



## The relationship of emotional intelligence and institutional culture with organizational cynicism

## Duygusal zekâ ve kurum kültürü algısının örgütsel sinizmle ilişkisi

Aparslan Okumuş<sup>1</sup>  
Mustafa Şahin<sup>2</sup>

### Abstract

In this study, Turkey organizational cynicism relationship of emotional intelligence and corporate culture perceptions of personnel working in research centers attached to the Ministry of Education was examined. This research is designed according to one of the quantitative research approaches. In this study, the research group in the 2016-2017 academic year guidance research centers in various cities in Turkey tasks that constitute 364 staff. Personal Information Form, Corporate Culture Scale, Emotional Intelligence Scale and Organizational Cynicism Scale were used to collect the research data. In order to analyze the data, Pearson Moment Correlation Coefficient and hierarchical regression analysis were used to analyze the data. As a result of the analysis of the research data, it has been found that there is a relationship between corporate culture and emotional intelligence and organizational cynicism. The results were discussed in the context of literature and some suggestions were made according to the results.

**Keywords:** Emotional intelligence; institutional culture; organizational cynicism.

[\(Extended English summary is at the end of this document\)](#)

### Özet

Bu çalışmada Türkiye Milli Eğitim Bakanlığına bağlı rehberlik araştırma merkezlerinde çalışan personelin duygusal zekâ ve kurum kültürü algılarının örgütsel sinizmle ilişkisi incelenmiştir. Bu araştırma nicel araştırma yaklaşımlarından biri olan tarama modeline göre tasarlanmıştır. Bu çalışmanın araştırma grubu 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Türkiye'nin çeşitli illerindeki rehberlik araştırma merkezlerinde görev yapan 364 personel oluşturmaktadır. Araştırma verilerini toplamak için "Kişisel Bilgi Formu", "Kurum Kültürü Ölçeği", "Duygusal Zekâ Ölçeği" ve "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin analizi için parametrik yöntemlerden Pearson Momentler Çarpımı korelasyon katsayısı tekniği ve hiyerarşik regresyon analizinden yararlanılmıştır. Araştırma verilerinin analizi sonucunda kurum kültürü ve duygusal zekâ ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki olduğu tespit edilmiş olup, kurum kültürünün alt boyutlarından olan sosyalleşmenin ve duygusal zekânın örgütsel sinizmi anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Sonuçlar literatür bağlamında tartışılmış ve elde edilen sonuçlar doğrultusunda bazı önerilerde bulunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Duygusal zekâ; kurum kültürü; örgütsel sinizm.

<sup>1</sup> Doktora Öğrencisi, Trabzon Üniversitesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık, [alparslanokumus61@gmail.com](mailto:alparslanokumus61@gmail.com)

<sup>2</sup> Prof. Dr., Trabzon Üniversitesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık, [mustafa61@ktu.edu.tr](mailto:mustafa61@ktu.edu.tr)

## Giriş

Çalışanlar örgütler için daha önceden belirlenmiş hedefleri gerçekleştirmek üzere sadece makine gibi kendilerine verilen görevi yerine getiren, duyguları önemsenmemiş kişiler olarak görünmek istememektedir. Sadece verimliliğin ve amaçlara ulaşmanın önemsendiği kurumlarda çalışanlar kurumlara karşı olumsuz duygular beslemeye ve kurumları eleştirmeye başlayabilirler (Yetim ve Ceylan, 2011). Kurumun güvenilirliğinden şüphe edilmesi ve bu güvenilirlikten yoksun olarak değerlendirilerek buna paralel duygu ve inanç geliştirilmesi gibi kuruma karşı olumsuz davranışların sergilenmesi örgütsel sinizm olarak ifade edilmektedir (Erdoğan, 2015). Çalışanların performans düşüklüğü, tükenmişlik, iş doyumsuzluğu, verimsizlik, stres, işten ayrılma isteği, güvensizlik gibi olumsuz sonuçları engellemek için örgütsel sinizm kavramının önüne geçilmesi veya etkilerinin en aza indirilmesi gerekmektedir (Görmen, 2017). Yapılan araştırmalar duygusal zekânın örgütsel sinizm düzeylerini daha düşük seviyelere indirebileceğinin işaretini ortaya çıkarmaktadır. Bu kapsamda duygusal zekânın önemi de gün geçtikçe anlaşılmaktadır. Nitekim literatürde örgütsel sinizm ile duygusal zekâ arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların yapıldığı görülmektedir (Ayana ve Pelit, 2016).

Çağımızda gerek özel sektörde ve gerekse de kamu kurumlarında görev yapan kişiler açısından sadece bilişsel zekâ (IQ) düzeyinin yüksek olması yeterli olarak kabul edilmemektedir. Gereken başarının istenilen kalitede ve düzeyde kazanılması amacıyla, istenen hedefi elde etmek için, bilişsel zekânın yanında kişilerin belirli seviyede duygusal zekâyâ da sahip olmalarına gereksinim duyulduğu görülmektedir (Doğan ve Demiral, 2007). Çünkü duygusal zekâ, insanların iş veya sosyal hayatlarında çevreleri ile olan ilişkilerinin düzenlenmesi ve geliştirilmesi açısından kayda değer bir etken olarak göze çarpmaktadır. Bu bağlamda duygusal zekâ yönetsel fonksiyonların uygulanmasında çalışanlara ve yöneticilere çok ciddi ölçüde kolaylıklar getirmekte, hem örgütsel hem de kişisel başarı kazanmada büyük bir öneme sahiptir (Cooper ve Sawaf, 1996). Sonuç olarak da çalışma hayatında duygusal zekâ düzeyi yüksek olan kişiler, duygusal zekâ düzeyi nispeten düşük olan kişilere nazaran çok daha başarılı olabilmektedirler. Buna bağlı olarak da örgütlerin, daima değişmekte olan zevkleri, istekleri, müşteri gereksinimleri ve yaşam biçimlerine bağlı olarak beklentilerine uyum sağlayacak niteliklerde cevaplar verebilecek yeteneği ve ilgisi olan, duygusal zekâ düzeyi yüksek personele ihtiyaç duydukları gözlenmektedir (Doğan ve Demiral, 2007). Goleman (2000) duygusal zekâyı, çalışanların ve yöneticilerin öneri, fikir, görüş ve karar alma aşamasında duygu ve hislerini bastırmaları ya da bütünüyle onların etkisi altına girmeleri değil, insanların duygularıyla yüzleşerek önemli sonuçlara ulaşmaları olarak ifade etmektedir.

Örgütsel sinizm kurum personelinin örgüte olan güven ve bağlılıklarında örgüt kültürünün oluşmasında da etkin rol oynadığı saptanmıştır. Bu bağlamda kurum kültürü ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların yapıldığı görülmektedir (Erdoğan, 2015). Kurum kültürü; bir kurumun yapısını belirli kurallar çerçevesinde sürdürerek kuruma bir kişilik kazandıran soyut bir gerçeklik olarak tanımlanmaktadır. Bu kavram kutlamalardan törenlere, çalışma biçimlerinden hiyerarşik düzene ve ödül-ceza sistemlerine kadar tüm alanları içine alır. Ayrıca toplumlarda olduğu gibi kurumlarda da ilkeler, amaçlar, değerler, çalışma hayatına dair bakış açıları, diğer bir ifadeyle kendilerini yansıtan nitelik ve özellikleri mevcuttur. Bahse konu olarak felsefe, inanç ve kuralların tamamı kurum kültürünü oluşturmaktadır (Erdem ve Dikici, 2009).

Günümüzde çalışma atmosferinde bireylerin motivasyon ve gelişimlerine katkı sağlayan, çalışanlara farklı kimlik sağlayan, bu kimliklerle kurumlara bağlanmayı pekiştiren, performansı etkileyen ve buna ek olarak rekabeti avantaja dönüştürebilecek bir olgu olan kurum kültürü ve çalışanların ve yöneticilerin görüş, fikir ve önerilerinin oluşmasında ve karar alma aşamasında hislerinin bütünüyle etkisi altında kalmadan duygularıyla yüzleşmesine etki eden duygusal zekânın ele alınarak, çalışma ortamlarında bireylerin kuruma karşı geliştirdiği olumsuz tutumların (örgütsel sinizm) önlenmesinde ilişkin yapılan çalışmalar önemsenmektedir. Bu araştırmada rehberlik araştırma merkezlerinde çalışan personelin duygusal zekâ ve kurum kültürü algılarının örgütsel sinizmle ilişkisini belirlemek amaçlanmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan rehberlik

araştırma merkezlerinde çalışan personelin farklı bölüm ya da ana bilim dalı lisans ve lisansüstü programlardan mezun olmaları; kurum kültürü algıları ve çalışma atmosferinde karar alma, iletişim ve etkileşim becerilerinin aldıkları eğitimin ve hislerinin etkisi altında kalmadan duygularıyla yüzleşmelerine etki eden duygusal zekâları ile örgüte olan güven ve bağlılıklarında örgüt kültürünün oluşmasında da etkin rol oynayan örgütsel sinizm durumları incelenerek rehberlik araştırma merkezlerinde çalışan personelin ve çalışma atmosferlerindeki yaşantılara ışık tutmak ve ortaya çıkan verilere göre hem çalışanların hem de merkezlerin gelişmelerine yönelik önerilerde bulunulması açısından önemli görülmektedir.

## Yöntem

Bu araştırma nicel araştırma yaklaşımlarından biri olan “ilişkisel tarama modeline” uygun olarak tasarlanmıştır. Sosyal bilimlerde tarama modeli araştırmaları yaygın olarak kullanılan araştırma yöntemlerinden birisidir. Tarama modelleri, var olan bir olguyu veya durumu olduğu gibi tanımlamaya, betimlemeye veya keşfetmeye çalışan araştırma yaklaşımlarıdır (Karasar, 2009). Araştırmada ilişkisel tarama modelinin tercih edilmesinin sebebi Türkiye’de ki rehberlik araştırma merkezlerinde görev yapan personelin örgütsel sinizm durumunu duygusal zekâ ve kurum kültürü değişkenleri açısından betimlenmektedir.

## Araştırma Grubu

Bu çalışmanın araştırma grubu 2016-2017 eğitim öğretim yılında Türkiye’nin Marmara Bölgesi (Balıkesir, Bilecik, İstanbul, Bursa, Akdeniz Bölgesi (Muğla, Antalya), İç Anadolu Bölgesi (Kayseri, Sivas, Ankara, Yozgat, Konya, Eskişehir), Ege Bölgesi (İzmir, Aydın), Karadeniz Bölgesi (Trabzon, Artvin, Tokat, Rize, Zonguldak, Samsun, Bayburt), Doğu Anadolu Bölgesi (İğdır, Ağrı, Van, Ardahan, Kars, Bitlis, Erzurum) ve Güneydoğu Anadolu Bölgelerinde (Şanlıurfa, Adıyaman, Kilis) yer alan Rehberlik Araştırma Merkezlerinde görev yapan 189 psikolojik danışman, 173 özel eğitim, felsefe, sosyoloji mezunu ve 2 psikoloji mezunu olmak üzere toplam 364 personel oluşturmaktadır. Araştırma grubunun seçilmesinde “uygun durum örnekleme tekniği” kullanılmıştır. Uygun örnekleme yöntemi araştırmacının kolayca ulaşabildiği bir örneklemden veri toplanmasını ifade eder (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2016).

## Veri Toplanma Araçları

**Duygusal Zekâ Ölçeği:** Duygusal Zekâyı ölçmek için, Küçükkaragöz ve Kocabaş (2012) geliştirdiği ölçek kullanılmıştır. Ölçek 18 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 4’lü Likert tipindedir ve “4-her zaman, 3-sık sık, 2-ara sıra, 1-hiçbir zaman” şeklinde puanlanmaktadır. Ölçekteki 4, 7, 12 ve 14. maddeler ters puanlanmaktadır. Ölçeğin 18 maddelik hesaplanan Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .72 olarak saptanmıştır. (Küçükkaragöz ve Kocabaş, 2012). Bu çalışmada ölçeğin bütünü için hesaplanan Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .61 olduğu bulunmuştur. Alpha güvenilirlik katsayısının .61 değerinin kabul edilebileceğini belirtmektedirler (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010; Şencan, 2005).

**Kurum Kültürü Ölçeği:** Kurum kültürünü ölçmek için, Goffee ve Jones'un (1996) geliştirdiği anket kullanılmıştır. Toprak (2007) tarafından Türkçeye kazandırılmıştır. Bu anket kurum kültürünü, sosyalleşme ve dayanışma olmak üzere iki boyut üzerinden incelemekte ve kurumun kültür tipini ortaya çıkarmaktadır. Kurum kültürü ölçeği, beşli likert olarak düzenlenmiştir (1: Hiç katılmıyorum, 5:Tamamen katılıyorum). Verilen yanıtlara 1 ila 5 arasında değişen puanlar verilmektedir. Yirmi üç sorudan oluşan ölçekte; sosyalleşme ve dayanışma boyutlarıyla ilgili 12’şer soru bulunmaktadır. Yirmi üçüncü soru, her iki boyut için ortak sorudur. Sosyalleşmeyi ölçmek için, 2, 4, 6, 8, 10, 12, 13, 15, 17, 19 ve 21. sorular kullanılırken kalan diğer sorular da dayanışmayı ölçmek için kullanılmaktadır. Dolayısıyla, hem sosyalleşme, hem de dayanışma için elde edilecek değer aralığı 0-60 arasındadır. Ölçeğin Türkçe formunda Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 73 olarak tespit edilmiştir (Toprak, 2007). Bu çalışma için ölçeğin hesaplanan Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı sosyalleşme alt

boyutu için .71, dayanışma alt boyutu için .76 olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin bütünü için hesaplanan Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .83 olduğu bulunmuştur.

**Örgütsel Sinizm Ölçeği:** Brandes, Dhalwadkar ve Dean 1999 yılında geliştirilmiş, Kalağan 2009 yılında Türkçe'ye uyarlanmıştır ölçeği ayrıca örgütsel sinizm ölçeği 13 maddeden oluşmaktadır. Örgütsel sinizm ölçeğinde bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyut yer almaktadır. Bilişsel boyutta beş madde, duyuşsal ve davranışsal boyutta dört madde bulunmaktadır. Ayrıca, boyutların Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayıları sırasıyla 0,86; 0,80 ve 0,78 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte “Tamamen Katılıyorum” (5), “Katılıyorum” (4), “Kısmen Katılıyorum” (3), “Katılmıyorum” (2), “Hiç Katılmıyorum” (1) şeklinde sıralanan beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekten alınabilecek en yüksek puan 65 ve en düşük puan 13'tür (Kalağan, 2009). Yüksek puanlama örgütsel sinizm düzeyinin arttığına işaret etmektedir. Bu çalışma için ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .85 olduğu tespit edilmiştir.

### Verilerin Analizi

Verilerin istatistiksel analizinde IBM SPSS 23.0 (Statistical Packet for Social Sciences) paket programından yararlanılmıştır. Verilerin analizi parametrik yöntemlerden Pearson Momentler Çarpımı korelasyon katsayısı tekniği ve hiyerarşik regresyon analizinden yararlanılmıştır.

Tablo 1. Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistikler

Değişken	Ranj	Ortalama	S.s	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Sinizm	20-58	38.13	8.04	-.24	-.45
Duygusal Zekâ	24-46	31.59	5.13	.65	-.11
Sosyalleşme	13-48	27.44	8.23	.44	-.94
Dayanışma	12-51	26.62	9.02	.55	-.15

Normallik varsayımı basıklık ve çarpıklık değerleri test edilmiştir. Sosyal bilimlerde normal dağılımın uygunluğuna karar verilirken basıklık değerinin 3 ve çarpıklık değerinin 10'un altında olması beklenir (Kline, 2011). Tablo 1 incelendiğinde değişkenlerin normal dağılıma uygun olduğu söylenebilir.

### Bulgular

Bu bölümde araştırmanın temel amacı ve bu temel amaca bağlı olan alt problemlere uygun olarak verilerin istatistiksel analizleri sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmektedir.

Tablo 2. Örgütsel Sinizm ile Duygusal Zekâ ve Kurum Kültürü Arasındaki İlişkiler

Değişken	Alt Boyut	1	2	3	4
1. Örgütsel Sinizm		1			
2. Duygusal Zekâ		-.33**	1		
3. Sosyalleşme (Kurum kültürü)		-.27**	.13*	1	
4. Dayanışma (Kurum kültürü)		-.26**	.16**	.81**	1

\*\*p<.01, \*p<.05

Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkiler Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı Tekniği ile analiz edilmiştir. Bulgular Tablo 2'de verilmiştir. Tablo 2 incelendiğinde örgütsel sinizm ile duygusal zekâ ( $r=-.33$ ,  $p<.01$ ) ve kurum kültürü alt boyutlarından sosyalleşme ( $r=-.27$ ,  $p<.01$ ), dayanışma ( $r=-.26$ ,  $p<.01$ ) ile negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3. Örgütsel Sinizmin Yordanmasına İlişkin Bulgular

Model	Yordayan	B	Standart Hata	$\beta$	$t$	F	R <sup>2</sup>	$\Delta R^2$
1	(sabit)	54.533	2.483		21.960*	44.757	.110	.108
	Duygusal Zekâ	-.519	.078	-.332	-6.690*			
2	(sabit)	59.215	2.604		22.740*	35.100	.163	.158
	Duygusal Zekâ	-.471	.076	-.301	-6.188*			
	Sosyalleşme	-.226	.047	-.232	-4.770*			
3	(sabit)	59.185	2.605		22.717*	23.608	.164	.157
	Duygusal Zekâ	-.465	.076	-.297	-6.081*			
	Sosyalleşme	-.174	.079	-.178	-2.185*			
	Dayanışma	-.060	.073	-.068	-.828			

\*p &lt; .05

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan örgütsel sinizmin yordanmasına ilişkin veriler hiyerarşik regresyon analizi ile analiz edilmiştir. Hiyerarşik regresyon modelinin ilk adımında duygusal zekâ değişkeni yer almıştır. İkinci adımda kurum kültürü değişkeninin alt boyutu olan sosyalleşme değişkeni üçüncü adımda ise kurum kültürü değişkeninin bir diğer alt boyutu olan dayanışma değişkeni dâhil edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre birinci adımda duygusal zekâ değişkeni model için anlamlı bir yordayıcı olduğu belirlenmiştir ( $R^2 = .110$ ,  $\Delta R^2 = .108$ ,  $F = 44.757$ ,  $p < .05$ ). İkinci adımda sosyalleşme değişkeni de modele katkı sağlamış ve anlamlı bir yordayıcı olduğu tespit edilmiştir ( $R^2 = .163$ ,  $\Delta R^2 = .158$ ,  $F = 35.757$ ,  $p < .05$ ). Son olarak üçüncü adımda dayanışma değişkeni dâhil edilmiştir ve dayanışma değişkeni anlamlı bir katkı sağlamadığı belirlenmiştir ( $R^2 = .164$ ,  $\Delta R^2 = .157$ ,  $F = 23.608$ ,  $p < .05$ ). Buna göre kurulan modelin örgütsel sinizm tutumundaki toplam varyansın %16'sını açıkladığı görülmüştür. Modele duygusal zekâ ve sosyalleşme değişkenleri örgütsel sinizme anlamlı katkı sağlarken dayanışma değişkeninin sağlamadığı sonucuna ulaşılmıştır.

## Sonuç ve Tartışma

Araştırmada örgütsel sinizm ile duygusal zekâ düzeyi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiş, yani katılımcılarda örgütsel sinizm düzeyi arttıkça duygusal zekâ puanlarında anlamlı azalma meydana geldiği sonucuna ulaşılmıştır. Literatüre bakıldığında örgütsel sinizm ile duygusal zekâ arasında çok fazla araştırmaya rastlanmamıştır. Ayana ve Pelit (2016), yaptıkları araştırmada örgütsel sinizm ile duygusal zekâ düzeyi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit etmişlerdir. Örgütsel sinizm ile duygusal zekâ arasındaki ilişkiyi inceleyen Lee ve Ok (2014), tükenmişliği azaltarak iş tatminini azaltma üzerinde yaptıkları çalışmalarında duygusal zekânın önemi üzerinde durmuşlardır. Duygusal uyumsuzluğun tükenmişlik sebeplerinden biri olduğunu ve bunun da sinizme yol açacağını belirtmişlerdir. Bu çalışmanın sonucunda duygusal zekâ yüksekliğinin örgütsel sinizmi azaltacağı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca Wiegand (2014), güvenlik koçları için duygusal zekânın önemi üzerine yaptığı çalışmada duygusal zekâ ile sinizm arasındaki ilişkiye değinmiştir. Bu çalışmanın sonucunda duygusal zekâ yüksekliğinin örgütsel sinizmi azaltacağı sonucuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda araştırmada elde edilen bulguların literatürle paralellik gösterdiği görülmektedir. Bu sonucun ortaya çıkmasının temelinde örgütsel sinizmin çalışanların psikolojik yapıları üzerinde olumsuz etkileri bulunmasının yattığı düşünülebilir. Öte yandan araştırmanın bu bulgusunu desteklemeyen çalışma Huy tarafından yapılmıştır. Huy (2014) 'a göre kişiler duygusal zekâlarını ihtiyaçları ve kendi ilgi alanları için kullanabilir. Bu da örgütsel sinizm oluşmasına yol açabilir. Bu çalışmanın sonucunda duygusal zekâ yüksekliğinin örgütsel sinizmi yükselteceği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada örgütsel sinizm ile kurum kültürü arasındaki ilişki incelendiği zaman, katılımcıların örgütsel sinizm algıları ile kurum kültürü alt boyutlarından sosyalleşme ve dayanışma arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu, bu kapsamda örgütsel sinizm algısı arttıkça kurum kültürü alt boyutlarından sosyalleşme ve dayanışma düzeylerinde anlamlı bir azalma meydana geldiği sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel sinizm ile kurum kültürü arasında çok fazla araştırmaya rastlanmamıştır. Literatürde yeralan benzer çalışmalarda da örgütsel sinizm ile kurum kültürü arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu dair bulgulara ulaşılmıştır. Kurum Kültürü ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen Görmen (2012), araştırma bulgularına göre, çalışanların örgüt kültürü algılamaları ile örgütsel sinizm algılamaları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yine Şirin (2011), ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler üzerinde gerçekleştirdiği benzer çalışma sonucuna göre okullardaki öğretmenlerin okul kültürü ile örgütsel sinizm algıları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu kapsamda araştırmada elde edilen bulguların literatürle paralellik gösterdiği görülmektedir. Bu sonucun ortaya çıkmasının temelinde örgütsel sinizmin çalışanlarda güvensizlik, iş doyumsuzluğu, stres, performans düşüklüğü, tükenmişlik, işten ayrılma isteği, verimsizlik gibi olumsuz sonuçlara etkilerinin bulunmasının yattığı düşünülebilir.

Araştırmada duygusal zekânın örgütsel sinizme anlamlı katkı sağladığı tespit edilmiştir. Bu sonuca göre rehberlik araştırma merkezindeki personelin duygusal zekâ düzeyindeki artış örgütsel sinizm algılarında azalma yaratmaktadır. Literatürde yeralan benzer çalışmalarda Ayana ve Pelit (2016), 5 yıldızlı otel işletmeleri üzerindeki çalışmasında iş görenlerin duygusal zekâ düzeylerinin örgütsel sinizm algılarını anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca Arslan ve Özata (2008) yapmış oldukları araştırma da çalışan personelin duygusal zekâ düzeyinin yüksek çıkması, çalıştıkları kuruma karşı duyarlılıklarında artışı ve dolaylı olarak örgütsel sinizm algısının düşmesine etkisinin olduğu belirlenmiştir. Bu da çalışanların duygusal zekâ düzeylerini kurumlar için önemini ortaya koymaktadır. Bu kapsamda araştırmada elde edilen bulguların literatürle paralellik gösterdiği görülmektedir. Bu sonucun ortaya çıkmasının temelinde kurumlarda ortaya çıkan öfke, sinirlilik hali, bunalım ve kendini yetersiz hissetme gibi duyguların önlenmesinde ve ortadan kaldırılmasında duygusal zekânın artırılmasına yönelik faaliyetlerin yattığı düşünülebilir.

Araştırmada kurum kültürünün sosyalleşme boyutunun örgütsel sinizme anlamlı katkı sağladığı göze çarpmaktadır. Literatürde yeralan benzer çalışmalarda kurum kültürünün örgütsel sinizme anlamlı katkı sağladığına dair bulgulara ulaşılmıştır (Gün, 2016; Görmen, 2012). Bu kapsamda araştırmada elde edilen bulguların literatürle paralellik gösterdiği görülmektedir. Bu sonucun ortaya çıkmasının temelinde kurumlarda çalışan personelin yüksek moral, takım çalışması, bilgi paylaşımı, dinamizm ve yaratıcılık düzeylerinin artması örgütsel sinizm algılarının düşmesine etkilerinin olduğu düşünülebilir.

Tüm bu sonuçlar göz önüne alındığında araştırmaya katılan bireylerin örgütsel sinizm algıları ile duygusal zekâ düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiş, elde edilen bulgulara göre örgütsel sinizm algısı arttıkça duygusal zekâ düzeyinde azalma meydana geldiği bulunmuştur. Bunun temelinde örgütsel sinizmin, çalışanların psikolojik ve duygusal yapıları üzerinde olumsuz etkiler yaratmasının yattığı düşünülmüştür.

Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel sinizm algıları ile kurum kültürü algıları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Bu sonucun ortaya çıkmasının temelinde örgütsel sinizmin kurum kültürü ile ilişkili parametrelere bağlı olması ayrıca örgütsel sinizmin kurum kültürüne yönelik unsurları etkilemesinin yattığı düşünülmüştür.

Araştırmaya katılan bireylerin duygusal zekâ düzeyleri ile kurum kültürünün sosyalleşme boyutunun örgütsel sinizme anlamlı katkı sağladığı tespit edilmiştir. Bu sonucun ortaya çıkmasının temelinde kurumlarda duygusal zekâ düzeylerinin artması ve kurum kültürü kavramının kurumlara yerleşmesi sinik davranışların önlenmesine ve ortadan kaldırılmasına etkisinin yattığı düşünülmüştür.

Örgütsel sinizm ile personelinin duygusal zekâ düzeyi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunması şüphesiz ki çalışanların iş verimliliğini olumsuz yönde etkileyecektir. Bu kapsamda çalışanların örgütsel sinizm algılarını arttıran unsurların en aza indirilmesine yönelik deneysel veya psiko-eğitim çalışmaları yapılabilir.

Çalışanların kurum kültürü algıları ile örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu göz önünde bulundurulduğu zaman çalışanların örgütsel sinizm yaşamamaları için kurum kültürünün mümkün olduğu kadar çalışanlar açısından uyumlu ve yapıcı olmasına yönelik düzenlemeler yapılabilir. Bu süreçte özellikle yöneticilere kurum kültürünü geliştirmeye yönelik hizmet içi eğitimler verilebilir.

### Kaynakça

- Aslan, C. S., Dalkıran, O. ve Özer, U. (2015). Devirli ve devirsiz spor yapan sporcuların çoklu zekâ alanlarının incelenmesi: Pilot çalışma. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi (UGEAD)*, *1*, 26-33
- Ayana Ç. ve Pelit E. (2016). Duygusal zekânın örgütsel sinizme etkisi: Otel işletmeleri işgörenleri üzerinde bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İşletme Araştırma Dergisi*, *8*(2), 45-76.
- Brandes, P., Dharwadkar, R. and Dean, J. W. (1999, June). *Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes*. Paper presented at Eastern Academy of Management Proceedings, Philadelphia.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, S. ve Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (22. basım). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cooper, R. ve Sawaf, A. (1996). *Executive EQ: Emotional intelligence in leadership and organizations*. New York, NY: Berkley Publishing Group.
- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management review*, *23*(2), 341-352.
- Doğan, S. ve Demiral, Ö. (2007). Kurumların başarısında duygusal zekânın rolü ve önemi. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim Ve Ekonomi Dergisi*, *14*(1), 209-230.
- Erdem, O. ve Dikici, M. (2009). Liderlik ve kurum kültürü etkileşimi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, *8*(29), 198-213.
- Erdoğan, M. (2015). *Psikolojik sözleşme iblali algısının örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama* (Yayınlanmamış doktora tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Goleman, D. (2000). Duygusal yeterlilik. *Executive Excellence Dergisi*, *2*, 21.
- Görmen, M. (2012). *Örgüt kültürünün örgütsel sinizm tutumları üzerine etkisi ve bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Görmen, M. (2017). Örgüt kültürünün örgütsel sinizm tutumları üzerine etkisi. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, *8*(15), 364-384.
- Gün, G. (2016). Örgüt kültürü tiplerinin örgütsel sinizm algısına etkisi: Bitlis ili otel işletmelerinde bir alan Araştırması. *Beu Akademik İzdüşüm*, *1*(1), 28-55.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek alguları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış doktora tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling (Third Edition)*, New York: The Guilford Press.
- Küçükkaragöz, H. ve Kocabaş, A. (2012, Mayıs). *Çocuklar İçin Duygusal Zeka Ölçeğinin İlköğretim 5. Sınıf Öğrencilerinde Geçerlik ve Güvenirliliği*. 11. Ulusal Sınıf Öğretmenliği Eğitimi Sempozyumu, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Rize.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik* (1. baskı). Ankara: Seçkin Yayınevi.

- Şirin, E. (2011). *İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul kültürü algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (İstanbul İli, Esenyurt İlçesi Örneği)* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Toprak, M. A. (2007). *Kurumsal kültürün belirlenmesi ve kobilere könelik bir uygulama* (Yayınlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yetim, S. A. ve Ceylan, Ö. Ö. (2011). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye ilişkin bir araştırma. *e-Journal of New World Sciences Academy Education Sciences*, *6*(1), 682-695.
- Quy, H. N. (2014). Emotional capability, emotional intelligence, and radical change. *The Academy of Management Review*, *24*(2), 325-345.

### Extended English Summary

#### **Introduction**

In recent years, corporate culture and emotional intelligence have come to the fore in the area of organizational cynicism. In terms of the effectiveness and continuity of organizational structures, it is necessary for individuals to be able to evaluate and interpret the feelings of themselves and other individuals and to use the behaviors and ideas resulting from this as well as to provide employees with a creative corporate culture. In terms of managing and directing corporate activities, both employees should have high levels of emotional intelligence and they need to gain corporate culture.

Organizational cynicism is becoming important because of the negative situations that employees are exposed to in organization, causing negative emotions and behaviors. The importance of emotional intelligence and corporate culture in businesses and corporate management points is increasing today.

It is seen that it is an undesirable situation for the employees to be accepted as a machine in the institutions that try to achieve certain purposes such as machinery only. In institutions, only the importance of efficiency and the desire to achieve the goals may push employees to feed negative feelings towards the institutions (Yetim and Ceylan, 2011).

Organizational cynicism is expressed by the employees as to have doubts about their institutions and to evaluate their institutions as unreliable and also to display negative feelings and behaviors towards the institution such as belief and emotion development (Etken, 2015).

In organizations in order to prevent organizational cynicism or to decrease its effects at least contributes to the reduce the wish of the leaving job, job dissatisfaction, low of performance, exhaustion, insecurity (Görmen, 2017).

When we examine the books and articles, it shows that the level of organizational cynicism lowers the emotional intelligence to the lower degrees. The importance of the emotional intelligence increases in this context. When studies are made examining the relationship between emotional intelligence and organizational cynicism (Ayana ve Pelit, 2016).

In modern day world, from the view of the people in state institutions and organizations also in private sector it is sufficient the high of level of cognitive intelligence. It is shown that in order to be the intended success to the desirable level and quality also in order to reach the intended goals people should have both cognitive intelligence and emotional intelligence (Doğan and Demirel, 2007). Also, emotional intelligence makes it easy to the large extent to the workers and managers and it is important both for personal and Organizational going success (Cooper and Sawaf, 1996).

The ones with higher emotional intelligence are more likely to be successful than the ones with lower emotional intelligence. Therefore, it is seen that institutions need staff with higher emotional intelligence, who has capability and ability to answer changing customer requirements, tastes and claims (Doğan and Demirel, 2007).

Emotional intelligence is not defined as manager and employees suppressing their emotions and feelings or completely being under influence of their emotions and feelings in their opinion, suggestion, ideas and decision making phase; but it is defined as interpreting evaluating people's emotion, by facing their emotions and feelings to reach effective results (Goleman, 2000).



It is stated that in building corporate culture for employees and loyalty and trust to the institution their perception of Organizational cynicism have crucial role. When the researches are examined, it is seen that studies are done which examine the relation between corporate culture and organizational cynicism (Erdoğan, 2015).

The abstract reality of the institution, which is formed by every institution within the rules, contribute to the atmosphere of institution, is named as corporate culture fields like working styles, celebrations rewards penalty, ceremonies and hierarchy take place within corporate culture. Institutions have also properties and attributes that compose society originality like as aims, principles, values, perspective on business life. All this beauty, that compose corporate culture, include all the philosophy and the rules.

The corporate culture is not only on organization that deals with the employees in the institution, but also consists of many interrelated factors. It is a phenomenon considered will be effective in increasing motivation and morale in the organization. Justice affecting the performance of the employees in the institution, institutional commitment, citizenship and corporate culture affects Organizational cynicism to a great extent.

In addition, it is thought that all levels of emotional intelligence affects the levels of Organizational cynicism in employees. In addition, it is thought that the corporate culture offers different identities to the employees, increases the connection with these identities to the Corporation with these identities to the Corporation and can turn the competitiveness of the organizations in the positive way.

### **Objective**

In this study, it was aimed to determine the relationship between the perception of emotional intelligence and corporate culture and the levels of organizational cynicism in the guidance research centers.

### **Method**

In total 364 staff composed of 189 counselors serving in guidance research centres situated various provinces in Turkey in 2016-2017 academic year; and 173 graduates people in social education, philosophy and sociology and lastly 2 psychology graduates constitute the research group of this study. Personal information form Organizational Culture Scale, Emotional Intelligence Scale and Organizational Cynicism Scale were used to collect research data. For the analysis of data, parametric methods in benefited from Pearson product moment correlation coefficient technique and hierarchical regression analysis. This research was designed in accordance with the screening model which is one of the quantitative research approaches.

### **Findings**

As a result of analysis of research data, it understood that there is a relationship between corporate culture and emotional intelligence with organizational cynicism and it is concluded that socialization and emotional intelligence which are sub-dimensions of the corporate culture, significantly reduce Organizational cynicism. Results are discussed in the context of literature and according to the obtained results some suggestions have been made.

### **Discussion and Conclusion**

In the study, it was found that there was a negative correlation between organizational cynicism and emotional intelligence level. There is not much research between organizational cynicism and emotional intelligence. Ayana and Pelit (2016), in their research, found a significant negative correlation between organizational cynicism and emotional intelligence level.

When the relationship between organizational cynicism and corporate culture was examined, a negative correlation was found between the organizational cynicism perceptions of the participants and the sub-dimensions of corporate culture in terms of socialization and solidarity. In similar studies in the literature, it was found that there is a negative correlation between organizational cynicism and corporate culture (Görmen, 2012).

Emotional intelligence has been found to contribute significantly to organizational cynicism. Similar results have been found in similar studies in the literature (Arslan and Özata, 2008; Ayana and Pelit 2016).