik ve örgütsel davranış arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi* [The relationship between academic activity and organizational behavior at universities. *Journal of Educational Management in Theory and Practice*], 12(2), 175-198.
- Bakioğlu, A. & Pekince, D. (2011). Araştırma görevlilerinin kariyer gelişimlerine bölümlerindeki destek kültürünün etkisi. *Uluslararası Yükseköğretim Kongresi: Yeni Yönelişler ve Sorunlar* [The effect of support culture in their departments on career development of research assistants. International Higher Education Congress: New Trends and Issues] (UYK-2011), 27-29 May 2011, İstanbul, 2(21), 1272-1280.
- Bedeian, A. G. (2007). Even if the tower is "ivory," it isn't "white:" Understanding the consequences of faculty cynicism. *Academy of Management Learning & Education*, 6(1), 9-32. <https://doi.org/10.5465/amle.2007.24401700>
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S. & Walker, H. J. (2007). Justice, cynicism, and commitment: A study of important organizational change variables. *Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303-326. <https://doi.org/10.1177/0021886306296602>
- Biswas, S. & Kapil, K. (2017). Linking perceived organizational support and organizational justice to employees' in-role performance and organizational cynicism through organizational trust: A field investigation in India. *Journal of Management Development*, 36(5), 696-711. <https://doi.org/10.1108/JMD-04-2016-0052>
- Bolman, L. G. & Deal, T. E. (2017). *Reframing organizations: Artistry, choice, and leadership*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Brandes, P. M. (1997). Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences. *Unpublished Doctoral Dissertation*. The University of Cincinnati.
- Bursalioğlu, Z. (2010). *Eğitim yönetiminde teori ve uygulama*, Pegem A Yayıncılık [Theory and practice in educational management, Pegem A Publishing], Ankara.
- Butcher, D. & Clarke, M. (1999). Organizational politics: The missing discipline of management? *Industrial and Commercial Training*, 31(1), 9-12. <https://doi.org/10.1108/00197859910253100>
- Büber, F. D. (2019). *Birey-örgüt uyumu ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkide örgütsel politikanın düzenleyici rolü*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi [The regulatory role of organizational politics in the relationship between person-organization fit and organizational alienation. Unpublished master thesis, Nevşehir Hacı Bektaş Veli University], Nevşehir.

- Büyüköztürk, Ş. (2017). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem A Yayıncılık [*Handbook of data analysis for social sciences*]. Pegem Publishing, Ankara.
- Byrne, Z. & Hochwarter, W. (2008). Perceived organizational support and performance: Relationships across levels of organizational cynicism. *Journal of Managerial Psychology*, 23(1), 54-72. <https://doi.org/10.1007/s10869-005-8258-0>
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I. S., Banks, G. C. & Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 181-197. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.03.007>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Cohen, J. & Cohen, P. (1983). *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences*. New Jersey, U.S: Hillsdale.
- Çayır, C. & Emhan, A. (2017). Mizah becerisi, politik algı, kişilerarası çatışma ve dindarlık düzeyi arasındaki ilişkinin analizi: Eğitim sektöründe bir uygulama. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* [Sense of humour, political perception, interpersonal conflict and religiosity: An application in education sector. *Eurasian Journal of Social and Economics Researches*], 3(1), 52-73.
- Çelik, O. T. (2017). *Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algılarıyla örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin analizi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi [An analysis of relationship between secondary school teachers' perceptions of organizational politics and their organizational commitment and organizational citizenship behaviors. Unpublished master thesis, İnönü University], Malatya.
- Çınar-Altıntaş, F. (2007). Örgüt yapısının örgütsel politika ve işlem adaleti üzerine etkisinin yapısal denklem modellemesi yardımıyla analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* [Analysing effect of organizational structure on organizational politics and procedural justice with structural equation modelling. *Anadolu University Journal of Social Sciences*], 7(2), 151-168.
- Davis, W. D. & Gardner, W. L. (2004). Perceptions of politics and organizational cynicism: An attributional and leader-member exchange perspective. *The Leadership Quarterly*, 15(4), 439-465. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.05.002>
- Dean, J. W., Brandes, P. & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.533230>
- Delken, M. (2004). *Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers*. Unpublished master dissertation, University of Maastricht, Maastricht.
- Dhar, R. L. (2009). Cynicism in The Indian I.T. organizations: An Exploration of the Employees` Perspectives. *Qualitative Sociology Review*, 5(1), 152-175.
- Drory, A. & Beaty, D. (1991). Gender differences in the perception of organizational influence tactics. *Journal of Organizational Behavior*, 12(3), 249-258. <https://doi.org/10.1002/job.4030120307>

- Durnalı, M. & Ayyıldız, P. (2019). The relationship between faculty members' job satisfaction and perceptions of organizational politics. *Participatory Educational Research*, 6(2), 169-188. <http://doi.org/10.17275/per.19.20.6.2>
- Eaton, J. A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism*. Unpublished Doctoral Dissertation, York University, Toronto.
- Eken, S. (2017). *Örgütsel politika algısı ile politik davranışlar arasındaki ilişki ve bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi [The relationship between perception of organizational politics and political behavior and a research. Unpublished master thesis, Bahçeşehir University], İstanbul.
- Emre, R. (2018). *Araştırma görevlilerinin örgütsel politika ve örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi [Research assistants' perceptions of organizational politics and organizational support, and organizational cynicism. Unpublished master's thesis, Abant İzzet Baysal University], Bolu.
- Erol, E. (2015). Perceptions of organizational politics scale (POPS) questionnaire into Turkish: A validity and reliability study. *International Journal of Assessment Tools in Education*, 2(1), 58-78.
- Ertekin, Y. & Yurtsever-Ertekin, G. (2003). *Örgütsel politika ve taktikler*. TODAİE [Organizational politics and tactics. TODAİE], Ankara.
- Eryılmaz, İ. (2014). *Örgüt ikliminin algılanan örgütsel politika üzerine etkisi: Kamu sektöründe bir araştırma*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Celal Bayar Üniversitesi [The impact of organizational climate on perceived organizational politics: A research in the public sector. Unpublished master thesis, Celal Bayar University], Manisa.
- Fero, H. C. (2005). *Flow and Cynicism in the Workplace*. Unpublished Doctor Dissertation, Claremont Graduate University, Claremont, California.
- Ferris, G. R. & King, T. R. (1991) Politics in human resources decisions: A walk on the dark side. *Organizational Dynamics*, 20, 59-71. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(91\)90072-H](https://doi.org/10.1016/0090-2616(91)90072-H)
- Ferris, G. R. & Kacmar, K. M. (1992). Perceptions of organizational politics. *Journal of Management*, 18(1), 93-116. <https://doi.org/10.1177/014920639201800107>
- Ferris, G. R., Adams, G., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A. & Ammeter, A. P. (2002). Perceptions of organizational politics: Theory and research directions. In F. J. Yammarino & F. Dansereau (Eds.), *Research in multi-level issues, Volume 1: The many faces of multi-level issues* (179-254). Emerald Group Publishing Limited, Bingley, pp. 179-254. [https://doi.org/10.1016/S1475-9144\(02\)01034-2](https://doi.org/10.1016/S1475-9144(02)01034-2)
- Ferris, G. R., Russ, G. S. & Fandt, P. M. (1989). Politics in organizations. In R. A. Giacalone & P. Rosenfeld (Eds.), *Impression management in the organization* (143-170). Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Fındık, M. & Eryeşil, K. (2012). Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma [A research to determine the effects of organizational cynicism on organizational commitment]. *International Iron & Steel Symposium*, Karabük, 1250-1255.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage, London.

- Gandz, J. & Murray, V. V. (1980). The experience of workplace politics. *Academy of Management Journal*, 23(2), 237–251. <https://doi.org/10.2307/255429>
- Gedik, A. & Üstüner, M. (2019). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerine Algıladıkları Müdür Yönetim Tarzının Etkisi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* [The effect of principal's perceived administration style on the teachers' organizational cynicism levels. *Journal of Social Sciences Institute of Pamukkale University*], 37, 53-68. <https://doi.org/10.30794/pausbed.403401>
- Gün, F. (2015). *Öğretim elemanlarının algılarına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi [An investigation of the relationship between organizational cynicism and burnout regarding the perceptions of academicians. Unpublished master thesis, Hacettepe University], Ankara.
- Gürce, E. (2018). *Örgütsel politika algısı ve örgütsel güven arasındaki ilişkide güç mesafesinin düzenleyici rolü*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi [The moderating role of the power distance in the relationship between perception of organizational politics and organizational trust. Unpublished master thesis, Marmara University], İstanbul.
- Güzeller, C. O. & Kalağan, G. (2008). *Örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçe' ye uyarlanması ve çeşitli değişkenler açısından eğitim örgütlerinde incelenmesi*. 16.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı [Adapting the scale of organizational cynicism to Turkish and examining it in educational organizations in terms of various variables. *16th Management and Organization Congress Book*] (87-94). İstanbul Kültür Üniversitesi, Antalya.
- Hair, J. F., C. Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*, Prentice Hall, NJ: Englewood Cliffs.
- Hochwarter, W. A., Kacmar, C., Perrewé, P. L. & Johnson, D. (2003). Perceived organizational support as a mediator of the relationship between politics perceptions and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 438–456. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00048-9](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00048-9)
- Ishaq, S. & Khalid, S. (2014). Job satisfaction, commitment and perceived organizational politics in employees of a public sector university. *Journal of Behavioral Sciences*, 24(2), 69-82.
- 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
- Javed, T. & Ishak, S. (2019). Examining the influential experiences of organizational politics in the higher education sector Punjab, Pakistan. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 7(9), 109-131.
- Jiang, H. Chen, Y., Sun, P. & Li., C. (2017). Authoritarian leadership and employees' unsafe behaviors: The mediating roles of organizational cynicism and work alienation. *Current Psychology*, 38, 1668–1678. <https://doi.org/10.1007/s12144-017-9726-1>
- Johnson, A. L. (2007). *Organizational cynicism and occupational stress in the police officers*. Unpublished Dissertation of Doctor of Philosophy, Central Michigan University, Michigan.

- Kacmar, K. M. & Carlson, D. S. (1997). Further validation of the perceptions of politics scale (POPS): A multiple sample investigation. *Journal of management*, 23(5), 627-658. <https://doi.org/10.1177/014920639702300502>
- Kacmar, K. M. & Ferris, G. R. (1991). Perceptions of organizational politics scale (POPS): Development and construct validation. *Educational and Psychological Measurement*, 51(1), 193-205. <https://doi.org/10.1177/0013164491511019>
- Kacmar, K. M. & Ferris, G. R. (1993). Politics at work: Sharpening the focus of political behavior in organizations. *Business Horizons*, 36(4), 70-74. [https://doi.org/10.1016/S0007-6813\(05\)80123-5](https://doi.org/10.1016/S0007-6813(05)80123-5)
- Kacmar, K. M., Bozeman, D. P., Carlson, D. S. & Anthony, W. P. (1999). An examination of the perceptions of organizational politics model: Replication and extension. *Human Relations*, 52(3), 383-416.
- Kahya, C. (2013). Örgütsel Sinizm, İş Performansını Etkiler Mi? İş Tatminin Aracılık Etkisi [Does Organizational Cynicism Affect Job Performance? Mediating Effect of Job Satisfaction]. *Global Journal of Economics and Business Studies*, 2(3), 34-46.
- Kannan-Narasimhan, R. & Lawrence, B. S. (2012). Behavioral integrity: How leader referents and trust matter to workplace outcomes. *Journal of Business Ethics*, 111(2), 165-178.
- Karasar, N. (2017). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Nobel Yayın Dağıtım [Scientific Research Method. Nobel Publishing], Ankara.
- Kerse, G. & Karabey, C. N. (2019). Örgütsel sinizm ve özdeşleşme bağlamında algılanan örgütsel desteğin işe bağlanma ve politik davranış algısına etkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* [The effect of organizational support perceived in the context of organizational cynicism and identification on job attachment and political behavior perception. *Eskisehir Osmangazi University Journal of Economics and Administrative Sciences*], 14(1), 83-108. <https://doi.org/10.17153/oguiibf.439835>
- Kirel, Ç. (1998). Örgütsel politikanın algılanması. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, [Perception of organizational politics. *Anadolu University Faculty of Economics and Administrative Sciences Journal*], 19 (1-2), 525-540.
- Korkut, H., Muştan, T. & Yalçınkaya, M. (1999). Araştırma görevlilerinin sorunları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi* [Research assistants' problems. *Journal of Educational Management in Theory and Practice*], 17, 19-36.
- Koyun-Mehtap, Ö., Alniaçık, E., Akyürek, T. & Günsel, A. (2015). Akademisyenlerin Prosedürel Adalet ve Sinizm Algılarının Bireysel Performansları Üzerindeki Etkileri. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi* [The impact of academicians' procedural justice and cynicism perceptions on their individual performance. *Electronic Professional Development and Research Journal*], (2), 1-15.
- Kutanis, R. Ö. & E. Çetinel, (2010). Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler mi? *Kütahya Dumlupınar Üniversitesi SBE Dergisi*, [Does perception of injustice trigger cynicism? A case study. *Kutahya Dumlupınar University SBE Journal*], 12(2), 186-195.
- Lewin, K. (1936). A dynamic theory of personality: selected papers. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 84(5), 612-613.

- Lobnikar, B. & Pagon, M. (2004). The prevalence and nature of police cynicism in Slovenia. In G. Mesko, M. Pagon, and B. Dobovsek (Eds.). *Policing in Central and Eastern Europe: Dilemmas of Contemporary Criminal Justice*, 103-111. Faculty of Criminal Justice, University of Maribor.
- Mintzberg, H. (1983). *Power in and around organizations*. Englewood Cliffs, Prentice-Hall, NJ.
- Mintzberg, H. (1985). The Organization as Political Arena. *The Journal of Management Studies*, 22, 133-154. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.1985.tb00069.x>
- Mirvis, P. H. & Kanter, D. L. (1991), Beyond demography: A psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management*, 30 (1), 45-68.
- Mohammed, A. E. (2011). *Örgüt kültürü ve psikolojik iklimin politik davranış algılamaları üzerindeki etkileri: Kayseri’de bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi [The effects of organizational culture and psychological climate on political behavior perceptions: A research in Kayseri. Unpublished master thesis, Erciyes University], Kayseri.
- Murray, V. & Gandz, J. (1980). Games executives play: Politics at work. *Business Horizons*, 23 (6), 1980, 11-24.
- Naus, F., Iterson, A. V. & 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. <https://doi.org/10.1177/0018726707079198>
- Nejad, B. A., Abbaszadeh, M. M. S. & Hassani, M. (2011). Organizational political tactics in universities. *Higher Education Studies*, 1 (2), 65-72.
- O’Connor, W. E. & Morrison, T. G. (2001). A comparison of situational and dispositional predictors of perceptions of organizational politics. *The Journal of Psychology*, 135 (3), 301-312.
- Oruç, E. (2015). *Pozitif psikolojik sermayenin politik davranışlara etkisi: Akademisyenler üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Sakarya Üniversitesi [The effect of positive psychological capital on political behavior: A research on academics. Unpublished doctoral dissertation, Sakarya University], Sakarya.
- Özler, D. E., Atalay, C. G. & Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* [Does the cynicism contaminate in organizations with distrustfulness? *Journal of Organization and Management Sciences*], 2(2), 47-57.
- Pandey, S. & Elliot, W. (2010). Suppressor variables in social work research: Ways to identify in multiple regression models. *Journal of the Society for Social Work and Research*, 1(1), 28-40.
- Pehlivan, A. E., Kılıçsal, L. & Kızıldağ., D. (2019). X ve Y kuşaklarının politik davranış algılarının karşılaştırılması. *Business and Economics Research Journal*. <https://doi.org/10.20409/berj.2019.164>
- Pfeffer, J. (1992). *Managing with powers: Understanding Power in organizations*. Harvard Business School Press, Boston.
- Poon, J. M. L. (2003). Situational antecedents and outcomes of organizational politics perceptions. *Journal of Managerial Psychology*, 18 (2), 138-155.
- Qian, Y. (2007). *A communication model of employee cynicism toward organizational change*. Unpublished Doctor Dissertation, Ohio University, Ohio.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. Pearson, Boston.

- Salam, A. (2016). Relationship between Perceived Organizational Politics, Supportive Organizational Climate and Job Satisfaction in Thai Higher Education Sector. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 7(5), 396-403. <http://doi.org/10.5901/mjss.2016.v7n5p396>
- Scott, K. A. & Zweig, D. (2008). Dispositional predictors of organizational cynicism. *Paper presented at the annual conference of the Administrative Sciences Association of Canada, Halifax, Nova Scotia, Canada*, 95-113.
- Shaltoot, A. (2016). *Örgüt ikliminin, güvenin, kontrol arzusunun ve bilgi dağıtımının algılanan örgütsel politika üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi [The impact of organizational climate, trust, desire for control, and information distribution on perceived organizational policy. Unpublished master thesis, Marmara University], İstanbul.
- Soysal, A. (2010). Türkiye'de kadın girişimciler: Engeller ve fırsatlar bağlamında bir değerlendirme. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi* [Women entrepreneurs in Turkey: An assessment in the context of difficulties and opportunities. *Ankara University Faculty of Political Sciences Journal*], 65 (1), 83-114.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Pearson Education.
- Tavşancıl, E. (2005). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Nobel Yayın Dağıtım [Measuring attitudes and data analysis with SPSS. Nobel Publishing], Ankara.
- Tayfun, A. & Çatır, O. (2014). Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi* [Examining the organizational cynicism levels of nurses. *Journal of Business Studies*], 6(1), 347-365. [10.20491/isader.2014115978](https://doi.org/10.20491/isader.2014115978)
- Turabik, T. (2019). *Yükseköğretim örgütlerinde örgütsel demokrasi ile politik davranışlar arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi [Relationship between organizational democracy and political behaviors in higher education organizations. Unpublished doctoral dissertation, Hacettepe University], Ankara.
- Turner, J. H. & Valentine, S. R. (2001). Cynicism as a Fundamental Dimension of Moral Decision-Making: A Scale Development. *Journal of Business Ethics*, 34, 123-136. <https://doi.org/10.1023/A:1012268705059>
- Valle, M. & Perrewé, P. L. (2000). Do politics perceptions relate to political behaviors? Test of an implicit assumption and expanded model. *Human Relations*, 53, 359-386. <https://doi.org/10.1177/0018726700533004>
- Vance, R. J., Brooks, S. M. & Tesluk, P. E. (1997). *Organizational cynicism, cynical cultures, and organizational change*. Unpublished manuscript, Center for Applied Behavioral Sciences, Pennsylvania State University.
- Vigoda-Gadot, E. (2007). Leadership style, organizational politics, and employees' performance: An empirical examination of two competing models. *Personal Review*, 36 (5), 661-683. <https://doi.org/10.1108/00483480710773981>
- Vigoda-Gadot, E. & Talmud, I. (2010). Organizational Politics and Job Outcomes: The Moderating Effects of Trust and Social Support. *Journal of Applied Social Psychology*, 40, 2829-2861. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2010.00683.x>
- Vigoda, E. (2000). Organizational Politics, Job Attitudes, and Work Outcomes: Exploration and Implications for the Public Sector. *Journal of Vocational Behaviour*, 57, 326-347. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1742>

- Vigoda, E. & Cohen, A. (2002). Influence tactics and perceptions of organizational politics: A longitudinal study. *Journal of Business Research*, 55, 311-324. [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(00\)00134-X](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(00)00134-X)
- Wilkerson, J. M., Evans, W. R. & Davis, W. D. (2008). A test of coworkers' influence on organizational cynicism, badmouthing, and organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 38(9), 2273-2292.
- Yalçın-Şengül, S. (2018). *Örgütsel politika algısının örgütsel sinizme etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi [The effect of perception of organizational politics on organizational cynicism. Unpublished master thesis, Marmara University], İstanbul.
- Yalçınkaya, A. (2013). *Dağıtım adaletinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi [A research to determine the effects of distributive justice on organizational cynicism. Unpublished master thesis, Istanbul University], İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- YBYS. (2019). Yükseköğretim Bilgi Yönetimi Sistemi. <https://istatistik.yok.gov.tr> adresinden 11.06.2019 tarihinde indirilmiştir [Higher Education Information Management System. It was downloaded from the address <https://istatistik.yok.gov.tr> on 11.06.2019].
- Ye, N. H. & Min, H. Y. (2014). The structural relationship between director's servant leadership, teacher's empowerment and organizational cynicism affecting on teacher's organizational commitment at kindergartens and childcare center. *Korean Journal of Child Studies*, 35(3), 119-135. <https://doi.org/10.5723/KJCS.2014.35.3.119>
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2005). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (5.basım), Seçkin Yayınevi [Qualitative research methods in the social sciences. (5th edition), Seçkin Publishing], Ankara.
- Yılmaz, K. & Şahin, T. (2016). Eğitim fakültelerindeki araştırma görevlilerinin mesleki deneyimlerinin incelenmesi: araştırma görevlisi olmanın anlamına ilişkin fenomenolojik bir çalışma. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi* [An examination of the professional experience of research assistants serving in college of education: A phenomenological study of the meaning of being a research assistant. *Marmara University Atatürk Faculty of Education Journal of Educational Sciences*], 44,143-168. <https://doi.org/10.15285/maruaeabd.286491>
- Yim, J. S. C. & Moses, P. (2016). Work factors and teacher satisfaction: The mediating effect of cynicism toward educational change. *Issues in Educational Research*, 26(4), 694-709.
- YÖK. (1981). Yükseköğretim Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2547.pdf> adresinden 18.10.2019 tarihinde indirilmiştir [Higher Education Law. It was downloaded from <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2547.pdf> on 18.10.2019].
- Zincirli, M. (2017). *Üniversitelerdeki örgüt yapısının akademisyen davranışları üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Fırat Üniversitesi [The influence of organizational structure in universities on academician behaviors. Unpublished doctoral dissertation, Fırat University], Elazığ.

EĞİTİM FAKÜLTELERİNDE ÇALIŞAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGILARI VE ÖRGÜTSEL SINIZM SEVİYELERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Öz

Bu çalışmada Türkiye’deki çeşitli devlet üniversitelerinin eğitim fakültelerinde görev yapan araştırma görevlilerinin, örgütsel politika algıları ile örgütsel sinizm seviyeleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma görevlileri ile çalışılmasının temel sebebi; muğlak bir iş tanımına sahip ve kadro güvencesinden yoksun araştırma görevlilerinin, örgütsel politika sürecine genelde hedef konumundaki gözlemciler olarak fakültelerine ve diğer akademisyenlere karşı sinik tutum ve davranışlar geliştirme ihtimallerinin daha fazla olmasıdır. Korelasyonel tarama modelinde desenlenen çalışmada veri toplamak için 341 araştırma görevlisine e-posta aracılığıyla “Örgütsel Politika Algısı” ve “Örgütsel Sinizm” ölçekleri uygulanmıştır. Çalışmada demografik değişken olarak araştırma görevlilerinin “cinsiyet, yaş, örgütsel kıdem ve eğitim durumu” değişkenleri incelenmiş, verilerin analizi için ise betimsel ve kestirimsel analiz teknikleri kullanılmıştır. Çalışmada, araştırma görevlilerinin eğitim fakültelerindeki akademisyen davranışlarını ortalamanın üstü düzeyde politik algıladıkları ve kendilerini de yine ortalamanın üstü düzeyde sinik olarak hissettikleri tespit edilmiştir. Bununla birlikte gerçekleştirilen analizler sonucunda örgütsel politika algısı alt boyutlarının örgütsel sinizmin önemli bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca araştırma görevlilerinin yaşları, örgütsel kıdemleri ve eğitim durumlarındaki artışa göre politik algıları ile sinik tutum ve davranışlarında artış olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel politika algısı, örgütsel sinizm, eğitim fakültesi, araştırma görevlisi.

GİRİŞ

Modernleşmenin temel sonuçlarından birisi olan insan ihtiyaçlarının artışı ve ihtiyaçların rasyonel bir biçimde giderilmesi zorunluluğu bireylerin birbiriyle işbirliği yapmasını gerektirmiş, bunun sonucunda da en az iki kişinin ortak bir amaç etrafında güç ve eylemlerini birleştirdiği, içinde çeşitli rol ve pozisyonların yer aldığı örgütler ortaya çıkmıştır (Bursalıoğlu, 2010). Örgütler için alan yazında genellikle rasyonel sistemler, açık sistemler, sosyal sistemler veya doğal sistemler gibi sınıflandırmalar mevcuttur (Robbins ve Judge, 2017). Bununla birlikte örgütleri yapısal, insan merkezli, politik veya sembolik bakış açılarıyla da açıklamak mümkündür (Bolman ve Deal, 2017). Rol veya statü gözetmeksizin her bir çalışanın diğerleriyle rekabet etmesi politik perspektife göre örgütsel bir zorunluluk olmakla birlikte çalışanların güce yönelik bu çabaları alanyazında örgütsel politika şeklinde kavramlaştırılmaktadır (Kirel, 1998). Örgütü politik perspektiften inceleyen Pfeffer (1992) de çalışanların bazen performans düşüklüklerini gizlemeyi bazen de görevlerinin bir parçası olmayan istek ve davranışları için destek oluşturmayı veya örgütsel hiyerarşide yükselmek amacıyla diğerlerini etkilemeye yönelik girişimlerde bulunmayı politik davranış, bu karşılıklı girişimlerin oluşturduğu dinamik döngüyü ise örgütsel politika olarak adlandırmıştır. Başka bir şekilde ifade edilecek olursa, örgütsel politika örgütün formal yapısının dışında kalan ve onaylanmayan araçlarla bireysel veya örgütsel sonuçlar elde etmek amacıyla çalışanların güç mücadelelerinden oluşan bir süreç (Ertekin ve Yurtsever-Ertekin, 2003) iken politik davranış bu süreç içerisinde her bir çalışanın uygulamaya koyduğu tekil eylemleri ifade etmektedir (Vigoda ve Cohen, 2002).

Örgütsel politika ve politik davranışla ilişkili olmakla beraber çalışmanın temel değişkenlerinden biri olan örgütsel politika algısını Kacmar ve Ferris (1992) sürecin aktör ve hedef konumundaki çalışanlar tarafından subjektif bir şekilde yorumlanması şeklinde tanımlamıştır. Bununla birlikte örgütsel ortamın politik olarak algılanması her ne kadar kişiye veya konuma göre farklılık gösterse de genellikle politik algılar istenmeyen bireysel ve örgütsel çıktılarla pozitif; arzu edilen çıktılarla ise negatif ilişkiye sahiptir (Valle ve Perrew, 2000; Vigoda-Gadot, 2007). İşte bu istenmeyen çıktılardan birisi de çalışmanın diğer temel değişkeni olan örgütsel sinizmdir. Örgütsel sinizm çalışanların örgüt içinde yaşadıkları kötü deneyimleri sonucu ortaya çıkan, zaman içerisinde çevresel etkenlerle değişikliğe açık olan, çalışanın örgüte ve diğerine yönelik olumsuz inanç, duygu ve davranışlarını içeren bir kavramdır (James, 2005; Naus, Iterson ve Roe, 2007; Wilkerson, Evans ve Davis, 2008; Kannan-Narasimhan ve Lawrence, 2012). James'e (2005) göre örgütsel sinizme ve sinik çalışanlara her örgütte rastlanılmakta; Mintzberg'e (1985) göre de politik davranışlar ve algılar her örgütün kaçınılmaz bir gerçekliği olmaktadır. Bu açıdan düşünüldüğünde çalışmanın örnekleme bağlamında üniversitelerde de örgütü politik algılayan sinik akademisyenlerin var olduğunu söylemek mümkün görünmektedir.

Örgütsel Politika Algısı

Örgütsel politika sürecinin oluşmasında ve devam etmesindeki önemli olgulardan birisinin çalışanın diğerlerinin davranışlarını algılama biçiminden kaynaklandığı ileri sürülebilir. Çünkü örgütsel ortamın öyle olmasa bile çalışanlar tarafından subjektif varsayımlara dayanarak politik olarak algılanması, çalışanların davranışlarını politik bir şekilde

biçimlendirerek örgütsel politika sürecinin başlamasına sebep olur (Ferris ve Kacmar, 1992). Gandz ve Murray (1980) çalışanlar tarafından uygulamaya konulan (*politik*) davranış ile politik olarak algılanan (*normal*) davranış arasında yüksek düzeyde korelasyonun olduğunu iddia etmenin algılama farklılıklarından dolayı pek de mümkün olmayacağını; bu sebeple de örgütsel politikaların objektif bir bakış açısıyla incelenemeyeceğini belirtmişlerdir. Bunun nedeni, Lewin'in (1936) insanların her hangi bir davranışta bulunurken, objektif gerçeğin kendisine göre değil de duruma yönelik gerçeklik algılarına göre hareket etme eğiliminde olduğu görüşüdür. Gerçeklik algısı nesnel bilgi olmayıp genelde zaman ve bağlamdan etkilenen ve de bireysel tutumlara göre şekillenen subjektif bir süreçtir. Yani örgütsel politika algısı davranışların kendisinden çok nasıl anlaşıldıklarıyla ilgilidir. Andrews ve Kacmar (2001) da örgütsel politikanın değişken bir şekilde kimi çalışanlar tarafından olumlu algılanırken kimi çalışanlar tarafından ise olumsuz değerlendirildiğini bildirmektedir. Bir başka ifade ile örgütsel politikadan zarar görenler süreci olumsuz nitelendirirken; süreçten kazanç sağlayanlar örgütsel politikayı örgüt için gerekli görmektedir (Mintzberg, 1985). Bu da çalışanların kendi eylemlerini ve diğerlerinin davranışlarını farklı yorumlamalarından kaynaklanmaktadır (Kacmar ve Carlson, 1997; Vigoda, 2000).

Örgütsel Politika Algısının Öncülleri

Politik algıların kişiden kişiye değişmesinin nedeni kavramın birbirinden farklı, çok sayıda faktörle etkileşim halinde olmasıdır. Örgütsel politika algısının öncüllerine yönelik teorik bir çerçeve oluşturan Ferris, Russ ve Fandt'a (1989) göre algıların farklılaşmasının altında yatan temel sebepler örgütsel, çevresel ve kişisel etkenler olmak üzere üç kategoriden kaynaklanmaktadır. Örgütsel etkenler, *merkezileşme, biçimselleşme, hiyerarşik düzey ve kontrol alanı*; çevresel etkenler, *iş özerkliği, beceri çeşitliliği, geri besleme, ilerleme fırsatı ve diğerleriyle (meslektaşlar, amirler) etkileşim*; kişisel etkenler ise çalışanın *demografik (cinsiyet, yaş, eğitim durumu) ve kişilik özellikleri (makyavelizm, kendilik kontrolü)* faktörlerinden oluşmaktadır.

Merkezileşmenin yükselmesi örgütsel kararların üst yönetim tarafından alındığını, alt kademelerin ise örgütsel kararlar üzerinde az söz sahibi olmadıklarını ifade eder. Böyle bir durumda alt kademe çalışanlarının politik algılarının yüksek olması beklenmektedir (Allen, Madison, Porter, Renwick ve Mayes, 1979). Örgüt resmileştirildikçe, görevler ve karşılığında alınacak ödüller netleşecektir. Böylece çalışanların örgütsel kararlara yönelik politik algıları da azalacaktır (Mintzberg, 1985). Alan yazına göre çalışanın hiyerarşideki konumu yükseldikçe karar süreçlerinde kontrolü artacağından örgütü politik olarak algılama ihtimali düşecek, ancak örgütsel hiyerarşinin genişlemesine paralel olarak örgütü politik algılayan çalışan sayısında artış olacaktır (Mintzberg, 1983; Andrews, Witt ve Kacmar, 2003). Üstün birlikte çalıştığı kişi sayısı arttıkça onları denetlemesi zorlaşacağından ast açısından örgütsel belirsizlik artacak, bu da astların politik algılarını yükseltecektir (Murray ve Gandz, 1980; Ferris ve Kacmar, 1992).

Çalışan yaptığı iş üzerinde bağımsız kararlar aldıkça politik algıları azalacaktır (Kirel, 1998). Görev ne kadar farklı beceriyi bir arada barındırıyorsa o kadar kalifiye bir çalışana ihtiyaç duyar, kalifiye çalışanlar da uzmanlığın kendilerine verdiği güçten dolayı ortamı politik algılamaya daha az meyillidirler (Mintzberg, 1983). Çalışana hiç geri

besleme yapılmaması ya da gerekenden fazla veya çok az geri besleme yapılması politik algıları arttırmaktadır (Ferris ve Kacmar, 1992). Terfi için yaratılan fırsatlar, belirli standartlara bağlı olmadıklarında siyasi algıları artırır (Ferris ve King, 1991). Çalışanlar örgütü değerlendirirken diğerlerinin davranışlarını ve bu davranışların sonuçlarını referans almaktadır. Buna istinaden de örgütte politik davranışlar sergileyen çalışanlar diğerlerinin politik algılamalarını arttırmaktadırlar (Allen, vd., 1979; Kirel, 1998). Ancak Kacmar ve Ferris (1991) diğerleriyle olumlu ilişkiler geliştiren çalışanların, diğerleriyle daha mesafeli olanlara göre örgütü daha az politik algıladıklarını belirtmektedir. Ferris ve Kacmar'a (1992) göre, kadınlar, yaşlılar ve düşük eğitimli çalışanlar örgütsel ortamı daha politik olarak algırlar. Çünkü genellikle hiyerarşinin alt seviyelerindedirler ve karar verme mekanizmalarına dahil olmazlar.

Makyavelist kişilik özelliğine sahip çalışanların politik algıları da yüksek olmaktadır (Kirel, 1998). Ama burada önemli bir ayrım vardır ki, makyavelist çalışanlar politik oyunlarda genellikle aktör konumunda olduklarından sürece yönelik olumlu algılara sahiptirler (Mintzberg, 1985; Ferris ve King, 1991). Kendilik kontrolü yüksek olan çalışanlar etraflarında cereyan eden olaylara daha proaktif yaklaştıkları için düşük politik algıya sahip iken, kendilik kontrolü düşük çalışanlar dış etkilere ve yönlendirmelere daha açık olduklarından diğerlerine göre daha yüksek politik algılara sahiptirler (Ferris ve Kacmar, 1992).

Örgütsel Politika Algısının Sonuçları

Alan yazında örgütün politikleşmesinin olumlu veya olumsuz sonuçlarının olacağı belirtilmesine karşın önemli bir kısım daha çok olumsuz sonuçları konusunda hem fikirdir (Mintzberg, 1985; Valle ve Perrew, 2000; Andrews, vd., 2003; Vigoda-Gadot, 2007). Çünkü güç temelli ilişkilerin ortaya çıkaracağı sürekli çatışma durumunun zaman israfı yaratacağı, örgütün etkinliğini azaltacağı, çalışanlar arasında iletişim engelleri yaratarak bilgi paylaşımını sınırlandıracağı, çalışanları fizyolojik ve psikolojik olarak yıpratacağı sonuç olarak da örgütsel entoripiyi arttıracığı varsayılmaktadır (Poon, 2003). Ayrıca, örgütsel politikanın yoğunlaşmasına bağlı olarak algılanmasının da kolay, hızlı ve yoğun olması kaçınılmazdır. Yoğun bir şekilde algılanan politika, çalışanların kendilerini politik davranmaya zorlayan tehditkar bir ortamda hissetmelerine sebep olmaktadır (Kacmar ve Carlson, 1997).

Örgütsel Sinizm

Sinizm, bireyin, diğer herkesin dürüstlük ve adaletten yoksun olduğuna yönelik inançlarıdır (James, 2005). Genel sinizmin örgüte yönlendirilmiş hali olan örgütsel sinizm, Abraham (2000) göre örgütü eleştirmeye veya küçük görmeye yönelik tepkisel inançlardır. Benzer şekilde, Bernerth, Armenakis, Feild ve Walker (2007) örgütsel sinizmi çalışanların örgütün etik ilkeleri olmadığına dair inançları olarak tanımlamıştır. Bedeian (2007) çalışanların örgütü ve diğerlerini sürekli eleştirmeleri sonucu ortaya çıkan duygunun örgütsel sinizm olduğunu ifade etmiştir. Andersson (1996) da sinizmin engellenme ve umutsuzluk kaynaklı olumsuz bir tutum olmakla birlikte aynı zamanda kişi, grup, ideoloji veya örgüte yönelik olabileceğini belirtmiştir. Konuya Freudiyen bir bakış açısıyla yaklaşan Naus ve arkadaşları (2007) ise örgütsel sinizmi, örgütsel uygulamaların veya diğerlerinin yarattığı hayal kırıklığıyla baş etmek için çalışan tarafından geliştirilen bir tür savunma mekanizması olarak tanımlamıştır. Dean, Brandes ve

Dharwadkar (1998) örgütsel sinizmin bilişsel (beliefs), duyuşsal (affect), davranışsal (behavior) aşamalardan ve örgüte yönelik olumsuz eğilimlerden oluşan bir süreç olarak düşünülmesi gerektiğini söylemiştir. Dean ve arkadaşlarına (1998) göre ilk aşama çalışanın, örgütünü adaletsiz olarak görmesiyle başlar. Çalışan, bu aşamada örgütün etik standartları olmadığına, örgütsel ilişkilerin kişisel menfaatler temelinde kurulduğuna, diğerlerinin bencil, çıkarıcı ve riyakar olduğuna inanır. Kendisinin de örgüt tarafından ihmal edildiğini hissettiği için örgütsel uygulamalara kuşkuyla yaklaşmaktadır (Brandes, 1997; Abraham, 2000). Bir sonraki aşamada ise bilişsel aşamada geliştirdiği olumsuz inançlarına uygun olarak özellikle örgütsel uygulamalara ve diğerlerinin davranışlarına yönelik saygısızlık, öfke, tiksinti, utanç ve nefret gibi güçlü duygular beslemektedir (Eaton, 2000). Ayrıca söz konusu aşamada çalışanın, duygularını diğerleriyle paylaşmasıyla birlikte sinizm daha somut bir hal almaya başlamaktadır. Son aşamada ise çalışan, örgüte yönelik inançları çerçevesinde geliştirdiği kötümser duygularını davranış haline dönüştürmektedir (Eaton, 2000; Fitzgerald, 2002). Bu davranışlar genelde küçümseyici eleştiriler, alaycı söylemler ve örgütün geleceğine yönelik karamsar kehanetler şeklinde görülmektedir (Dean, vd., 1998).

Örgütsel Sinizmin Öncülleri

Alanyazında örgütsel sinizmin demografik (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim, kıdem) ve örgütsel özelliklere (psikolojik sözleşme, örgütsel destek, politik algı, örgütsel adalet, örgütsel güven, kişi-rol çatışması) bağlı deneyimler sonucu ortaya çıkan bir durum olduğu üzerinde durulmaktadır (Andersson, 1996; Dean, vd., 1998; Abraham, 2000; James, 2005).

Demografik özelliklerden ilki olan cinsiyetin örgütsel sinizme neden olmasına inanılmasının ardında yatan sayıltı, kadın ve erkeğin biyolojik, sosyolojik ve psikolojik olarak farklı özelliklere sahip olmalarından dolayı benzer olaylara farklı tepkiler verebilme ihtimallerinin olmasıdır. Medeni durum değişkeninde genel kabul; evli çalışanların ailevi önceliklerinden dolayı örgütsel sinizm seviyelerinin bekar çalışanlara göre daha düşük olacağıdır (Mirvis ve Kanter, 1991). Diğer demografik öncüllerden yaş, kıdem ve eğitim ile ilgili temel varsayım, gençlerin kıdemsiz ve eğitim seviyelerinin daha düşük, yaşlıların ise kıdemli ve daha eğitilmiş olduğu ayrıca gençlerin örgütsel beklentilerinin yaşlı olanlara göre daha yüksek olmasından dolayı beklentileri gerçekleşmediğinde yaşlı çalışanlardan daha fazla demoralize olmaları ve buna bağlı olarak da daha fazla sinik tutum ve davranışlara sahip olacakları yönündedir (Johnson, 2007).

Örgütsel sinizme neden olan örgütsel faktörlerin başında psikolojik sözleşmenin örgüt tarafından ihlal edilmesi gelmektedir (Andersson, 1996; Abraham, 2000). Örgütün her hangi bir şekilde psikolojik sözleşmeye uygun davranmaması çalışanın örgüte yönelik negatif duygusal deneyimler yaşamasına, bunun sonucunda da sinik tutum ve davranışlar sergilemesine neden olmaktadır (Delken, 2004; James, 2005). Ayrıca, örgütsel sinizmi oluşturan bir diğer değişken örgütsel destekten kendini yoksun hissetmesidir (Biswas ve Kapil, 2017). Çalışanlar, örgüt tarafından kendilerine yeterli psikolojik desteğin sağlanmadığını gördüklerinde örgüte karşı güvensizlik ve umutsuzluk gibi olumsuz tutumlar geliştirmektedirler (James, 2005; Byrne ve Hochwarter, 2008). Örgütsel politika algısı da örgütsel sinizmin önemli nedenlerinin başında gelmektedir (Chiaburu, Peng, Banks ve Lomeli, 2013). James'e (2005) göre

örgütü politik olarak algılayan çalışanlar diğerlerine göre örgütsel uygulamalara ve olaylara daha şüpheli yaklaşmakta bu da sinik tutum ve davranışların görülmesine sebep olmaktadır. Bunun yanında örgütsel adalet, sinizme yol açan en belirgin örgütsel nedenler arasında gösterilmektedir (Chiaburu, vd., 2013; Naus, vd., 2007; Biswas ve Kapil, 2017). Çünkü her çalışan örgüte yapmış olduğu katkının karşılığını bekler ve bu beklentinin karşılanmadığını hissettiğinde öncelikle örgütsel adaleti sorgulayarak olumsuz tutumlar geliştirme eğiliminde bulunur (Kutanis ve Çetinel, 2010). Ayrıca, örgütsel güvende meydana gelebilecek azalmaların da örgütsel sinizme neden olduğu iddia edilmektedir (Özler, Atalay ve Şahin, 2010). Kişisel değerleri ile görevin gerektirdikleri arasında sıkışan çalışan özellikle örgütte kalmaya mecbur olduğu durumlarda örgüte karşı beslediği kötü duyguları saklayarak işini devam ettirmekte, Kişi-rol çatışması temelli oluşan bu stres de zamanla örgütsel sinizme dönüşmektedir (Abraham, 2000).

Sinizmin öncüllerine ilişkin en kapsamlı çalışmalardan biri olan Chiaburu ve arkadaşlarının (2013) meta analiz çalışması sonucunda cinsiyet, medeni durum, yaş ve kıdem gibi demografik değişkenlerin sinizm üzerindeki etkisinin zayıf ve anlamsız olduğu görülmüştür. Ayrıca sinizm ile örgütsel adalet ve örgütsel destek arasında olumsuz yönde güçlü; örgütsel politika algısı ve psikolojik sözleşme ihlali ile olumlu yönde güçlü; stres ile olumlu yönde orta düzeyli ilişkiler bulunmuştur. Bununla birlikte örgütsel destek ile sinizmin biriyle ilişkili fakat bağımsız yapılar olduğu ifade edilmiştir.

Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütsel sinizmin bireysel ve örgütsel düzeyde istenmeyen sonuçları olduğu alanyazında sıkça vurgulanmaktadır (Dean, vd., 1998; James, 2005). Bireysel manada psikolojik, fizyolojik ve davranışsal sorunlara (Almada, Zonderman, Shekelle, Dyer, Daviglius, Costa ve Stamler, 1991) sebep olmanın yanında çalışanların iş doyumları düşmekte (Scott ve Zweig, 2008; Yim ve Moses, 2016), bağlılıkları azalmakta (Eaton, 2000; Ye ve Min, 2014), örgütsel vatandaşlık davranışları seyrekleşmekte (Turner ve Valentine, 2001; Wilkerson, vd., 2008), performansları niteliksizleşmekte (Byrne ve Hochwarter, 2008), örgütsel yabancılaşma düzeyleri de artmaktadır (Abraham, 2000; Jiang, Chen, Sun ve Li, 2019). Ayrıca, Chiaburu ve arkadaşları (2013) örgütsel sinizmin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık ile olumsuz yönde güçlü; işten ayrılma niyeti ile olumlu yönde güçlü, iş performansı ile de olumsuz yönde orta düzeyli ilişkileri olduğunu belirtmiştir.

Örgütsel Politika ve Örgütsel Sinizm İlişkisi

Alanyazında örgütsel politika algısı ile sinizm arasındaki ilişki, sinizmin örgütün politik olarak algılanması sonucu ortaya çıkan; çalışanların düşünce, tutum ve davranışlarında meydana gelen olumsuz durumlar olduğu yönündedir (Hochwarter, vd., 2003; James, 2005). Yani bu ilişkide sinizm etkilenen (bağımlı) değişkeni ifade ederken, örgütsel politika algısı ise etkileyen (bağımsız) değişken rolünü üstlenmektedir. Bu iki değişken arasında döngüsel bir ilişki olduğu varsayılmakla birlikte sürecin itici (lokomotif) değişkeni örgüt içerisinde çalışanların bizzat sergiledikleri veya örgütsel uygulamalar ile dolaylı bir şekilde de olsa gerçekleşen politik davranışların çalışanlar tarafından algılanmasıdır (Davis ve Gardner, 2004). Şöyle ki, örgütsel sinizm çalışanın, zaman içerisinde örgütüne karşı

geliştirdiği olumsuz duygu, düşünce ve davranışları olduğundan dolayı bunların bazı deneyimlere dayanması gerekmektedir (Wilkerson, vd., 2008). Bu deneyimler de çalışanın örgütsel politikaya doğrudan veya dolaylı olarak maruz kalmasıyla gerçekleşen olumsuz etkileşimleridir. Kacmar ve Ferris' e (1991) göre Örgütsel politika sürecinde aktör ve hedef olarak ifade edilen iki taraf bulunmaktadır. Politik algıların temel varsayımı olan sübjektiflik ilkesi gereğince aktörler örgütsel politikadan çıkar sağladıkları için bu süreci olumlu değerlendirmekte ve politik algıları da görece daha düşük olmaktadır. Hedef konumundakiler sürecin kaybedeni oldukları için örgütsel politikayı olumsuz değerlendirmekte ve politik algıları da diğerlerine göre daha yüksek olmaktadır (Mintzberg, 1985; Ferris ve King, 1991). Politik algıları yüksek olan hedef konumundaki çalışanlar zamanla örgütle olan duygusal mesafelerini arttırmakta (Butcher ve Clarke, 1999), bunun sonucunda da örgüte ve diğerlerine karşı tepki oluşturmak için sinik tutum ve davranışlar geliştirmektedirler. (Naus, vd., 2007; Dhar, 2009). Ayrıca siniklerin, örgütü olduğundan daha politik algılama ihtimalleri de yüksektir (Hochwarter, vd., 2003).

Amaç ve Önem

Üniversiteler eğitim, araştırma, ulusallaşma, demokratikleşme ve kamu hizmeti misyonu bulunan ve toplumun entelektüel birikimini arttıran stratejik örgütlerdir (Aypay, 2006; Antalyalı, 2007). Bu özel konumu gerçeğinden yola çıkıldığında bilginin üretilmesi ve yayınlanmasından sorumlu akademisyenlik mesleği üniversiteler için daha bir önem arz etmektedir. Üniversitelerin ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücü ise mesleğin ilk adımı olarak kabul edilen araştırma görevliliği ile başlamaktadır. Araştırma görevliliği sürecinde edinilen deneyimler kişinin ileride nasıl bir akademisyen olacağını belirlemede önemli rol oynamaktadır. Bu süreci olumlu deneyimlerle tamamlayanlar ideal bir akademik kimlik oluştururlar. Çalışma arkadaşlarının bireysel örgütü politikleştirdiklerini algılamaya başlayanların iki seçeneği vardır. Ya aktör olarak bu oyuna katılmaya çalışacaklar ya da hedef konumunda kalarak diğerlerine veya örgüte yönelik aidiyetin, güvenin ve adaletin azalması gibi istenmeyen tutum ve davranışlar geliştireceklerdir. Sonuç olarak akademisyenlerin işten ayrılma niyetlerinde, mobbing algılarında ve sinizm seviyelerinde artışlar görülecektir.

Bu çalışma, eğitim fakültelerinde çalışan araştırma görevlilerinin görüşlerine dayanmaktadır. Kaliteli eğitim hizmeti sunarak yeni nesillerin yetiştirilmesinde önemli rolü olan eğitim fakülteleri her ülkede eğitim sisteminin merkezinde bulunmaktadır. Bu açıdan bakıldığında akademisyenlere uygun örgütsel ortamın yaratılmasının olan eğitim fakültelerinin başarısı ve ülkelerin eğitim sistemi açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Araştırma görevlileri ile çalışılmasının temel sebebi ise araştırma görevlilerinin örgütsel politika sürecine genelde hedef konumundaki gözlemciler olarak dahil olmalarıdır. Çünkü 2547 sayılı kanunun 33. maddesine göre ilgili yönetici akademisyenin olumlu görüşü ve rektörün onayıyla ilgili kadroya en fazla üç yıllık süre ile atanan araştırma görevlilerinin kendilerinden daha yüksek akademik bir unvan sahip akademisyenler tarafından atanan tüm görevleri yerine getirmeleri gerekmektedir (YÖK, 1981). Görev tanımındaki bu belirsizlik araştırma görevlilerinin üst konumundaki akademisyenler tarafından istismar edilmelerine yol açmakta ve akademik kimliklerini olumsuz etkilemektedir (Korkut, Muştan ve Yalçınkaya, 1999; Bakioglu ve Pekince, 2011; Yılmaz ve Şahin, 2016). Bu durumun da araştırma

görevlilerinin politik süreçlerden etkilenenler safında yer alarak sinik tutum ve davranışlar geliştirmesine neden olmaktadır.

Örgütsel politika algısı ve sinizm örgütsel davranış alanında yer alan önemli olgulardandır. Alanyazındaki çalışmalar incelendiğinde örgütsel politika algısının bir sonucu olarak kabul edilmesine rağmen sinizmin ağırlıklı olarak başka kavramlarla olan ilişkisinin ele alındığı görülmektedir. Bu iki kavramı bir arada kullanan sınırlı çalışmaya ulaşılmakla birlikte, sinizm ve örgütsel politika algısı ilişkisini üniversite/akademisyen bağlamında inceleyen daha az çalışmaya rastlanılmıştır.

Üniversiter yapı üzerine yürütülen bu çalışmanın ortaya koyacağı sonuçların genelde yönetim, özelde ise örgütsel davranış alanyazına sunacağı katkı açısından önem taşıyacağı düşünülmektedir. Bu nedenle çalışmanın amacı, eğitim fakülteleri özelinde, araştırma görevlilerinin (astların/izleyicilerin) görüşlerinden yola çıkarak, örgütsel politika algısı ile sinizm arasındaki temel ilişkileri bazı demografik değişkenler dahilinde incelemektir.

YÖNTEM

Desen/Model

Bu çalışma örgütsel politika algısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelediği için korelasyonel tarama modelinde desenlenmiştir. Korelasyonel çalışmalarda en az iki farklı değişkenin nedenleri yerine buldukları bağlam içerisinde aralarındaki ilişki incelenir (Karasar, 2017). Çalışmanın bağımlı değişkeni, eğitim fakültelerinde araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm seviyeleri, bağımsız değişkenleri ise yine eğitim fakültelerinde çalışan araştırma görevlilerinin örgütsel politika algıları ile onların cinsiyetleri, yaşları, örgütsel kıdemleri ve eğitim durumlarıdır.

Evren/Örneklem ve Verilerin Toplanması

2018-2019 YÖK istatistiklerine göre Devlet üniversitelerinin eğitim fakültelerinde 928'i erkek ve 1375'i kadın olmak üzere toplam 2303 araştırma görevlisi çalışmaktadır (YBYS, 2019). Çalışmada tabakalı örnekleme ile seçkisiz/rassal örnekleme yöntemleri ardışık bir şekilde kullanılarak evreni temsil edecek kadar verinin toplanması tercih edilmiştir. Tabakalı örnekleme metodunda alt tabakaların varlığından yola çıkarak evrene genelleme yapılırken, seçkisiz/rassal örneklemede evren içerisindeki her bir elemanın örnekleme dahil olma olasılığı aynıdır (Arıkan, 2013; Yıldırım ve Şimşek, 2005). Örneklemi oluşturma ve veri toplama süreci birkaç aşamada gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada örneklem büyüklüğü hesaplama formülü kullanılarak %95 güven seviyesinde ulaşılması gereken en az kişi sayısı 341 olarak belirlenmiştir. Ayrıca bu konuda Tabachnick ve Fidell (2013), ulaşılması gereken en az örneklem sayısının çalışmada kullanılan toplam ifade sayısının 8 katından 50 fazla olması gerektiğini ifade etmiştir. Buna göre en az 290 kişiye ulaşılması gerekmektedir. Çalışmada 341 sayısı temel alındığı için her iki yaklaşımın genel kriterlerinin de sağlandığı görülmektedir. İkinci aşamada evrendeki kadın erkek oranları belirlenmiş ve 341 sayısı bu oranda 137'si erkek ve 204'ü kadın olacak şekilde iki tabakaya ayrılmıştır. Son aşamada ise seçkisiz/rassal örnekleme yöntemi kullanılarak e-posta yoluyla devlet üniversitelerinin eğitim fakültelerinde çalışan 137'si erkek,

204'ü kadın olmak üzere toplam 341 araştırma görevlisine "örgütsel politika algısı" ve "örgütsel sinizm" ölçekleri uygulanarak, veriler toplanmıştır.

Veri Toplama Araçları

Örgütsel Sinizm Ölçeği: Vance, Brooks ve Tesluk' un (1997) geliştirdiği örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçe uyarlamasını Güzeller ve Kalağan (2008) yapmıştır. Ölçek tek boyutlu olup, dokuz ifadeden oluşmakta ve ölçekten toplam puan alınabilmektedir. Ölçekteki 1, 7, 8 ve 9 numaralı ifadeler ters kodlanmıştır. Ölçek 5'li Likert tarzından hazırlandığı için ölçekten alınabilecek en düşük puan 9, en yüksek puan ise 45'dir. Puanların yükselmesi çalışanların sinizm seviyesinde artışı, düşmesi ise azalışı göstermektedir. Ölçeğin geçerliliği, uyarlayanlar tarafından açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri ile ortaya konmuş, güvenilirliği için ise iç tutarlılık katsayısı .83, test tekrar test güvenilirliği katsayısı .81 olarak hesaplanmıştır (Güzeller ve Kalağan, 2008).

Örgütsel Politika Algısı Ölçeği: Kacmar ve Ferris (1991) tarafından geliştirilmiş, Erol (2015) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek, üç boyutlu olup, yirmi bir ifadeden oluşmaktadır. Örgütsel politika algısı bir şemsiye kavram olduğu ve boyutlar da alt ölçekler gibi çalıştıkları için ölçekten genel bir puan alınamamaktadır. 5'li Likert tarzında hazırlanan ölçeğin "yükselmek için gerekeni yapmak" boyutu çalışanın gizlice uyguladığı politik davranışlarını tanımlamak için kullanılmaktadır. Bu boyuttan alınabilecek en yüksek puan 55, en düşük puan ise 11'dir. "Genel politik davranış" boyutu ise çalışanların bireysel hedeflerine yönelik olarak daha çok hangi durumlarda politik davrandıklarını belirlemek için kullanılmaktadır. Bu boyutta iki ifade ters kodlanmıştır ve boyuttan alınabilecek en yüksek puan 30, en düşük puan ise 6'dır. "Dürüstlük/iş ahlakı" boyutu çalışanların örgütsel ödüllere ulaşmak için politik davranmak veya davranmamak arasında kaldıklarında içine düştükleri ikilemleri ifade etmektedir. Ayrıca bu boyut ile çalışanların örgütün performans değerlendirme kriterlerini manipüle etmeye yönelik olarak politik davranış gösterip göstermedikleri ölçülmektedir. Boyuttaki tüm ifadeler ters kodlanmış olup alınabilecek en yüksek puan 20, en düşük puan ise 4'tür. Her hangi bir boyuttan alınan puanın yüksek olması, çalışanın o boyutta tanımlanan politik davranışları çalıştığı örgütte daha fazla algıladığını göstermektedir. Ölçeğin geçerliliğini, Erol (2015) açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri ile ortaya koymuş, güvenilirliği için ise iç tutarlılık katsayısını ölçeğin tamamı için .92 olarak hesaplanmıştır.

Verilerin Analizi

Çalışmada, veriler analiz edilmeden önce veri setinin çok değişkenli normalliğini incelemek için çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmış ve veri setinin parametrik analizler için uygun olduğunu görülmüştür. Katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanlar verilen cevapların aritmetik ortalaması üzerinden hesaplanmıştır. Ortalama puanların değerlendirilmesi yapılırken ölçek ifadelerindeki aralık sayısı (4), seçenek sayısı (5) ile oranlanarak bulunan .80 değeri alt ve üst sınırları belirlemede kullanılmıştır.

Araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm ile örgütsel politika algılarının cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla t testlerinden bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır.

Araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm ile örgütsel politika algılarının yaş, örgütsel kıdem ve eğitim durumları değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek için ise tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Tek yönlü varyans analizi sonrasında farklılığın belirlendiği durumlarda Post-Hoc testi olarak Levene testi ,05'ten küçük çıktığı durumlarda Games-Howell testi kullanılmıştır (Field, 2013). Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenlerde yarattığı farklılığın etki büyüklüğünü, başka bir ifade ile bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki toplam varyansın ne kadarını temsil ettiğini ölçmek için eta-kare (η^2) değerleri hesaplanmıştır (Büyüköztürk, 2017). Etki büyüklüklerinin yorumlanmasında Cohen' in (1988) önerdiği kesim değerleri kullanılmıştır. Buna göre; $0,01 \leq \eta^2 < 0,06$ küçük, $0,06 \leq \eta^2 < 0,14$ orta, $\eta^2 \geq 0,14$ büyük düzeyde etki olarak kabul edilmektedir.

Örgütsel sinizm ile örgütsel politika algıları arasında ilişki olup olmadığını incelemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizinde iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişki, varsa bu ilişkinin derecesi ve yönü korelasyon katsayısı hesaplanarak test edilir (Büyüköztürk, 2017).

Eğitim fakültelerindeki araştırma görevlilerinin örgütsel politika algılarının onların örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde anlamlı bir yordayıcı olup olmadığını test etmek ve (varsa) örgütsel sinizmdeki değişimin ne kadarının örgütsel politika algısı boyutları tarafından açıklanabildiğini belirlemek için regresyon analizi kullanılmıştır. Örgütsel sinizm yordanan (bağımlı), örgütsel politika algısı boyutları ise yordayıcı (bağımsız) değişken olarak tasarlandığı için çalışmada çoklu doğrusal regresyon modeli kullanılmıştır. Bu model bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkende açıkladığı toplam ve (diğer değişkenlerin etkileri kontrol ederek) tekil varyans miktarı arasında karşılaştırmalar yapma olanağı da sunmaktadır. Karşılaştırmalar ardışık iki farklı yaklaşımla yapılmıştır. Birinci yaklaşımda β ve standardize β katsayıları ile yapılan karşılaştırmaların sağlanması ikinci yaklaşım olarak kullanılan kısmi (partial) ve yarı-kısmi (part) korelasyon katsayılarının kareleri ile yapılmıştır. İki farklı yaklaşımın ardışık olarak kullanılmasının sebebi, bağımsız değişkenlerin kendi aralarında korelasyon oluşturduğu durumlarda β ve standardize β katsayıları kullanılarak yapılan karşılaştırmaların regresyon modelinde daha yanlı sonuçlar üretirken, bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni özgün yordama düzeyini test eden kısmi ve yarı-kısmi korelasyon katsayılarının kareleri arasında yapılan karşılaştırmaların daha yansız sonuçlar üretmesidir (Cohen ve Cohen, 1983; Hair, Black, Babin ve Anderson, 2010).

Regresyon analizinde çoklu doğrusal bağıntı veya otokorelasyon (hataların bağımsızlığı) sorunlarının olup olmadığı değişkenlerin tolerans, VIF (variance inflation factor) ve Durbin-Watson değerleriyle, bastırıcı değişkenin veya bastırıcı etkinin (suppression effect) olup olmadığı ise zero-order (Pearson-korelasyon) ve yarı-kısmi korelasyon katsayıları incelenerek kontrol edilmiştir. Modelde çoklu bağıntı olmaması için değişkenlerin tolerans değerlerinin hepsinin 0.2'den büyük, VIF değerlerinin 4 veya altında olması gerekmektedir (Hair, vd., 2010). Durbin-Watson değerinin 2'ye yakın olması otokorelasyon sorunun olmadığını göstermektedir (Field, 2013). Bastırıcı değişkenin ve dolayısıyla bastırıcı etkinin olmadığını ileri sürebilmek için her bir bağımsız değişkenin bağımlı değişken ile olan yansız ilişkilerini gösteren yarı-kısmi korelasyon katsayısının toplam ilişkileri gösteren zero-order katsayısından küçük olması gerekmektedir (Pandey ve Elliott, 2010). Elde edilen veriler .05 ve .01 anlamlılık düzeyinde analiz edilmiş ve bulgular çalışmanın amacına uygun olarak tablolar halinde sunulmuştur.

Geçerlik ve Güvenirlik

Geçerlik, bir ölçme aracının ölçmek istediği psikolojik yapı ile uyuma derecesi iken, güvenilirlik o ölçme aracının ölçmek istediği psikolojik yapıyı ne derece tutarlı ölçtüğüdür (Tavşancıl, 2005; Büyüköztürk, 2017). Bu çalışmada, ölçme araçlarının örneklemeden elde edilen veri seti ile uyuşup uyuşmadığını kontrol etmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile yapı geçerliği, bir tür iç tutarlılık ölçütü olan Cronbach Alfa (α) katsayısı ile de güvenilirliği sınanmıştır. Tablo 1 incelendiğinde her iki ölçeğin de kabul edilebilir uyum indekslerine ve çok iyi α katsayılarına sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 1. Ölçeklerin DFA Uyumu İyiliği ve Cronbach Alfa Değerleri

İncelenen Uyum İndeksleri	Örgütsel Sinizm	Örgütsel Politika Algısı	Mükemmel Uyum	Kabul Uyum	Edilebilir Uyum
χ^2/sd	2.938	2.277	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 3$	
GFI	0.966	0.915	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI \leq .95$	
NFI	0.957	0.908	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI \leq .95$	
CFI	0.971	0.927	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI \leq .95$	
RMSEA	0.066	0.053	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$	
Cronbach Alfa (α)	.90	.89 - (Örgütsel Politika Algısı) .90 - (Yükselmek için Gerekeni Yapmak) .87 - (Genel Politik Davranış) .91 - (Dürüstlük/İş Ahlakı)			

BULGULAR ve YORUM**Tablo 2.** Araştırma Görevlilerinin Demografik Özellikleri

Demografik Değişken	Kategori	N	%
Cinsiyet	Erkek	137	40.0
	Kadın	204	60.0
Yaş	23-27 arası	119	35.0
	27-31 arası	139	41.0
	31-35 arası	83	24.0
Örgütsel Kıdem	0-3 arası	136	40.0
	3-6 arası	119	35.0
	6-9 arası	86	25.0
Eğitim Durumu	Yüksek Lisans Ders	56	16.0
	Yüksek Lisans Tez	68	20.0
	Doktora Ders	94	28.0
	Doktora Tez	123	36.0
Toplam		341	100.0

Tablo 2’de görüleceği üzere araştırma görevlilerinin çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır. Yaş değişkeninde 27-31 yaş arası, örgütsel kıdemde 0-3 yıl arası, eğitim durumu değişkeninde ise doktora tez dönemindeki araştırma görevlileri Türkiye’deki eğitim fakültelerinin genel yapısına benzer şekilde çoğunluğu oluşturmaktadır.

Tablo 3. Sinizm ile Örgütsel Politika Algısının Alt Boyutlarına İlişkin Betimsel İstatistikler ve Korelasyon Değerleri

	N	Ort.	ss.	Yükselmek için Gerekeni Yapmak	Genel Politik Davranış	Politik	Dürüstlük/İş Ahlakı	Örgütsel Sinizm
Yükselmek için Gerekeni Yapmak	341	3.59	.034	1				
Genel Politik Davranış	341	2.92	.032	.600**	1			
Dürüstlük/İş Ahlakı	341	3.26	.041	.505**	.529**	1		
Örgütsel Sinizm	341	3.15	.039	.601**	.616**	.694**	1	

** p<.01

Tablo 3’de görüleceği üzere en yüksek algının “sıklıkla” seviyesi ile yükselmek için gerekeni yapmak (3,59) boyutunda olduğu tespit edilmiştir. Bunu sırasıyla dürüstlük/iş ahlakı (3,26) ve genel politik davranış (2,92) boyutları takip etmektedir. Aktörün olumsuz imaj yaratmamak adına çatışma ortamlarından kaçınarak rakip aktörlerin proaktif davranışlarına karşı geliştirdiği savunma temelli pasif politik davranışları içeren yükselmek için gerekeni yapmak boyutunun diğer boyutlara göre daha yüksek çıkmasının sebebi olarak araştırma görevlilerinin politik sistem tarafından fark edilmemek için sessiz kaldığı veya gerçeğin yerine duymak istenilenleri söyledikleri, dolayısıyla da güç sahibi kişilerin etrafında olmayı tercih ettikleri düşünülmektedir. Dürüstlük/iş ahlakı boyutunun yüksekliği, araştırma görevlilerinin eğitim fakültelerinde görevlerini yerine getirirken etik ikilemler yaşadıklarının ve örgütsel kazanımları daha çok politik davranan çalışanların aldığını düşündüklerinin bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Genel politik davranış boyutunun göreceli olarak düşük çıkması ise bu boyuttaki ifadelerin araştırma görevlileri tarafından bu tarz davranışların sıradan kabul edilmesinden kaynaklanmış olabilir. Bununla birlikte araştırma görevlilerinin sinizm düzeyleri (3,15) de “sıklıkla” seviyesine yakındır. Bu bulgu, eğitim fakültelerinde politik algıların ve bunun sonuçlarından birisi olarak kabul edilen örgütsel sinizmin var olduğu ve kayda değer şekilde yüksek algılandığı anlamına gelmektedir. Buradan yola çıkarak araştırma görevlilerinin akademik ortamı politik temelli değerlendirdikleri, kariyer yapmak için sadece çalışmanın yeterli olmadığı ve kendilerini sinik hissettikleri yönünde görüş belirttikleri ifade edilebilir.

Tablo 3’de örgütsel politika algısı alt boyutları ile örgütsel sinizm arasında yüksek düzeye yakın ve anlamlı korelasyonlar elde edilmiş olup, araştırma görevlilerinin örgütsel politika algılarının tüm alt boyutlarda örgütsel sinizm algıları ile pozitif yönlü hareket ettiği görülmüştür. Bu ilişkinin çalışmanın kuramsal kısmında değinildiği gibi politik algının örgütsel sinizmin temel sebeplerinden biri olması gerçeğinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Tablo 4. Örgütsel Politika Algısının Örgütsel Sinizmi Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi

Değişken	B	Std. Hata	t	Std. B	p	Korelasyonlar			Tolerans	VIF
						Zero-Order	Kısmi	Yarı Kısmi		
Sabit	-.067	.136	-.493		.622					
Yükselmek için Gerekeni Yapmak	.268	.045	5.909	.230	.000	.601	.269	.177	.591	1.693
Genel Politik Davranış	.289	.048	6.013	.238	.000	.616	.274	.180	.571	1.751
Dürüstlük/İş Ahlakı	.433	.035	12.292	.451	.000	.694	.503	.368	.666	1.502
R=	.774	R ² =	.599							
F=	222.200	p=	.000							
Durbin-Watson (d) =	1.957									

p<.01

Yapılan çoklu regresyon analizi sonucunu gösteren tablo 4 incelendiğinde Durbin-Watson değerinin 2'ye oldukça yakın (1,957), tolerans değerlerinin 0.2'den (,591; ,571; ,666) büyük; VIF değerlerinin ise 4'ten (1,693; 1,751; 1,502) küçük değerler aldığı ve tüm bağımsız değişkenlerin yarı-kısmi korelasyon katsayılarının (,177; ,180; ,368) zero-order katsayılarından (,601; ,616; ,694) küçük olduğu için modelde oto-korelasyon, çoklu bağıntı, bastırıcı değişken ve bastırıcı etki gibi problemlerin olmadığı görülmektedir. Bununla birlikte modelin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu (F=222,200; p=0,00) ve örgütsel politika algısı alt boyutlarının örgütsel sinizmine ilişkin toplam varyansın %60'nı açıkladığı bulgulanmıştır. Ayrıca, β ve standardize β katsayılarına göre, yordayıcı değişkenlerin örgütsel sinizm üzerindeki görelî önem sırası; dürüstlük/iş ahlakı (β =,433; Std. β =,451; t=12,292; p<0,00), genel politik davranış (β =,289; Std. β =,238; t=6,013; p<0,00) ve yükselmek için gerekeni yapmak (β =,268; Std. β =,230; t=5,909; p<0,00) şeklindedir. Ayrıca, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken ile olan kısmi (partial) ve yarı-kısmi (part) korelasyon katsayılarının karelerinin büyükten küçüğe sıralanışı; dürüstlük/iş ahlakı (,503² ,368²), genel politik davranış (,274² ,180²) ve yükselmek için gerekeni yapmak (,269² ,177²) şeklindedir. Başka bir ifade ile birinci yaklaşımla ortaya konan bulgu ikinci yaklaşımla doğrulanmış ve dürüstlük/iş ahlakının örgütsel sinizmi açıklama gücü en yüksek olan değişken olduğu görülmüştür.

Analiz sonuçlarına göre, oluşan çoklu doğrusal regresyon modeli $S=a+bX_1+cX_2+dX$ olmak üzere $S=-,0,67*$ yükselmek için gerekeni yapmak + ,268*genel politik davranış + ,433*dürüstlük/iş ahlakı olarak kurulabilir. Çoklu doğrusal regresyon analizi sonucu ortaya konan bulgular topluca değerlendirildiğinde, örgütsel politika algısının örgütsel sinizmin önemli bir yordayıcısı olduğu ileri sürülebilir.

Tablo 5. Araştırma Görevlilerinin Sinizm ve Örgütsel Politika Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılıkları

Boyutlar	Cinsiyet	N	Ort.	ss.	t	sd	p																																
Yükselmek için Gerekeni Yapmak	Erkek	137	3.56	.694	-.737	414.487	.462																																
	Kadın	204	3.61	.750				Genel Politik Davranış	Erkek	137	2.87	.684	-1.251	404.011	.212	Kadın	204	2.95	.707	Dürüstlük/iş Ahlakı	Erkek	137	3.17	.825	-1.899	420.865	.058	Kadın	204	3.32	.919	Örgütsel Sinizm	Erkek	137	3.07	.782	-1.780	424.358	.076
Genel Politik Davranış	Erkek	137	2.87	.684	-1.251	404.011	.212																																
	Kadın	204	2.95	.707				Dürüstlük/iş Ahlakı	Erkek	137	3.17	.825	-1.899	420.865	.058	Kadın	204	3.32	.919	Örgütsel Sinizm	Erkek	137	3.07	.782	-1.780	424.358	.076	Kadın	204	3.21	.886								
Dürüstlük/iş Ahlakı	Erkek	137	3.17	.825	-1.899	420.865	.058																																
	Kadın	204	3.32	.919				Örgütsel Sinizm	Erkek	137	3.07	.782	-1.780	424.358	.076	Kadın	204	3.21	.886																				
Örgütsel Sinizm	Erkek	137	3.07	.782	-1.780	424.358	.076																																
	Kadın	204	3.21	.886																																			

p<.05

Tablo 5'e bakıldığında, araştırma görevlilerinin cinsiyet değişkenine göre örgütsel politika algısı boyutları ile örgütsel sinizm düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar görülmemektedir. Bu bulgu kadın ve erkeklerin örgütlerini benzer algıladıkları veya toplumsal cinsiyet rollerinin araştırma görevlileri üzerinde herhangi bir etkisinin bulunmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 6. Araştırma Görevlilerinin Sinizm ve Örgütsel Politika Algılarının Yaş, Örgütsel Kıdem, Eğitim Durumu ve Bölüm Değişkenlerine Göre Farklılıkları

Boyut	Değişken	Grup	N	Ort.	ss.	F	p	Fark	η^2	
Yükselmek için Gerekeni Yapmak	Yaş	(X) 23-27 arası	119	3.49	.721	1.773	.035	X - Z	.015	
		(Y) 27-31 arası	139	3.59	.753					
		(Z) 31-35 arası	83	3.73	.674					
	Örgütsel Kıdem	(X) 0-3 arası	136	3.47	.719	6.074	.002	X - Y	.026	
		(Y) 3-6 arası	119	3.68	.630					
		(Z) 6-9 arası	86	3.74	.848					
	Eğitim Durumu	(X) Yüksek Lisans Ders	56	3.49	.689	.662	.576	X - Z	.004	
		(Y) Yüksek Lisans Tez	68	3.56	.629					
		(Z) Doktora Ders	94	3.61	.720					
		(T) Doktora Tez	123	3.63	.788					
	Genel Politik Davranış	Yaş	(X) 23-27 arası	119	2.81	.667	1.706	.030	X - Z	.015
			(Y) 27-31 arası	139	2.92	.726				
(Z) 31-35 arası			83	3.05	.675					
Örgütsel Kıdem		(X) 0-3 arası	136	2.80	.699	6.926	.001	X - Y	.030	
		(Y) 3-6 arası	119	2.98	.645					
		(Z) 6-9 arası	86	3.10	.734					
Eğitim Durumu		(X) Yüksek Lisans Ders	56	2.69	.717	2.976	.031	X - T	.020	
		(Y) Yüksek Lisans Tez	68	2.88	.669					
		(Z) Doktora Ders	94	2.95	.700					
		(T) Doktora Tez	123	2.99	.695					
Dürüstlük/İş Ahlakı		Yaş	(X) 23-27 arası	119	3.15	.837	3.032	.020	X - Z	.000
			(Y) 27-31 arası	139	3.24	.907				
	(Z) 31-35 arası		83	3.45	.884					
	Örgütsel Kıdem	(X) 0-3 arası	136	3.08	.840	12.167	.000	X - Y	.052	
		(Y) 3-6 arası	119	3.32	.842					
		(Z) 6-9 arası	86	3.61	.953					
	Eğitim Durumu	(X) Yüksek Lisans Ders	56	2.88	.764	5.134	.002	X - Z	.033	
		(Y) Yüksek Lisans Tez	68	3.25	.849					
		(Z) Doktora Ders	94	3.26	.899					
		(T) Doktora Tez	123	3.39	.900					
	Örgütsel Sinizm	Yaş	(X) 23-27 arası	119	3.02	.800	4.631	.001	X - Z	.030
			(Y) 27-31 arası	139	3.11	.895				
(Z) 31-35 arası			83	3.39	.780					
Örgütsel Kıdem		(X) 0-3 arası	136	2.93	.832	18.787	.000	X - Y	.077	
		(Y) 3-6 arası	119	3.26	.803					
		(Z) 6-9 arası	86	3.53	.793					
Eğitim Durumu		(X) Yüksek Lisans Ders	56	2.79	.781	5.203	.002	X - Y	.034	
		(Y) Yüksek Lisans Tez	68	3.16	.844					
		(Z) Doktora Ders	94	3.14	.834					
		(T) Doktora Tez	123	3.27	.849					

p<.05

Tablo 6'da örgütsel sinizm ile örgütsel politika algısı boyutlarında genç araştırma görevlilerinin puanlarının orta/yaşlı araştırma görevlilerinden anlamlı derecede düşük olduğu görülmektedir. Buna göre genç araştırma görevlilerinin örgütlerini daha az politik algıladıkları ve buna bağlı olarak sinizm seviyelerinin de daha düşük olduğu söylenebilir.

Ancak etki büyüklüğünü gösteren eta-kare (η^2) değerlerine göre yaş değişkeninin araştırma görevlilerinin politik algıları ve sinizm seviyeleri üzerinde küçük bir etkisinin olduğu görülmektedir.

Ayrıca tablo incelendiğinde mesleğinin ilk yıllarındaki araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm seviyeleri ile örgütsel politikaya ilişkin algılarının kıdemli araştırma görevlilerinden daha düşük olduğu bulgulanmıştır. Bu bulgu göreve yeni başlayan araştırma görevlilerinin örgütlerini daha az politik algıladıkları ve buna bağlı olarak daha az örgütsel sinizm yaşadıkları şeklinde yorumlanabilir. Etki büyüklüğünü gösteren eta-kare (η^2) değerlerine bakıldığında ise örgütsel kıdem değişkeninin araştırma görevlilerinin örgütsel politika algısı boyutları üzerinde küçük olmakla birlikte giderek artan bir etkiye sahip olduğu, sinizm seviyeleri üzerinde ise orta düzeyde bir etkisi olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, yüksek lisans ders döneminde olan araştırma görevlilerinin sinizm seviyeleri ile örgütsel politika algılarının daha üst düzeyde eğitim görenlerden anlamlı derecede düşük olduğu da bulgulanmıştır. Yani lisans üstü eğitimlerinin başlangıcında olan araştırma görevlilerinin sinizm seviyeleri düşük olmakta ve örgütlerini fazla politik algılamamaktadırlar. Ancak etki büyüklüğünü gösteren eta-kare (η^2) değerleri incelendiğinde eğitim durumu değişkeninin araştırma görevlilerinin politik algıları ve sinizm seviyeleri üzerinde küçük bir etkisinin olduğu görülmektedir.

SONUÇ ve TARTIŞMA

Bürokratik özellikler taşımaya rağmen üniversiteler, diğer kamu örgütlerine göre yüksek karmaşıklık ve düşük formalleşme seviyelerinin sonucu olarak daha özerk bir yapıya sahiptirler. Çalışma sonucunda araştırma görevlilerinin örgütlerini önemli düzeyde politik olarak algıladıkları tespit edilmiştir. Alanyazında yapılan benzer çalışmalarda da üniversitelerin farklı hiyerarşik kademelerdeki akademisyenler tarafından oldukça politik olarak algılandığı ortaya konmuştur. Bu durumun temel sebeplerinin başında ise üniversitelerdeki kariyer fırsatların diğer örgütlerden farklı olması gösterilmiştir (Vigoda-Gadot ve Talmud, 2010; Ishaq ve Khalid, 2014; Atta ve Khan, 2016; Salam, 2016; Büber, 2019; Durnalı ve Ayyıldız, 2019; Javed ve Ishak, 2019; Pehlivan, Kılıçssal ve Kızıldağ, 2019). Yani örgüt içerisinde çeşitli çıkar çatışmaları yaşayan akademisyenlerin yükselme, örgütsel kaynaklardan maksimum düzeyde faydalanma veya hiyerarşik konumunu koruma gibi bireysel amaçlarını gerçekleştirmek için politik davranışlar sergiledikleri, bunun sonucunda da üniversiteyi zaman içerisinde giderek politikleştirdikleri veya politik olarak algıladıkları düşünülmektedir. Ayrıca örgütlerdeki politik algılar yükseldikçe örgütsel prosedürler ve ilişkiler, çalışanlar tarafından çıkar odaklı olarak değerlendirilmektedir (Erol, 2015; Çayır ve Emhan, 2017). Buna karşın Aybar (2018) ile Emre (2018) akademisyenlerin çalıştıkları örgüte karşı orta düzeylerde politik algılara sahip olduğunu iddia etmiştir. Bu iki çalışmada farklı bulgulara ulaşılmasının nedeni olarak sosyal bir sistem olan üniversitelerdeki iç işleyişlerin önelliği öne sürülebilir. Üniversitelerdeki örgütsel politikayı politik davranışlar üzerinden değerlendiren Kaya (2014) eğitim fakültelerinde politik davranışların kullanıldığını, Oruç (2015) ve Turabik (2019) üniversitelerde politik davranışlarla orta düzeylerde karşılaştığını, Nejad, Abbaszadeh ve Hassani (2011) ise akademisyenlerin politik davranışlara sıklıkla başvurduğunu belirtmiştir. Bu durumun temel sebebi olarak gerçek politik davranış ile algılanan politik davranış arasında her zaman güçlü bir uyumun olmaması gösterilebilir (Gandz ve Murray, 1980).

Çalışma sonucunda araştırma görevlilerinin önemli derecede örgütsel sinizm yaşadıkları belirlenmiş, üniversitelerde yaşanan örgütsel sinizm üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde ise akademisyenlerin orta ve üstü düzeylerde kendilerini sinik hissettikleri görülmüştür (Bedeian, 2007; Qian, 2007; Arslan, 2012; Apaydın, 2012; Kahya, 2013; Gün, 2015; Anaş, 2016; Koyun-Mehtap, Alnıaçık, Akyürek ve Günsel, 2015; Zincirli, 2017; Emre, 2018). Örgütlerin en önemli unsuru insan olduğu için örgütsel sinizmin her örgütte farklı seviyelerde görülmesi olağandır. Ancak, hissedilebilir seviyelerde sinizmin yaşandığı örgüt bütünlükten, adaletten, bağlılıktan yoksun ve sürekli eleştirilere maruz kalan bir görünüm sergiler. Bununla birlikte sinizmin bireysel ve örgütsel sonuçları düşünüldüğünde özellikle üniversitelerde görülen orta ve üstü düzeylerde örgütsel sinizmin görmezden gelinemeyecek kadar ciddi bir durum olduğu düşünülmektedir. Çünkü sinik tutum ve davranışlarda bulunan akademisyenler önce kendilerine sonra da fakültelerine yönelik çeşitli sorunlara neden olabilirler.

Çalışmada örgütsel politika algısı ve örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü yüksek düzeye yakın ilişkiler ile örgütsel politika algısının örgütsel sinizmin önemli bir yordayıcısı olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sonuca göre eğitim fakültelerindeki politik ortamın hissedilebilirliği arttıkça araştırma görevlileri eğitim fakültelerinin dürüstlükten ve bütünlükten yoksun olduğuna inanmakta, örgüte karşı olumsuz duygular hissetmekte, örgütü küçümseme, eleştirme ve şikayet etme gibi davranışsal tepkiler vermekte yani sinikleşmektedirler. Örgütsel politika ile örgütsel sinizm arasında ortaya konan bu nedensel ilişkiye yönelik Butcher ve Clarke (1999) örgütün karanlık tarafı olarak da bilinen örgütsel politika sürecinin hedef konumundaki çalışanlar tarafından daha çok gizlilik içeren manipüle edici davranışlarla açıklandığını belirtmektedir. Politik algı ile sinizm arasında daha net bir ilişki kuran Davis ve Gardner (2004) ise çalışanların örgütü politik olarak algılamaya başladığında sinizmin de başladığını iddia etmektedir. Hochwarter ve arkadaşları (2003) sinizmin hem bireysel hem de örgütsel anlamda politik algılamalardan manidar bir şekilde etkilendiğini ifade etmektedir. James (2005) de örgütsel politikanın sinizmin önemli öncüllerinden biri olduğu için yüksek politik algıya sahip çalışanların şüphecilik, öğrenme veya kendini kapatma gibi sinik davranışlar sergilemesinin sıklıkla karşılaşılan bir durum olduğunu dile getirmektedir. Dhar (2009) örgüt içerisinde sergilenen politik davranışları fark eden çalışanların bu süreci kendileri için tehdit veya baskı unsuru, kendilerini ise bu sürecin çaresiz kurbanları olarak gördüklerini, Naus ve arkadaşları (2007) ise sinik tutum ve davranışların bu korku ve stresle baş etmek için çalışanlar tarafından geliştirilen bir savunma mekanizması olarak düşünülmesi gerektiğini söylemektedir. Özler ve arkadaşları (2010) örgütsel sinizm ile politik algı ilişkisini örgütsel güven bağlamında inceleyerek örgütsel politika sürecinin çalışanın örgüte karşı güvenini zedelediğini, bunun da sinik tutumları ifade eden hayal kırıklığı, pişmanlık ve umutsuzluk gibi duygulara sebep olduğunu ileri sürmektedir. Ayrıca, bu çalışmanın sonuçlarıyla uyumlu bir şekilde Emre (2018) ile Kerse ve Karabey (2019) çalışmalarında politik algılarla sinik tutum ve davranışlar arasında yüksek ve orta düzeyde pozitif ilişkiler bulgularken, Yalçın-Şengül (2018) de örgütsel politika algısının örgütsel sinizmin önemli bir yordayıcısı olduğunu ortaya koymuştur.

Çalışmanın bir diğer sonucu olarak araştırma görevlilerinin politik algılarının ve örgütsel sinizm seviyelerinin cinsiyetlerine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Ancak Ferris ve arkadaşları (1989) örgütsel politika algısı modelini geliştirirken cinsiyeti, örgütsel politika algısını etkileyen demografik bir değişken olarak ele almışlardır. Ayrıca Soysal'a (2010) göre örgütlerde kadın çalışanlar erkeklere göre daha az temsil edilmekte, eğitim ve genel

nitelikler açısından aralarında fark olmamasına rağmen çoğu örgütte erkek çalışanlar kadınlara göre daha önemli sayılmaktadır. Bu durum örgütsel politika açısından değerlendirildiğinde, kadınların örgütsel politika sürecine katılımlarının düşük olması (Vigoda, 2000), bu sebeple de etkin olmadıkları politik süreçlere yönelik algılarının erkeklerden daha yüksek olması beklenmektedir (Ferris ve Kacmar, 1992; Andrews, vd., 2003). Bu temel varsayımı doğrular şekilde bazı çalışmalarda kadın çalışanların örgütsel politika algılarının erkek çalışanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur (Vigoda ve Cohen, 2002; Mohammed, 2011; Çelik, 2017). Buna karşın, Ferris ve arkadaşlarının (1989), Drory ve Beauty'in (1991) ve Aybar'ın (2018) çalışmalarında erkeklerin ortamı daha politik algıladıkları yönünde bulgular elde edilirken; O'Connor ve Morrison'un (2001), Shaloot'un (2016), Gürce'nin (2018), Emre'nin (2018), Yalçın-Şengül'ün (2018) çalışmalarında bu çalışmanın sonuçlarını destekler nitelikte cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılıklar ortaya çıkmamıştır. Neticede örgütsel politika algısı modeli revize edilerek cinsiyet değişkeni modelden çıkarılmıştır (Ferris, Adams, Kolodinsky, Hochwarter ve Ammeter, 2002). Cinsiyet faktörü örgütsel sinizm bağlamında incelendiğinde ise alanyazında sıklıkla ortaya konulduğu (Fero, 2005; James, 2005; Gün, 2015) gibi bu çalışmada da cinsiyet değişkeninin araştırma görevlilerinin fakültelerine yönelik sinik tutum ve davranışlarını farklılaştırmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna karşın Mirvis ve Kanter (1991), Yalçınkaya (2013) ile Anaş (2016) kadınların erkeklere göre daha iyimser olduğunu bu sebeple erkek çalışanların sinizm düzeylerin kadınlardan daha yüksek olduğunu belirtmektedir. Farklı bir görüş olarak Lobnikar ve Pagon (2004), Altınöz, Çöp ve Sığındı (2011) ile Gedik ve Üstüner (2019) ise kadınların örgütlerdeki mağduriyetlerinin daha fazla olmasından kaynaklı erkeklere göre daha yüksek sinizm düzeylerine sahip olduklarını iddia etmektedirler. Ancak çalışma neticesinde cinsiyet faktörünün ne politik algılarda ne de sinizm seviyeleri üzerinde bir etkiye sahip olmamasının akademisyenlik mesleğinin, kadınların ve erkeklerin farklılaşan davranışlarının toplumsal cinsiyet rollerine göre değişmemesinden ve eğitim seviyesi ile toplumsal cinsiyet rolleri arasındaki ilişkiden kaynaklandığı düşünülmektedir. Ayrıca Oruç'un (2015) ve Turabik'in (2019) farklı değişkenlerle akademisyenler üzerine yürüttükleri çalışmalarda da bu çalışmanın sonuçlarını destekler nitelikte kadın ve erkek akademisyenler arasında anlamlı görüş farkları ortaya konamamıştır.

Teorik olarak çalışanın yaşı ile ilgili öngörü örgütsel kıdem üzerinden değerlendirilmektedir. Genç yaşta çalışanların örgüte yeni girdiği, dolayısıyla işe yeni başlayan bir çalışanın örgütün politik ortamını algılayacak yeterince deneyime sahip olmayacağı ve bu durumun sonucunda da örgütsel sinizm yaşamayacağı yönündedir. Bu varsayımı doğrular şekilde çalışma sonucunda gençlerin örgütü daha az politik algıladıkları, buna yönelik olarak daha az örgütsel sinizm hissettikleri tespit edilmesine rağmen alanyazın incelendiğinde yaş ile örgütsel sinizm ve örgütsel politika arasındaki ilişkiye yönelik net bir sonuca varmak zor görünmektedir. Örneğin, Andersson, (1996), Fero (2005), James (2005), Bernerth ve arkadaşları (2007), Gün (2015), Emre (2018), Yalçın-Şengül (2018) yaş ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığını gözlemlerken Şahin, Erkiş ve Taşpınar (2013) yaş ile örgütsel sinizm seviyesi arasında pozitif, Fındık ve Eryeşil (2012) ile Altınöz ve arkadaşları (2011) negatif korelasyon bulgulamışlardır. Yaş ile örgütsel politika arasındaki ilişkide ise alanyazında sıklıkla aralarında negatif bir korelasyonun olduğu üzerinde durulmuştur. Nitekim, daha fazla örgütsel kıdeme sahip olan çalışanların yaşça daha büyük olabileceği ihtimali üzerinden konu değerlendirildiğinde, Çınar-Altıntaş'ın (2007) ve Eryılmaz'ın (2014) bulgularına göre yaşlı çalışanların daha düşük örgütsel politika algısına sahip olduğu görülmektedir. Bu bulguyu

destekler nitelikte Vigoda-Gadot ve Talmud'un (2010) genç akademisyenlerin üzerindeki baskının ve iş yükünün çokluğunu sebep gösterdikleri çalışmalarında yaş ile politik algılar arasında negatif bir korelasyon bulunmuştur. Ancak, Vigoda ve Cohen (2002) ile Ayhan (2013) yaşlı çalışanların örgütsel kıdemlerine bağlı olarak buldukları örgütü en iyi şekilde tanıdıklarını bundan dolayı da örgütsel politika algılarının daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Yine akademisyenler üzerinde çalışma yapan Aybar (2018) yaşça büyük olan akademisyenlerin örgütsel deneyimlerine bağlı olarak yaş küçük olanlara göre olayları daha fazla politik çerçeveden değerlendirme eğiliminde olduklarını bildirmektedir. Mohammed (2011), Shaloot (2016), Gürce (2018), Yalçın-Şengül (2018), Emre (2018) ve Acar (2019) ise örgütsel politika algısı ile yaş arasında her hangi bir ilişkinin bulunmadığını ifade etmiştir.

Çalışma sonucunda örgütsel kıdem politik algıyı ve sinizm seviyesini arttırdığı bulunmuştur. Ferris ve arkadaşlarının (1989) örgütsel politika algısı modeline göre kıdemliler politik davranışlara kıdemsizlerden daha çok maruz kaldıkları için örgütsel ortamda cereyan eden olayların altında yatan politik sebeplerin daha fazla farkındadırlar. Ayrıca, politik oyunlarda hedef konumunda kalan çalışanlar o örgütte çalışmaya devam ettikçe algısal seçicilikleri politikleşecek bunun sonucunda da sinik tutum ve davranışlarda bulunacaklardır. Alanyazında bu çalışmada olduğu gibi örgütsel kıdem politik algıları arttırdığını bulgulayan bazı çalışmalar (Ferris ve King, 1991; Kacmar ve Ferris, 1993; Vigoda ve Cohen, 2002; Ayhan, 2013; Aybar, 2018) bulunmakla birlikte örgütsel kıdem artmasına bağlı olarak politik algılarda azalma olduğunu iddia eden çalışmalara da rastlanılmıştır (Ferris ve Kacmar, 1992; Çınar-Altıntaş, 2007). Bazı çalışmalarda ise kıdem ile politik algı arasında her hangi ilişkinin ortaya konmadığı görülmüştür (Mohammed, 2011; Shaloot, 2016; Çelik, 2017; Eken, 2017; Gürce, 2018; Yalçın-Şengül, 2018; Acar, 2019). Bununla birlikte alanyazında örgütsel sinizmin de çalışanın kıdemine bağlı olarak artış gösterdiğini bulgulayan çalışmaların (Delken, 2004; Tayfun ve Çatır, 2014) yanı sıra örgütsel kıdem ile sinik tutum ve davranışlar arasında negatif korelasyonun olduğunu (Lobnikar ve Pagon, 2004; James, 2005; Naus, vd., 2007; Yalçın-Şengül, 2018) ve sinizm ile örgütsel kıdem arasında ilişkinin olmadığını iddia eden çalışmalara da (Bernerth vd., 2007; Johnson, 2007; Gün, 2015) rastlanılmıştır. Kıdem ile politik algı ve sinizm arasında ilişki olmadığını iddia eden çalışmaların temel varsayımı; kıdemi yüksek çalışanların örgütsel politikayı örgütün olağan bir durumu olarak kabul etmelerine, kıdemi az çalışanların ise örgütsel işleyişe dair fikirlerinin daha oluşmamasına bağlı olarak kendilerini sinik hissetmemeleridir. Ayrıca örneklendirilen çalışmalardaki sonuçlarının farklılık göstermesinin bir diğer sebebinin de çalışmalardaki örneklemlerin niteliğinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Alanyazındaki çalışmalar incelendiğinde örgütsel kıdem ve yaş ile çalışanların politik algılamaları ve buna bağlı olarak sinizm seviyeleri arasındaki ilişkilerin cinsiyet değişkeninde olduğu gibi net bir biçimde ortaya konmadığı görülmektedir. Yukarıda örneklendirilen çalışmalarda ortaya çıkan örgütsel kıdem ve yaş ile politik algı ve sinizm arasındaki ilişkiler şöyle özetlenebilir: Pozitif ilişki, çalışanın zaman içerisinde örgütü tanımaya bağlı olarak şekillenen politik davranışlara yönelik algısal seçiciliğiyle ve bunun sonucunda ortaya çıkan sinik tutumlarıyla açıklanabilir. Negatif ilişki, özellikle genç çalışanların sinik tutum ve davranışlarının, zaman içerisinde örgütsel politikanın normal bir örgütsel uygulama olarak kabul etmesine bağlı olarak azalmasıyla açıklanabilir. Her hangi bir ilişkinin olmaması ise çalışanın örgütsel olaylardaki tavrıyla açıklanabilir. Çünkü karşılaştığı olaylarda proaktif

davranarak aktör konumunda olan çalışanlar düşük düzeyde örgütsel sinizm yaşarken, reaktif davranarak hedef konumunda olanlar yüksek düzeyde örgütsel sinizm hissetmektedirler.

Çalışmada eğitim seviyesi arttıkça araştırma görevlilerinin hem sinizm seviyelerinin hem de politik algılarının artış gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazında demografik özellikler kapsamında ele alınan eğitim seviyesinin çalışanın iş yaşamına yönelik beklenti ve düşüncelerini etkileyen önemli değişkenlerden biri olarak sinizm ve politik algı çalışmalarında sıklıkla incelendiği görülmektedir. Buna istinaden eğitim seviyesi düşük olan çalışanların örgütsel uygulama ve koşullara direnç gösterme olasılıklarının az olmasına bağlı olarak sinizm seviyelerinin düşük; yüksek düzeyde eğitilmiş çalışanların ise örgütsel beklentilerinin daha fazla olmasına bağlı olarak sinizm seviyelerinin yüksek olması beklenmektedir (Mirvis ve Kanter, 1991). Çünkü, eğitim düzeyi yüksek olan çalışanlar örgüt içerisindeki olayları ve yaşananları daha fazla sorgulamaktadır (Özler, vd., 2010). Bu düşünceleri doğrular nitelikte Fero (2005), yüksek eğitim seviyesine sahip çalışanların özellikle kişiliğe yönelik bazı örgütsel uygulamaları kabullenmekte eğitim seviyesi düşük olan çalışanlara göre daha fazla zorlandığını belirtmektedir. Bununla birlikte Tayfun ve Çatır (2014) ile Kerse ve Karabey (2019) eğitim durumu ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü ilişkiler bulgulamışlardır. Buna karşın bazı çalışmalarda ise örgütsel sinizm ile eğitim durumu arasında ilişkinin bulunmadığı rapor edilmiştir (James, 2005; Chiaburu, vd., 2013; Anaş, 2016; Emre, 2018; Yalçın-Şengül, 2018). Alan yazın incelendiğinde örgütsel politika algısında da örgütsel sinizmdeki duruma benzer şekilde eğitim düzeyi yüksek çalışanların kariyer gelişimlerini politik algıladıkları görülürken (Ferris ve Kacmar, 1992; Eryılmaz, 2014; Çelik, 2017; Aybar, 2018), bazı çalışmalarda ise eğitim düzeyi ile politik algılamalar arasında ilişki bulunamamıştır (Ayhan, 2013; Shaloot, 2016, Emre, 2018; Yalçın-Şengül, 2018).

Araştırma sonuçları toplu bir şekilde değerlendirildiğinde eğitim fakültelerinin araştırma görevlileri tarafından politik algılandığı ve buna bağlı olarak araştırma görevlilerinin sinik tutum ve davranışlarda bulunduğu yani araştırma görevlilerinin politik algılarındaki yükselmenin onların örgütsel sinizm düzeylerini de yükselttiği, ayrıca araştırma görevlilerinin yaşı, kıdemi ve eğitimi durumu arttığında politik algıları ile sinizm seviyelerinin de artış gösterdiği, ancak araştırma görevlilerinin cinsiyetlerinin onların ne politik algılarında ne de sinik tutum ve davranışlarında farklılık yaratmadığı söylenebilir.

SINIRLILIKLAR ve ÖNERİLER

Bu çalışmanın bazı temel sınırlılıkları mevcuttur. Sınırlılıklardan ilki çalışmanın sadece Türkiye' deki devlet üniversitelerinin eğitim fakültelerinde yapılmasıdır. İkincisi ise çalışmanın nicel araştırma yöntemleri kullanılarak korelasyonel tarama modelinde desenlenmesinden dolayı örgütsel politika algısı ile örgütsel sinizm arasındaki nedenselliği açıklayamamasıdır.

Temel sınırlılıklardan dolayı çalışmanın farklı kültür, sektör veya örneklem gruplarında yinelenmesinin değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik olarak ortaya konan sonuçların genellebilirliğini arttırmaya yardımcı olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca örgütsel politika algısı ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki mediatör ve moderatör

değişkenler ile yeniden incelenebilir Bunların yanı sıra ilgili değişkenler arasındaki nedenselliği ortaya koymak için çalışma nitel ve karma araştırma yöntemleri kullanılarak tekrarlanabilir.

Örgütlerin vazgeçilmez unsuru olan insanın oluşturduğu örgütsel politikanın ve politik davranışların örgütler var oldukça devam edeceği, buna bağlı olarak da algılanmasının hiçbir zaman sıfırlanmayacağı düşünülmektedir. Çünkü çalışanlar kişilik özellikleri, değer yargıları, örgütsel hiyerarşiye bağlı güç ilişkileri veya kaynakları paylaşma konusunda yaşadıkları çatışmalar gibi nedenlerle politik davranma eğilimindedirler. Bu sebeple yapılması gereken öncelikle bu olguyu yönetmektir. Bunun için de eğitim fakültelerindeki yöneticilerin, akademik personelin politik davranışlarını ve fakülte ortamına ilişkin olumsuz öznel değerlendirmelerini azaltmak için yükseltme, performans değerlendirme ve kaynak dağılımı gibi konularda standart örgütsel prosedür ve normlar belirlemesi, bunları şeffaf bir biçimde tüm çalışanlarla paylaşarak herkese eşit ve adil bir şekilde uygulaması önerilmektedir. Bu şekilde hiyerarşinin alt kademesinde bulunan araştırma görevlilerinin en azından politik algılarına bağlı yaşadıkları sinik tutum ve davranışların önüne geçilebileceği öngörülmektedir.

ETİK METNİ

“Bu makalede dergi yazım kurallarına, yayın ilkelerine, araştırma ve yayın etiği kurallarına, dergi etik kurallarına uyulmuştur. Makale ile ilgili doğabilecek her türlü ihlallerde sorumluluk yazara aittir.”

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Acar, A. (2019). *Okullardaki örgütsel politika algısı ile Herzberg' in çift faktör hijyen-motivasyon kuramı arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Siirt Üniversitesi, Siirt.
- Allen, R.W., Madison, D.L., Porter, L.W., Renwick, P.A. ve Mayes, B.T. (1979). Organizational Politics: Tactics and Characteristics of Its Actors. *California Management Review*, 22(1), 77-83. <https://doi.org/10.2307/41164852>
- Almada, S. J., Zonderman, A. B., Shekelle, R. B., Dyer, A. R., Daviglius, M. L., Costa, P. T. ve Stamler, J. (1991). Neuroticism and cynicism and risk of death in middle-aged men: The Western Electric Study. *Psychosomatic Medicine*, 53(2), 165–175. 358. <https://doi.org/10.1097/00006842-199103000-00006>
- Altınöz, M , Çöp, S. ve Sığındı, T . (2011). Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(21), 285-316.
- Anaş, K. (2016). *Vakıf üniversitesi çalışanlarında örgütsel sinizm tutumunun işe yabancılaşma üzerine etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418. <https://doi.org/10.1177/001872679604901102>

- Andrews, M. C. ve Kacmar, K. M. (2001). Discriminating among organizational politics, justice and support. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 347-366. <https://doi.org/10.1002/job.92>
- Andrews, M. C., Witt, L. ve Kacmar, K. M., (2003). The interactive effects of organizational politics and exchange ideology on manager ratings of retention. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 357-369. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00014-3](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00014-3)
- Antalyalı, Ö. L. (2007). Tarihsel süreç içerisinde üniversite misyonlarının oluşumu. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (6), 25-40.
- Apaydın, Ç. (2012). Relationship between workplace bullying and organizational cynicism in Turkish public universities. *African Journal of Business Management*, 6(34), 9649-9657. <https://doi.org/10.5897/AJBM12.800>
- Arıkan, R. (2013). Araştırma yöntem ve teknikleri. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Arslan, E. T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi akademik personelinin genel ve örgütsel sinizm düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), 12-27.
- Atta, M. ve Khan, M. J. (2016). Perceived organizational politics, organizational citizenship behavior and job attitudes among university teachers. *Journal of Behavioral Sciences*, 26(2), 21-38.
- Aybar, S. (2018). *Örgütsel politika algısı ile örgütsel bağlılık ilişkisinde örgütsel güvenin aracılık rolünün belirlenmesine yönelik İstanbul'daki üniversitelerde bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Ayhan, Ö. (2013). *Algılanan örgütsel politikanın örgütsel adalet ve işten ayrılma niyetine etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli.
- Aypay, A. (2006). Üniversitelerde akademik etkinlik ve örgütsel davranış arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 12(2), 175-198.
- Bakioğlu, A. ve Pekince, D. (2011). Araştırma görevlilerinin kariyer gelişimlerine bölümlerindeki destek kültürünün etkisi. *Uluslararası Yükseköğretim Kongresi: Yeni Yönelişler ve Sorunlar (UYK-2011)*, 27-29 Mayıs 2011, İstanbul, 2(21), 1272-1280.
- Bedeian, A. G. (2007). Even if the tower is "ivory," it isn't "white:" Understanding the consequences of faculty cynicism. *Academy of Management Learning ve Education*, 6(1), 9-32. <https://doi.org/10.5465/amle.2007.24401700>
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S. ve Walker, H. J. (2007). Justice, cynicism, and commitment: A study of important organizational change variables. *Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303-326. <https://doi.org/10.1177/0021886306296602>
- Biswas, S. ve Kapil, K. (2017). Linking perceived organizational support and organizational justice to employees' in-role performance and organizational cynicism through organizational trust: A field investigation in India. *Journal of Management Development*, 36(5), 696-711. <https://doi.org/10.1108/JMD-04-2016-0052>
- Bolman, L. G. ve Deal, T. E. (2017). *Reframing organizations: Artistry, choice, and leadership*. New Jersey: John Wiley & Sons.

- Brandes, P. M. (1997). Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences. *Unpublished Doctoral Dissertation*. The University of Cincinnati.
- Bursalioğlu, Z. (2010). *Eğitim yönetiminde teori ve uygulama*, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Butcher, D. ve Clarke, M. (1999). Organizational politics: The missing discipline of management? *Industrial and Commercial Training*, 31(1), 9-12. <https://doi.org/10.1108/00197859910253100>
- Büber, F. D. (2019). *Birey-örgüt uyumu ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkide örgütsel politikanın düzenleyici rolü*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir.
- Büyükoztürk, Ş. (2017). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Byrne, Z. ve Hochwarter, W. (2008). Perceived organizational support and performance: Relationships across levels of organizational cynicism. *Journal of Managerial Psychology*, 23(1), 54-72. <https://doi.org/10.1007/s10869-005-8258-0>
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I. S., Banks, G. C. ve Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 181-197. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.03.007>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Cohen, J. ve Cohen, P. (1983). *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences*. New Jersey, U.S: Hillsdale.
- Çayır, C. ve Emhan, A. (2017). Mizah becerisi, politik algı, kişilerarası çatışma ve dindarlık düzeyi arasındaki ilişkinin analizi: Eğitim sektöründe bir uygulama. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 52-73.
- Çelik, O. T. (2017). *Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algılarıyla örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin analizi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Çınar-Altıntaş, F. (2007). Örgüt yapısının örgütsel politika ve işlem adaleti üzerine etkisinin yapısal denklem modellemesi yardımıyla analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 151-168.
- Davis, W. D. ve Gardner, W. L. (2004). Perceptions of politics and organizational cynicism: An attributional and leader-member exchange perspective. *The Leadership Quarterly*, 15(4), 439-465. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.05.002>
- Dean, J. W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.533230>
- Delken, M. (2004). *Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers*. Unpublished master dissertation, University of Maastricht, Maastricht.
- Dhar, R. L. (2009). Cynicism in The Indian I.T. organizations: An Exploration of the Employees` Perspectives. *Qualitative Sociology Review*, 5(1), 152-175.
- Drory, A. ve Beaty, D. (1991). Gender differences in the perception of organizational influence tactics. *Journal of Organizational Behavior*, 12(3), 249-258. <https://doi.org/10.1002/job.4030120307>

- Durnalı, M. ve Ayyıldız, P. (2019). The relationship between faculty members' job satisfaction and perceptions of organizational politics. *Participatory Educational Research*, 6(2), 169-188. <http://doi.org/10.17275/per.19.20.6.2>
- Eaton, J. A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism*. Unpublished Doctoral Dissertation, York University, Toronto.
- Eken, S. (2017). *Örgütsel politika algısı ile politik davranışlar arasındaki ilişki ve bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Emre, R. (2018). *Araştırma görevlilerinin örgütsel politika ve örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Erol, E. (2015). Perceptions of organizational politics scale (POPS) questionnaire into Turkish: A validity and reliability study. *International Journal of Assessment Tools in Education*, 2(1), 58-78.
- Ertekin, Y. ve Yurtsever-Ertekin, G. (2003). *Örgütsel politika ve taktikler*. TODAİE, Ankara.
- Eryılmaz, İ. (2014). *Örgüt ikliminin algılanan örgütsel politika üzerine etkisi: Kamu sektöründe bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Manisa.
- Fero, H. C. (2005). *Flow and Cynicism in the Workplace*. Unpublished Doctor Dissertation, Claremont Graduate University, Claremont, California.
- Ferris, G. R. ve King, T. R. (1991) Politics in human resources decisions: A walk on the dark side. *Organizational Dynamics*, 20, 59-71. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(91\)90072-H](https://doi.org/10.1016/0090-2616(91)90072-H)
- Ferris, G. R. ve Kacmar, K. M. (1992). Perceptions of organizational politics. *Journal of Management*, 18(1), 93-116. <https://doi.org/10.1177/014920639201800107>
- Ferris, G. R., Adams, G., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A. ve Ammeter, A. P. (2002). Perceptions of organizational politics: Theory and research directions. In F. J. Yammarino ve F. Dansereau (Eds.), *Research in multi-level issues, Volume 1: The many faces of multi-level issues* (179-254). Emerald Group Publishing Limited, Bingley, pp. 179-254. [https://doi.org/10.1016/S1475-9144\(02\)01034-2](https://doi.org/10.1016/S1475-9144(02)01034-2)
- Ferris, G. R., Russ, G. S. ve Fandt, P. M. (1989). Politics in organizations. In R. A. Giacalone ve P. Rosenfeld (Eds.), *Impression management in the organization* (143-170). Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Fındık, M. ve Eryeşil, K. (2012). Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *International Iron & Steel Symposium*, Karabük,1250-1255.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage, London.
- Gandz, J. ve Murray, V. V. (1980). The experience of workplace politics. *Academy of Management Journal*, 23(2), 237-251. <https://doi.org/10.2307/255429>
- Gedik, A. ve Üstüner, M. (2019). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerine Algıladıkları Müdür Yönetim Tarzının Etkisi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 37, 53-68. <https://doi.org/10.30794/pausbed.403401>
- Gün, F. (2015). *Öğretim elemanlarının algılarına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

- Gürce, E. (2018). *Örgütsel politika algısı ve örgütsel güven arasındaki ilişkide güç mesafesinin düzenleyici rolü*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Güzeller, C. O. ve Kalağan, G. (2008). *Örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçe' ye uyarlanması ve çeşitli değişkenler açısından eğitim örgütlerinde incelenmesi*. 16.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı (87-94). İstanbul Kültür Üniversitesi, Antalya.
- Hair, J. F., C. Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*, Prentice Hall, NJ: Englewood Cliffs.
- Hochwarter, W. A., Kacmar, C., Perrewé, P. L. ve Johnson, D. (2003). Perceived organizational support as a mediator of the relationship between politics perceptions and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 438–456. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00048-9](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00048-9)
- Ishaq, S. ve Khalid, S. (2014). Job satisfaction, commitment and perceived organizational politics in employees of a public sector university. *Journal of Behavioral Sciences*, 24(2), 69-82.
- 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
- Javed, T. ve Ishak, S. (2019). Examining the influential experiences of organizational politics in the higher education sector Punjab, Pakistan. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 7(9), 109-131.
- Jiang, H. Chen, Y., Sun, P. ve Li., C. (2017). Authoritarian leadership and employees' unsafe behaviors: The mediating roles of organizational cynicism and work alienation. *Current Psychology*, 38, 1668–1678. <https://doi.org/10.1007/s12144-017-9726-1>
- Johnson, A. L. (2007). *Organizational cynicism and occupational stress in the police officers*. Unpublished Dissertation of Doctor of Philosophy, Central Michigan University, Michigan.
- Kacmar, K. M. ve Carlson, D. S. (1997). Further validation of the perceptions of politics scale (POPS): A multiple sample investigation. *Journal of management*, 23(5), 627-658. <https://doi.org/10.1177/014920639702300502>
- Kacmar, K. M. ve Ferris, G. R. (1991). Perceptions of organizational politics scale (POPS): Development and construct validation. *Educational and Psychological Measurement*, 51(1), 193-205. <https://doi.org/10.1177/0013164491511019>
- Kacmar, K. M. ve Ferris, G. R. (1993). Politics at work: Sharpening the focus of political behavior in organizations. *Business Horizons*, 36(4), 70-74. [https://doi.org/10.1016/S0007-6813\(05\)80123-5](https://doi.org/10.1016/S0007-6813(05)80123-5)
- Kacmar, K. M., Bozeman, D. P., Carlson, D. S. ve Anthony, W. P. (1999). An examination of the perceptions of organizational politics model: Replication and extension. *Human Relations*, 52(3), 383-416.
- Kahya, C. (2013). Örgütsel Sinizm, İş Performansını Etkiler Mi? İş Tatminin Aracılık Etkisi. *Global Journal of Economics and Business Studies*, 2(3), 34-46.
- Kannan-Narasimhan, R. ve Lawrence, B. S. (2012). Behavioral integrity: How leader referents and trust matter to workplace outcomes. *Journal of Business Ethics*, 111(2), 165-178.
- Karasar, N. (2017). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

- Kerse, G. ve Karabey, C. N. (2019). Örgütsel sinizm ve özdeşleşme bağlamında algılanan örgütsel desteğin işe bağlanma ve politik davranış algısına etkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(1), 83-108. <https://doi.org/10.17153/oguiibf.439835>
- Kirel, Ç. (1998). Örgütsel politikanın algılanması. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (1-2), 525-540.
- Korkut, H., Muştan, T. ve Yalçınkaya, M. (1999). Araştırma görevlilerinin sorunları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17, 19-36.
- Koyun-Mehtap, Ö., Alniaçık, E., Akyürek, T. ve Günsel, A. (2015). Akademisyenlerin Prosedürel Adalet ve Sinizm Algılarının Bireysel Performansları Üzerindeki Etkileri. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi*, (2), 1-15.
- Kutanis, R. Ö. ve E. Çetinel, (2010). Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler mi? *Kütahya Dumlupınar Üniversitesi SBE. Dergisi*, 12(2), 186-195.
- Lewin, K. (1936). A dynamic theory of personality: selected papers. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 84(5), 612-613.
- Lobnikar, B. ve Pagon, M. (2004). The prevalence and nature of police cynicism in Slovenia. In G. Mesko, M. Pagon, and B. Dobovsek (Eds.). *Policing in Central and Eastern Europe: Dilemmas of Contemporary Criminal Justice*, 103-111. Faculty of Criminal Justice, University of Maribor.
- Mintzberg, H. (1983). *Power in and around organizations*. Englewood Cliffs, Prentice-Hall, NJ.
- Mintzberg, H. (1985). The Organization as Political Arena. *The Journal of Management Studies*, 22, 133-154. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.1985.tb00069.x>
- Mirvis, P. H. ve Kanter, D. L. (1991), Beyond demography: A psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management*, 30 (1), 45-68.
- Mohammed, A. E. (2011). *Örgüt kültürü ve psikolojik iklimin politik davranış algılamaları üzerindeki etkileri: Kayseri’de bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Murray, V. ve Gandz, J. (1980). Games executives play: Politics at work. *Business Horizons*, 23 (6), 1980, 11-24.
- Naus, F., Iterson, A. V. ve 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. <https://doi.org/10.1177/0018726707079198>
- Nejad, B. A., Abbaszadeh, M. M. S. ve Hassani, M. (2011). Organizational political tactics in universities. *Higher Education Studies*, 1 (2), 65-72.
- O’Connor, W. E. ve Morrison, T. G. (2001). A comparison of situational and dispositional predictors of perceptions of organizational politics. *The Journal of Psychology*, 135 (3), 301-312.
- Oruç, E. (2015). *Pozitif psikolojik sermayenin politik davranışlara etkisi: Akademisyenler üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış doktora tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- 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.

- Pandey, S. ve Elliot, W. (2010). Suppressor variables in social work research: Ways to identify in multiple regression models. *Journal of the Society for Social Work and Research*, 1(1), 28-40.
- Pehlivan, A. E., Kılıçsal, L. ve Kızıldağ, D. (2019). X ve Y kuşaklarının politik davranış algılarının karşılaştırılması. *Business and Economics Research Journal*. <https://doi.org/10.20409/berj.2019.164>
- Pfeffer, J. (1992). *Managing with powers: Understanding Power in organizations*. Harvard Business School Press, Boston.
- Poon, J. M. L. (2003). Situational antecedents and outcomes of organizational politics perceptions. *Journal of Managerial Psychology*, 18 (2), 138-155.
- Qian, Y. (2007). *A communication model of employee cynicism toward organizational change*. Unpublished Doctor Dissertation, Ohio University, Ohio.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. Pearson, Boston.
- Salam, A. (2016). Relationship between Perceived Organizational Politics, Supportive Organizational Climate and Job Satisfaction in Thai Higher Education Sector. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 7(5), 396-403. <http://doi.org/10.5901/mjss.2016.v7n5p396>
- Scott, K. A. ve Zweig, D. (2008). Dispositional predictors of organizational cynicism. *Paper presented at the annual conference of the Administrative Sciences Association of Canada, Halifax, Nova Scotia, Canada*, 95-113.
- Shaloot, A. (2016). *Örgüt ikliminin, güvenin, kontrol arzusunun ve bilgi dağıtımının algılanan örgütsel politika üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Soysal, A. (2010). Türkiye'de kadın girişimciler: Engeller ve fırsatlar bağlamında bir değerlendirme. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 65 (1), 83-114.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Pearson Education.
- Tavşancıl, E. (2005). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Tayfun, A. ve Çatır, O. (2014). Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 347-365. [10.20491/isader.2014115978](https://doi.org/10.20491/isader.2014115978)
- Turabik, T. (2019). *Yükseköğretim örgütlerinde örgütsel demokrasi ile politik davranışlar arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Turner, J. H. ve Valentine, S. R. (2001). Cynicism as a Fundamental Dimension of Moral Decision-Making: A Scale Development. *Journal of Business Ethics*, 34, 123-136. <https://doi.org/10.1023/A:1012268705059>
- Valle, M. ve Perrewé, P. L. (2000). Do politics perceptions relate to political behaviors? Test of an implicit assumption and expanded model. *Human Relations*, 53, 359-386. <https://doi.org/10.1177/0018726700533004>
- Vance, R. J., Brooks, S. M. ve Tesluk, P. E. (1997). *Organizational cynicism, cynical cultures, and organizational change*. Unpublished manuscript, Center for Applied Behavioral Sciences, Pennsylvania State University.
- Vigoda-Gadot, E. (2007). Leadership style, organizational politics, and employees' performance: An empirical examination of two competing models. *Personal Review*, 36 (5), 661-683. <https://doi.org/10.1108/00483480710773981>

- Vigoda-Gadot, E. ve Talmud, I. (2010). Organizational Politics and Job Outcomes: The Moderating Effects of Trust and Social Support. *Journal of Applied Social Psychology*, 40, 2829-2861. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2010.00683.x>
- Vigoda, E. (2000). Organizational Politics, Job Attitudes, and Work Outcomes: Exploration and Implications for the Public Sector. *Journal of Vocational Behaviour*, 57, 326-347. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1742>
- Vigoda, E. ve Cohen, A. (2002). Influence tactics and perceptions of organizational politics: A longitudinal study. *Journal of Business Research*, 55, 311-324. [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(00\)00134-X](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(00)00134-X)
- Wilkerson, J. M., Evans, W. R. ve Davis, W. D. (2008). A test of coworkers' influence on organizational cynicism, badmouthing, and organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 38(9), 2273-2292.
- Yalçın-Şengül, S. (2018). *Örgütsel politika algısının örgütsel sinizme etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Yalçınkaya, A. (2013). *Dağıtım adaletinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- YBYS. (2019). Yükseköğretim Bilgi Yönetimi Sistemi. <https://istatistik.yok.gov.tr> adresinden 11.06.2019 tarihinde indirilmiştir.
- Ye, N. H. ve Min, H. Y. (2014). The structural relationship between director's servant leadership, teacher's empowerment and organizational cynicism affecting on teacher's organizational commitment at kindergartens and childcare center. *Korean Journal of Child Studies*, 35(3), 119-135. <https://doi.org/10.5723/KJCS.2014.35.3.119>
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2005). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (5.basım), Seçkin Yayınevi, Ankara.
- Yılmaz, K. ve Şahin, T. (2016). Eğitim fakültelerindeki araştırma görevlilerinin mesleki deneyimlerinin incelenmesi: araştırma görevlisi olmanın anlamına ilişkin fenomenolojik bir çalışma. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 44,143-168. <https://doi.org/10.15285/maruaebd.286491>
- Yim, J. S. C. ve Moses, P. (2016). Work factors and teacher satisfaction: The mediating effect of cynicism toward educational change. *Issues in Educational Research*, 26(4), 694-709.
- YÖK. (1981). Yükseköğretim Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2547.pdf> adresinden 18.10.2019 tarihinde indirilmiştir.
- Zincirli, M. (2017). *Üniversitelerdeki örgüt yapısının akademisyen davranışları üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.