



**FATİH SULTAN MEHMET VAKIF ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM/ANASANAT DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ PROGRAMI**

**EĞİTİM KURUMLARINDA ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SİNİZM
DURUMLARI**

Gönül SARITAŞ PAK

İSTANBUL, 2022



**FATİH SULTAN MEHMET VAKIF ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM/ANASANAT DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ PROGRAMI**

**TEZSİZ YÜKSEK LİSANS
EĞİTİM KURUMLARINDA ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SİNİZM
DURUMLARI**

**GÖNÜL SARITAŞ PAK
(200512016)**

**Danışman
(Dr. Nur SILAY)**

.....tarafından.....proje
numarasıyla desteklenmiştir.

İSTANBUL, 2022

BEYAN /ETİK BİLDİRİSİ

Yaptığım bu araşırmada bilimsel etik kurallarına uygun olarak çalıştığımı, yardım aldığım yayınlara atıfta bulunduğumu,yaptığım araştırmanın daha önce başkasının çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Gönül SARITAŞ PAK

imza

TEŞEKKÜR

Araştırmamda bana rehber olan kıymetli hocam Dr. Öğretim üyesi Nur Sılay'a ve bu günlere gelmemde emeği geçen bütün hocalarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Projemin her aşamasında yanımda olan, her konuda yardımını eksik etmeyen sevgili eşime, bu süre zarfında çok fazla zaman ayıramadığım oğlum ve kızıma ayrıca çok teşekkür ediyorum. İyi ki varsınız.

ÖZET

Eğitim kurumlarında Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Durumları

SARITAŞ PAK, Gönül

Sosyal etkisiyle birlikte örgütsel faaliyetlerle de kendisini gösteren sinizm kavramının geçmişı M.Ö. 4. ve 5.yüzyılla dayanmaktadır. 80’li yıllardan itibaren yönetim literatüründe yer almaya başlamıştır. Sinizmin kavramının kavramsallaştırıldığı 1990’lı yıllarda Türkiye’de sinizm kavramı alanında bir araştırma yoktur. Sadece yabancı araştırmacılar bu konu üzerine çalışmalar yapmıştır. Çalışmanın amacı 2000-2021 eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin kurumlarına karşı geliştirdikleri sinik durumların nedeni ve sonucunu bilimsel kurallar çerçevesinde tanıtmak, eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin bu konu hakkında duyarlılıklarını artırmaktır. Nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması deseni kullanılmıştır. Çalışma gurubu 2000-2021 tarihleri arasında yayınlanmış kitap, dergi, makale, doktora ve yüksek lisans tezlerinde yer alan eğitim kurumlarındaki öğretmenlerden oluşturmaktadır. Veriler doküman analizi yöntemiyle toplanmış bulgular betimsel analiz kullanılarak ortaya konulmuştur. Bu yapılan araştırmada sinizm ve örgütsel sinizm kavramı üzerine ayrıntılı bir biçimde literatür taraması yapılarak sinizmin ortaya çıkışı, kavramsal çerçevesi ve sinizmin sonuçları incelenmiştir.

Araştırma sonuçlarına bakıldığında eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin azımsanmayacak seviyede sinizm hissettikleri, en çok boyutlar konusun da farklılık gösterirken demografik özellikler konusunda farklılıklar olmadığı görülmüştür. Sinizm boyutları üzerine yapılan araştırmalarda ise en çok bilişsel en az davranışsal boyutta farklılık görülmektedir. Bu durum da eğitim kurumlarında çalışan bireylerin sinik durumlarını etrafındakilere yansıtmadığı, kendilerine adil davranılmadığı için sinik durum yaşayan öğretmenlerin kurumdan soğuduğu, kurumuna yabancılaştığı, veriminin düştüğü, küçük okullarda sinizm tutumunun daha çok olduğu tespit edilmiştir. Yapılan çalışmada eğitim kurumlarında öğretmenlerin örgütsel sinizm durumlarıyla ilgili literatüre katkıda bulunmak için bilgilendirme yapılması hedeflenmişti ve bu konularla ilgili bilgiler verilmiştir.

Anahtar kelimeler: Sinizm, Örgütsel Sinizm, Öğretmen, Eğitim Kurumu

ABSTRACT

Organizational Cynicism of Teachers in Educational Institutions

SARITAŞ PAK, Gönül

The history of the concept of cynicism, which manifests itself in organizational activities along with its social impact, dates back to BC. It dates back to the 4th and 5th centuries. It has started to take place in the management literature since the 80s. In the 1990s, when the concept of cynicism was conceptualized, there was no research on the concept of cynicism in Turkey. Only foreign researchers have conducted studies on this subject. The aim of the study is to introduce the cause and result of the cynical situations developed by teachers in 2000-2021 educational institutions against their institutions within the framework of scientific rules, and to increase the sensitivity of teachers in educational institutions about this issue. Case study design, one of the qualitative research methods, was used. The study group consists of teachers in educational institutions who took part in books, journals, articles, doctoral and master's theses published between 2000-2021. The data were collected by document analysis method and the findings were revealed using descriptive analysis. In this research, the emergence of cynicism, its conceptual framework and the results of cynicism were examined by making a detailed literature review on the concept of cynicism and organizational cynicism.

Considering the results of the research, it was seen that teachers working in educational institutions felt cynicism at a substantial level, while they differed mostly in dimensions, there were no differences in demographic characteristics. In the studies on the dimensions of cynicism, the difference is observed mostly in the cognitive and at least in the behavioral dimension. In this situation, it has been determined that the individuals working in educational institutions do not reflect their cynical status to those around them, that teachers who experience cynicism because they are not treated fairly are alienated from the institution, alienated from the institution, their efficiency decreases, and cynicism is more common in small schools. In the study, it was aimed to provide information to contribute to the literature about teachers' organizational cynicism in educational institutions and information about these issues was given.

Keywords: Cynicism, Organizational, Cynicism, Teacher, Educational, Educational Institution

KISALTMALAR

Akt.	:Aktaran
s.	:Sayfa
TDK	:Türk Dil Kurumu
Ve diğ.	:Ve diğ.eri

İÇİNDEKİLER

	sayfa
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
KISALTMALAR.....	vi
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
1.GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı	2
1.3.Araştırmanın Önemi.....	2
1.4.Araştırmanın Sınırlılıkları.....	2
1.5.Tanımlar	2
İKİNCİ BÖLÜM	3
2.KAVRAMSAL ÇERÇEVEVE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	3
2.1.Sinizm.....	3
2.2.Örgütsel Sinizm.....	4
2.3.Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri.....	5
2.3.1.Beklenti Teorisi (Expectancy Theory).....	5
2.3.2.Afetme (Yükleme) Teorisi(Attribution Theory).....	6
2.3.3.Sosyal Güdülenme Kuramı (Social exchange theory).....	7
2.3.4.Sosyal Değişim/ Mübadele Kuramı.....	7
2.3.5.Tutum Kuramı (Attitude Theory).....	8
2.3.6.Duygusal Olaylar Kuramı (Attitude Theory).....	8
2.4.Örgütsel Sinizmin Boyutları.....	9
2.4.1.Bilişsel (İnanç) Boyutu.....	9
2.4.2.Duyuşsal(Duygu/Etki) Boyutu.....	9
2.4.3. Davranışsal (Davranış) boyut.....	9
2.5.Örgütsel Sinizm Türleri.....	10
2.5.1.Kişilik Sinizmi.....	10
2.5.2.Toplumsal/Kurumsal (Sosyal) sinizm.....	11
2.5.3.Çalışan (İş Gören) Sinizmi.....	11

2.5.4.Örgütsel Değişim Sinizmi.....	12
2.5.5.Mesleki Sinizm.....	13
2.6.Örgütsel Sinizm İle İlgili Yapılan ilk Çalışma.....	13
2.7.Örgütsel Sinizmin Nedenleri.....	13
2.8. Örgütsel Sinizmin Sonuçları.....	14
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	15
3.YÖNTEM.....	15
3.1. Araştırmanın Yöntemi	15
3.2.Araştırmanın Deseni.....	15
3.3.Çalışma Grubu.....	15
3.4.Verilerin Toplanması ve Verilerin Analizi.....	15
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	17
4.BULGULAR VE YORUMLAR.....	17
4.1.Bulgular ve yorum.....	17
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	20
5.1.SONUÇ VE TARTIŞMA.....	20
5.2. KAYNAKÇA.....	23

BİRİNCİ BÖLÜM

1.GİRİŞ

1.1.Problem durumu

Sinizm Türk Dil Kurumunda “kinizm” diye tanımlanmaktadır. Antisthenes'in öğretisiyle kinizm kavramı şu şekilde ifade edilmiştir; hiçbir değere bağlı olmadan, bireyin mutluluk ve erdeme bütün ihtiyaçlardan sıyrılarak kendi kendine ulaşabileceğini savunmasıdır. Sinizm kavramı, 80'li yıllardan beri yönetim literatüründe yer almaya başlamıştır. 1990'lı yıllarda Türkiye'de bu kavramla ilgili araştırma bulunmamaktadır. Yalnızca yabancı kaynaklar bu kavrama yer vermiştir. Yabancılarda sinizm üzerine yazılmış literatür, seyrek olarak üç temel başlık alanında yoğunlaşmıştır: polis kinizmi, kusur bulan düşmanlık ve toplumsal olarak sinizm (Andersson ve Bateman, 1997. Akt. Arslan, 2018). Sinizmin, bilişsel, duyuşsal, davranışsal boyutları vardır. Bunun yanında hayalleri yerle bir eden, hayata umutla bakmayı körelten boyutları da sıralanabilir(Helvacı, Türköz, Polat, Coşar,2013). Araştırmacılar sinizmde üç değişik boyutu ele almışlardır: 1- Örgüte yönelik güvenin olmaması, 2- örgüte karşı sinik tutum 3-örgütte kusur arama (Dean ve diğ., 1998. Akt. Aydın, 2017).

Sinizmin bütün özelliklerini gösteren insanlara “sinik” denmektedir. Türk Dil Kurumunda (2021) sinik tanımı yılmış, sinmiş gibi anlamlara gelmektedir. Dünyada mutsuz olduğunu düşünen pusmuş kişilerdir. Sinik bireyler çalışma kurumlarına yönelik iyi olmayan duygular hissederek. İşine karşı sevgi beslemeyen kişilerin çalışma verimi düşük olabilir. Çalışma kurumlarında kişilerin oluşturduğu örgütsel sinizm duygusu bulunduğu gruba karşı yabancılaşmayı, iş tatminsizliğini ortaya çıkarabilir (Abraham, 2000).

Sinik duyguya sahip kişiler çevresindekilerin faydacı olduğunu düşünmektedir. Çıkarıcı tutum iyiliğin olduğu düşüncesini yıkmaktadır. Bundan dolayı inançsızlık, kuşkuculuk, şüphecilik, güvensizlik, kötümserlik ve olumsuzluk ifade eden sözcüklerle yakın anlamda kullanılmış olan sinizm kavramı, şimdiki karşılığıyla, kusur bulan, zor beğenen, eleştiren anlamlarını da içermektedir (Dean, Brandes, Dharwadkar, 1998. Akt. Balıkçioğlu, 2013).

Çalışılan bu kavram bireyin içinde yer aldığı örgüte yönelik olumlu olmayan adalet, içtenlikten habersiz olduğuna dair inancı sonucunda ironik tutum olarak tanımlanmaktadır (Dean, 1998'den Akt. Arslan, 2018). Örgütsel sinizm, örgütlerin, etik ve ahlak dışı hareket ederek sadece kendilerine hizmet ettikleri inancı sonucunda örgütün değer ve eylemlerinin eleştirilmesi tutumudur (Cole, Bruch, Vogel, 2006; Valentine, Elias, 2005. Akt. Bölükbaşıoğlu, 2013). Sinik duygular gizli ya da açık olarak ortaya çıkabilir. Bu durum örgütte yer alan bireyler arasında kopukluk olduğunu belirtmektedir (Yetim ve Ceylan, 2011).

Çok farklı meslek gruplarında çalışan kişilerin yetiştirilmesinde önemli etkisi olan, geleceğin mimarı öğretmenlerin, sinizm tutumuna neden olan değişkenlerin neler olduğunu bilmek toplum sağlığı açısından çok önemlidir. “Öğretmenleri çalıştıkları kurumlara karşı olumsuz tutum içerisine sokan değişkenlerin belirlenmesi, bu değişkenleri yönetebilmek adına önemlidir” (Sağır ve Oğuz, 2012).

Örgütsel Sinizmin Nedenleri: Farklı etkenler örgütlerde sinizme neden olmaktadır. Yönetimin kendince değişme isteği, kişilerin ihtiyaçları, çokça stres altında olma, iş yaşamında terfilerin istenildiği gibi olmaması, kararlara bireylerin katılmasına fırsatlar vermeme, işten çıkarma korkusunun aşılması gibi nedenler olarak ifade edilmektedir.

Kişilerin kurumlarına yönelik olumsuz tutumları kişilerin mutluluğunu, eğitim kurumundaki

verimliliğini etkilemektedir. Örgütün çalışma yaşamında dürüst olmadığı vurgulanmıştır. Eğitim kurumlarında sinik özellik gösteren öğretmenlerin çalışma ortamında verimliliği düşmekte işe olan tatminsizliği artmaktadır. Eğitim kurumunda çalışanların üzerinde yapılan sinizm konulu araştırmada elde edilen veriler var olan sorunların neler olduğunu nasıl sonuçlar doğuracağını açıkça ortaya koyabilir. Çözüm üretilirse öğretmenin okuldaki verimliliğinin iki katına çıkmasını sağlar. Bu da parlak istikbalin kapılarını açmayı, geleceğe güvenle bakmayı ve geleceğe sağlam adımlarla ilerlememize yol açar.

1.2. Araştırmanın Amacı

Eğitim kurumlarındaki çalışanların çalıştığı alana yönelik geliştirdikleri değişik duygular okullarda verimliliği çokça etkilediği bilinmektedir. Bu çalışmanın amacı 2000-2021 eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin kurumlarına karşı geliştirdikleri sinik durumların nedeni ve sonucunu bilimsel kurallar çerçevesinde tanıtmak, eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin bu konu hakkında duyarlılıklarını artırmaktır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Sinizm veya kinizm insanları saf çıkar ilişkisiyle bağdaştıran, kendisini de çıkarlarıyla ifade eden düşünce akımıdır.(Karacaoğlu, Küçükköylü,2015). Sinizm kavramı hususundaki literatür Türkiye’de yeni yeni ortaya çıkmaktadır. Bundan dolayı “sinizm”, “kinizm”- “kinizm”, “sinizm” benzeri çeşitli kavramlar kullanılmaktadır (Gül ve Ağıröz, 2011).

Eğitim ve öğretim kurumları dinamik/aktif bir yapıya sahiptirler. Eğitim kurumlarında öğretmenlerin kültürleri, tutumları, kişilik özellikleri, inanç sistemleri ve değerleri eğitim sürecini etkileyen durumlardır. Eğitim kurumundaki kişilerin verimliliğini ve mutluluğunu çalışma alanıyla ilgili olumsuz tutumları belirlemektedir. Sinik tutumlar eğitim kurumlarındaki okul iklimini etkileyen öğretmenlerin bireysel ve iş şartlarından kaynaklanabilmektedir (Kalağan ve Güzeller, 2010).

Öğretmenlerimiz bizleri aydınlatan, geleceğe umutla bakmamızı sağlayan kişilerdir. Cetlerimiz de dediği gibi “Kalem kılıçtan keskindir” sözü eğitimin işlevinin ne kadar güçlü ve kuvvetli olduğunu özetlemektedir. Bilginin olmadığı yerde ilerlemeden ve huzurdan bahsetmek mümkün değildir. Hele ki birde okulun bahçesini bile görüp ayağı geri geri giden öğretmeninden hiçbir verim ve fayda beklenemez. Sinik ve kinik tutumlar yaşayan bir öğretmen bulunduğu ortamdaki nefret etmenin yanında eğitim ve öğretime odaklanamaz. O zaman bireylere düşen görev okullarda sinizm durumu neden yaşanıyor, yaşandıysa nasıl devam etmemesi için engeller oluşturulabilir ya da bu durum yaşanmadan önce neler yapılabilir sorularına acilen cevap bulması gerekmektedir. Eğitim kurumlarında yer alan öğretmenlerin okula karşı geliştirdikleri olumlu ya da olumsuz duygular okullarda verimliliği çokça etkilediği bilinmektedir. Örgütsel sinizmi bilimsel kurallar çerçevesinde tanımak ve tanıtmak öğretmenlerin bu konudaki duyarlılıklarını ve bilgi dağarcıklarını artırarak konuyla ilgili döküman analizi incelenip literatüre katkıda bulunmak istenmektedir.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmada 2000-2021 tarihleri arasında yayınlanmış kitap, dergi, makale, doktora ve yüksek lisans tezlerinden yararlanılmış olup araştırma eğitim kurumlarında öğretmenlerin örgütsel sinizm durumlarıyla sınırlıdır.

1.5. Tanımlar

Sinizm: İnsanlarda var olan iyi duygulara inanmama; alaycı davranışlarla bunu vurgulamayı

alışkanlık haline getirmiş; kusur bulmak için elinden geleni yapma olarak tanımlanmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

Örgütsel Sinizm kavramı: Çalışan bireylerin örgütüne karşı bilişsel, duyuşsal ya da davranışsal olmak üzere olumlu olmayan tutum ve bağlı olduğu örgütünün doğruluktan habersiz bırakıldığı inancıdır (Dean, Brandes, Dharwadkar, 1998. Akt. Aydın, Y.2017).

Eğitim kurumu: “Öğrencilerin eğitim-öğretimin yapıldığı yer”(TDK,2021).

İKİNCİ BÖLÜM

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1.Sinizm

Sinizm, Türk Dil Kurumunda “kinizm” diye tanımlanmaktadır. Kinizm adıyla da ifade edilen, din, para ve aile gibi olguların tamamını kabul etmeyen kesin düşüncelere sahip bir disiplindir. Sinizmde, muhtaç olmamak özgürlük diye ifade edilmiştir. Sinizmin özelliklerini yansıtan kişilere “sinik” adı verilmektedir. Sinik (kinik); sinmiş, yılmış, pusmuş kişilerdir (TDK, 2021). Sinizm kavramı genel olarak “insanı harekete geçiren güdü ve eylemlerde samimiyete, dürüstlüğe, iyiliğe inanmama; alaycı davranışlarla bunu vurgulamayı alışkanlık haline getirmiş; küçümseyerek hata bulma eğilimi” olarak belirtilmektedir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Başka bir deyişle Bora (2011)’ya göre kinizm veya sinizm kavramı, felsefi düşüncede, beşeri ihtiyaçları bir kenara koyarak gerçeğe ulaşmayı savunan görüştür. Farklı felsefi görüşte ise realiteyi net şekilde ifade eden bir yaklaşımdır. Çalışanların örgütüne yönelik oluşturduğu iyi olmayan his ve davranışlar örgütün oluşturduğu sinizm olarak adlandırılmaktadır (Brandes ve Dharwadkar, 1998. Akt. Arslan, 2018).

İki farklı görüş sinizm diğer ismi kinizm kavramıyla ilgili şu şekilde ifade etmiştir: Bunlardan ilki, Yunan literatüründe “kyon” köpek anlamındadır. İkincisi “kynosarges” sinikler okulu anlamına gelen kelimedenden türetilmiştir. Birinciye göre sinik kişiler doğal yaşamı benimsemekte topluma ait düzene uymamakta, ahlaki değerleri kabul etmemektedir. Sinikler üst başa önem vermemekte medeniyet denilen şeye farklı gözle bakmaktadır. Bu sebepten dolayı köpek anlamına gelen “kyon” benzetmesi sinik kişiler için simge ve sembol olarak belirtilmişti (Gökberk, 2000).

Öğretmenlerin yaptıkları işte mutlu olması için ortam oluşturulmalıdır. Eğitim kurumlarında iş arkadaşlarıyla dinlenme saatlerinde sohbet eden, bilgilerini paylaşan, okul dışında da güzel vakit geçirip arkadaşlık ilişkileri gelişmiş öğretmenler, mesleğini ve okulunu daha çok sevecektir. Morali yüksek olan, kendini mutlu hisseden öğretmen işini istekli bir şekilde yapacaktır. Örgütlerde çalışanların işine karşı olumsuz duygu ve his beslediği görülmektedir. Çalışanların iş yerinde yaşadığı hayal kırıklığı işten soğumalarına neden olmaktadır (Abraham, 2000).

Sinizm, insanın doğası gereği temel felsefeyi yansıtmaktadır. Farklı bir deyişle, örgütsel sinizm düşmanca şüphelenme, güvensizlik ve bireylerin dürtülerini karalamayı kapsayan ahlaki karar vermenin genel ve özel boyutudur (Turner ve Valentine, 2001. Akt. Çelik, 2020). Psikolojik kaçış olarak belirtilmektedir (Humphrey ve diğ., 2004. Akt. Çelik,2020). Sinizm güven duymama, inançsız olma, kötümser bakmanın yanında; modern olarak eleştiren, kusur bulan olarak tanımlanmıştır (Eaton,2000.Akt. Abaslı,2018).Etrafındaki insanların çıkarıcı olduğuna inanan sinikler, bu çıkarıcı düşüncelerden dolayı iyiliğin olduğuna inanmamaktadır. Bundan

dolayı inançsızlık, kötümserlik, güvensizlik, kuşkuculuk, şüphencilik ve olumsuzluk sözcükleriyle birbirine yakın anlamda kullanılan sinizm terimi, günümüzdeki anlamıyla eleştiren, kusur bulan ve zor beğenen anlamlarını da karşılamaktadır (Balıkçoğlu, 2013:5).

Sinik özelliğe sahip insanlar şu şekilde ifade edilmiştir:

- Dostça ilişkiler kurmak yerine; düşmanca davranmayı tercih ederler.
- Bazı insanları bencil, yalancı ve ilgisiz olarak adlandırırlar.
- Sinik kişiler, kişilerin iyi duygularını su istimal edip yalan söylemenin insana ait özellik olduğunu söylerler.
- Sinik bireylerin, tutarlı olmadığı ve güvenilmez olduğunu; seçenekler sunulduğunda ise bireylerin bencil olduklarını iddia ederler.
- Sinik insan tiksinti ve utanç hisseder.
- Sinik bireyler dürüstlükten yoksun olduğunu açıkça belirtirler.
- Sinik kişiler, genellikle fesat ve kıskanç tavır sergilerler.
- Psikolojik kavramlarla ilişkili herhangi bir deneyim yaşayan sinik bireyler, bu deneyime kendi bakış açılarından bakarak yorumlarını yine kendi bakış açılarından yaparlar.
- Bireylerle dalga geçen onları küçük gören tutum sergilerler.
- Sinikler, kendilerine hiçbir zaman adil davranılmayacağını, kendilerinden sürekli çıkar sağlandığını düşünürler (Brandes,1999.Akt. Özgener, Öğüt, Kaplan, 2008).

2.2. Örgütsel Sinizm

Son dönemlerde ön planda olan konulardan biri de örgütsel sinizmdir. Birçok objeyle, durumla karşılaştırılabilen genellemelerle gün yüzüne çıkan tutumlar ve tecrübeyle öğrenilmiş olumlu olmayan inancın sembolüdür (Pelit, A., Pelit, 2014).Olumsuz bir tutum olan örgütsel sinizm, çalışanların örgütüne karşı geliştirdiği bir tutumdur.Çalışan kişilerin örgüt politikalarına inanmama, örgüte duyulan güvensizlik, yöneticinin net olarak kendini göstermemesi olarak tanımlanmaktadır(Helvacı,Çetin,2012).Örgütsel sinizm kavramının temelinde güvensizlik yatmaktadır. Örgütsel sinizm; stresin artmasıyla beraber uyumsuzluk, çatışma, olumsuz durumları oluşturan durum ve olgu olarak tanımlanmaktadır(Fettahlıoğlu, 2015).

Örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında rol oynayan esas madde örgütün dürüst olmayışından kaynaklanan inanç ve tutumlardır (Ergen,2015). Örgütte çalışarak kendini gösteren bireylerin olumsuz davranışlar göstermelerindeki nedenler arasın adaletsiz davranılma, olumsuz çalışma koşulları, maaş, terfi gibi etkenler ve liderlerin/yöneticilerin uyguladığı davranış şekilleri yer almaktadır (Greenberg, 1986). Örgütsel sinizm şöyle meydana gelmektedir: Buldukları örgütlerde işine bağlı ve çalışma ahlakı güçlü çalışan bireyler çalışmaya eğilimlidirler. Fakat çalışan kişilerin birbirlerine saygı duymaları gerekmektedir. Örgüte çalışan bireyler, örgüte katkı sağlamak için yapabildiklerinin en iyisini yapmaktadır. Fakat örgüt istenilen ihtiyaçları karşılamaz ise hayal kırıklığı ortaya çıkmakta ve bu durum da örgütsel sinizmi meydana getirmektedir (Boyalı, 2011). Örgütsel sinizmin neden olduğu durumlara bakıldığında; teknolojinin gelişmesiyle birlikte rekabetin artması, toplu işten atmalar, ekonomik krizlerin yaşanması, ücretlendirmelerin asgari olarak belirlenmesi, uzun iş saatlerinin olması vs. iş gören kişilerin “örgütsel sinizm” yaşamasına, çalıştıkları iş yerine yönelik algılarının olumsuz

olmasına neden olmuştur. Örgütsel sinizmin en önemli özellikleri şunlardır: Bu kavram özellikten çok, durumu dile getirir. Sadece var olduğu bilinen işlerde karşımıza çıkmaz. Bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve inancı ifade eden yapıdır. Henüz geçerliliği kanıtlanmasa da öznel bireysel algı düzeyi bulunmaktadır. (Dean ve diğ., 1998. Akt. İbrahimağaoğlu, İ., Esin, C. 2017). Duyuşsal ve davranışsal özellik gösteren örgütsel sinizm davranışsal ve bilişsel zıt tutumda gösterebilmektedir (Bommer ve diğ., 2005. Akt. Çevik, A. Can, N.,2020).Örgütsel sinizm boyutları duygularla başlayıp davranışa dönüşmesi açısından önemlidir (Sağır ve Oğuz, 2012).

Dürüstlükten habersiz olan kişiler sinizmin ilk boyutunu oluşturur. Bu da insanın samimiyeti ve inançsızlığa olan tutumunu dile getirmektedir. Sinikler; kuralların eksik olmasından dolayı kendilerine ihanet edildiğini düşünmektedirler. Örgütsel Sinizm, inanç ve düşüncelerin yanında nesnel olan küçük görme, aşağılama, kızgınlık ve buna benzer duyguları yansıtmaktadır. Olumsuz tavır sergilemek sinizmin en belirgin özelliğidir. İnsanların gösterdiği bazı davranışlar doğru ve dürüst olmadığını ifade etmektedir. Bu boyut kusurları ortaya çıkarmayı ve eleştirel düşünceleri kapsamaktadır (Kutaniş ve Çetinel,2010).Çalışan bireylerin örgütsel sinizm açısından sinik davranışları 3 başlık altında ele alınmıştır. Bunlar:1-örgütün dürüstlüğünün sorgulanması, 2-sinik tutum geliştirme 3- eleştirel tavır takınma kusur arama. (Arabacı, 2010, Rehan ve diğ., 2017. Akt. Kılıç, S. Toker, K. 2020). Örgütsel sinizm kavramının üç boyutu bulunmaktadır

2.3.Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri

Örgütsel sinizm kavramı örgütlerin dürüstlük, içtenlik ve adaletten yoksun olduğuna dair düşünceleri ifade etmektedir (Pelit ve Pelit, 2014). Bu kavramının temel kuramlarını şöyle sıralayabilir: Beklenti Kuramı (Expectancy Theory), Tutum Kuramı (Attitude Theory), Atfetme Kuramı (Attribution Theory), Sosyal Değişim Kuramı (Social Exchange Theory), Duygusal olaylar Kuramı, Sosyal güdülenme Kuramı. (Kalağan, 2010 s.84)

2.3.1.Beklenti Teorisi (Expectancy Theory)

Victor Vroom beklenti kuramını 1964'te geliştirmiştir. Bu kurama göre saf çıkarıcılık ön plana çıkmaktadır. Avantajları lehlerine çevirirler. Bireyler sonuca odaklanır (Cihangiroğlu, Şahin,2010). İnançların daimi olmadığını zamanı geldiğinde değişebileceğini ifade etmektedir(Pelit ve Pelit, 2014). Beklenti teorisi, bireysel bencillığe dayanmaktadır. Bundan dolayı örgütsel sinizm terimi içerisinde yer alan çıkarıcılık ifadesiyle beklenti kuramının ilişkili olduğu ifade edilebilir. Örgütlerde çalışan bireyler ödüllerin çekiciliği ile ilgilenmektedir (Kalağan, 2009 s.50).

Örgütsel değişim sinizmi hakkında yapılan çalışmalar yazarların (Reichers ve diğ., 1997; Vance, Brook, Tesluk, ve diğ., 1994. Akt. Gün, 2015), olumsuz durumların, çalışan bireyler için ileriye dönük olumsuz sonuçların ortaya çıkacağını ifade etmiştir. Çalışan bireylerin emek ve çaba gösterecekleri hedeflere ulaşamayacaklarına ilişkin olumsuz inançları, beklenti teorisinin sinizmdeki durumunu ifade etmektedir (James, 2005,s. 11. Akt. Gün, 2015). Beklenti kuramı, çalışan bireylerin kişisel ihtiyaçları ile ilişkilidir. Çalışan bireylerin performans beklentileri, amaç ve ödül doyumu çalışan bireylerin gösterdikleri çabaların düzeyini ifade etmektedir. Bu kuram üç temel ilişkiye doğru odaklanır (Robbins ve Judge, 2013, s. 224-225. Akt. Gün, 2015):

1.Çaba-Performans ilişkisi: Çalışan bireylerin, çabası oranında performans göstereceği olasılığına dair beklentisidir.

2. Performans-Ödül ilişkisi: Çalışan bireylerin göstermiş olduğu performans neticesinde ödüllendirileceğine dair inancıdır.

3. Ödül- Bireysel Amaç ilişkisi: Ödül, çalışan bireylerin ihtiyaçlarını ne derece karşılırsa çalışan bireylerin ödülü isteme derecesi diğer bir deyişle ödülün çekiciliği o oranda artacaktır. Vroom'un beklenti teorisi örgütlerini gerçekleştirmek isteyen kurum yöneticileri; öncelikle çalışan bireyler için önemli olan neticenin hangi tür bir ödül olabileceğini ve örgütte ortaya çıkarılması planlanan performansın neler olduğunu belirleyebilir, sonrasında ortaya çıkan performans göstergesi. Planlanan ödül arasında ilişkiyi kurabilir. Beklenti kuramı, kişilerin farklı tutumlar ve davranış biçimlerinden kendisi için önemli olan bir şeyi seçebilmesidir. Bireyin istediğine ulaşabilmesi, verdiği emek maliyetinden çok olmasından dolayı kişi emek vermeye devam edecektir(Tütüncü ve Küçükusta,2008).

Beklenti kuramı kavramının ilişkili olduğu başka kavram da örgütsel değişim sinizmi olarak ifade edilir. Bu sinizm türü, örgütün değişime yönelik verilen çabanın boşa olduğu yenileşme için istenilen bilgi ve anlama kapasitesine sahip olmadığı ve neticede amacına ulaşamayacağına dair inancını ortaya koymaktadır. Bu yönden bakıldığında, geleceğe karamsar ve kötümser bir bakış açısıyla yaklaşan sinik kişilerin olumlu olmayan beklentileri vardır(Abraham,2000.Akt. Akman, 2013).

2.3.2.Atfetme (Yükleme) Teorisi (Attribution theory)

İnsanların var olan davranışlarını anlamaya atfetme kuramı adı verilir (Can, Aşan, Aydın,2006). Atfetme kuramı analitik bir süreçtir bundan dolayı neden sonuç ilişkisi çıkarılmaktadır (Kızgın ve Dalgın, 2012,s.62).

Atfetme (nedensellik yükleme) teorisi, kişilerin davranışlarının altında yatan niyetleri anlamaya ve kavramaya çalışan bir kuramdır. Bireyin davranışları, bireyin kişisel özellikleri veya içerisinde bulunduğu çevresel şartlardan kaynaklanmaktadır. Bireysel özelliklerden kaynaklanan davranışlar, bireysel özelliğe dayalı nedensellik ifade etme süreçlerini ortaya çıkarmaktadır. Çevresel şartlardan kaynaklanan davranışlar, nedensellik süreçlerini bizzat meydana çıkarmaktadır (Ünlü, Hakan,2001).Sebeup yüklemeye sosyal davranış denir (Güney,2004).

Nedensellik yükleme, kişilerin bizzat kendilerinin veya başkalarının davranışlarının nedenlerini anlamaya dayalı bir giriş süreci olarak belirtilmiştir. Bu süreç içerisinde kişinin, kendi fiil ve davranışlarına anlam yüklemesi, farklı bireylerin hareketlerini ve fiillerini değerlendirmesi, yorumlaması kişilerin algıladıkları olgulara anlam yüklemesi bakımından önemlidir. Kişilerin bu durumlarla ilgili yapmış olduğu değerlendirmeler, ileride benzer durumlarda gerçekleştireceği eylemler üzerinde etki edecektir (Pelit ve Pelit, 2014 s. 87).

Atfetme yaklaşımında kişiler başta eylemlerinin sebeplerini ortaya koymak maksadıyla odaklanır. Davranışları nedenlere bağlar, asıl ilkeleri öne çıkarır (Duman, 2004,s.6)Kişiler, günlük yaşamda karşılaştıkları birtakım olaylara anlam kazandırma çabası içinde dışsal ve içsel süreçlerin etkisiyle ifade etmektedir. Olaylar karşısında hem kişisel tepkilerinin hem de diğer kişilerin davranışlarının sebepleri hakkında birtakım çıkarımlarda bulunurlar. Kişilerin yapmış olduğu çıkarımlar toplumsal psikolojide “atfetme” olarak nitelendirilmektedir (Tutkun ve Koç, 2008,s. 259).Araştırmacıya ait (Weiner) sosyal güdü yaklaşımıyla; örgütsel sinizm ve atfetme kuramı açıklanmıştır.

Bireyler, olumlu olmayan bir durum yaşadığında durumun algılanmasına yönelik

değerlendirmelere ulaşır. Bu değerlendirmeler; kızgınlık, umutlu olma, sorumsuz olmama gibi beklentilerle neticelendirmektedir. Hisler topluma yönelik sosyalliğe ya da sosyal özelliklerden kopmaya neden olur. Weiner'in yaklaşımında, örgüt iyi olmayan davranışlardan sorumludur. Bu durumda örgüte cepe alan bir gruba işaret etmektedir. Kişiler örgüte farklı bakabilse sinik tutum oluşmayacaktır. (Kalağan, 2009).

2.3.3.Sosyal GÜdülenme Kuramı (Social exchange theory)

Sosyal güdülenme teorisi, Weiner (1985) ortaya atmıştır. Bu teori; bir durum ve olayın sonucunu ortaya çıkaran sebeplerin araştırıldığı bilinen nedensel boyutlar çerçevesinde ele alındığı olasılıklara dayanmaktadır. Birey eski yargılarına bakarak ileride aynı durumlar da beklenti oluşturabilmekte durum ya da olayın sorumlusu olanları yargılama özelliğine sahip olmaktadır. İhtiyaçlar ve sorumluluklarla alakalı yargılamalar tutumları etkileyebilecek bilinen tutumlara sebep olabilmektedir. İlerideki vakaları önceden anlamak ve ne gibi tutum sergileyeceğini tespit etmek sebepsel yorumlara neden olmaktadır. İnsan ne yaşayacağını önden görebilse ona göre hayatını kontrol altına alabilir. Hedeflere varmasında nedensel açıklamalar önemlidir. Sosyal güdülenme teorisi üç başlık altında ele alınmaktadır: istikrar, konum ve kontroldür. İlk olarak bakıldığında konum, yaşananların sebeplerinin iç ve dış etmenlere bağlılıkları manasında kullanılmıştır. İkinci olarak kontrol başkasının onu takip edip etmemesi dir. İstikrarsa, sürekliliği sağlamadır (Weiner, 1985.Akt. Sarı, Y. Doğanekin, A.2016).

Sosyal güdülenme teorisi, örgütte çalışan kişilerde örgütsel sinizm meydana geldiğinde çalışan kişi yaşanan duruma duygusal tepki gösterdikten sonra olaydan sorumlu tutulan kişiye karşı ya olumlu tutumlar ya da olumsuz tutumlar sergilemektedir. Örgütün çalışanı kurumuna karşı kızgınsa, örgüte yönelik aşağılamalar ve örgüte olan bağlılık durumunda azalma tutumları sergileyebilmektedir. Yaklaşımında genellikle yaşanan ve istenmeyen durumların nasıl ve neden ortaya çıktığı, çıktıktan sonra kişi hangi ruh haliyle hangi davranışı gösterdiği, duygusal olarak kişileri nasıl etkilediği araştırılmaktadır. Olumlu olmayan tutumların yalnızca kızgınlıktan olmadığı örgütsel sinizmde etkili olduğu ifade edilmektedir (Kalağan, 2009).

2.3.4 Sosyal Mübadele/Değişim Kuramı

Sosyal mübadele teorisinin temeli, insanların birbirleriyle olan sosyal düşünceleri, kişilerin ödüllendirilme beklentisi eski davranış yaklaşımlarına dayanır. Sosyal mübadele kuramında birey fayda ve ekonomik ilişkiler içindedir. İlişki durumları parasal konuyu yansıtır. İstediklerini bulduğunda duruma hakim kişiler mübadele noktasında istekli olacaklardır. Sosyal değişim ve ekonomik değişim karşılaştırılırsa artan maliyetin getirisinin her zaman alınacağını garantisi yoktur. Bunu kanıtlayan bir belgede bulunmamaktadır(Bolat ve diğerleri,2009).

Bu yaklaşımın asıl maddesini istihdam ilişkileri oluşturmakla birlikte, kişilerin hayatta kalabilmek amacıyla etkileşimde içinde olması zorunluluğu ve kendi beklentilerini karşılayabilmek için her zaman başka bireylerle iletişimde bulunması gerekliliğine dair duygu ve düşünceler oluşturmuştur (Mimaroğlu, 2008: 33). Bu konu üzerine çalışma yapanlar, sosyal mübadeleyi kişinin grupla alakasını kavramak teoriktir, demiştir (Coyle, Shapiro,2005. Akt. Sarı, Y. Doğanekin, A. 2016). Sosyal mübadele yaklaşımı, sosyal davranışın değişim sürecinin neticesini ifade etmektedir. Faydacılığı artırıp maliyeti en aza indirmek sosyal mübadele teorisinin en önemli hedefidir. Emek, para, zaman maliyeti kapsamaktadır. Pragmatiklik, arkadaşlık, sosyal katkı ve eğlenceyi yani olumlu olan davranışları içine almaktadır. Fayda fazla maliyet az ise olumlu ilişkiler kendini göstermektedir. Harcama fazla, fayda az ise o da olumsuz ilişkileri ortaya çıkarmaktadır. Yukarıdaki duruma bakılarak ilişkilerin ortaya çıkma risklerini

ve kazanımlarını ölçerler. Kişilerin risk faktörünün kazanım faktöründen fazla olduğunu tespit ettiğinde ilişkileri sonlandırabilirler (Verwell,2016. Akt. Aydın, Y.2017).

2.3.5.Tutum Kuramı (Attitude theory)

Kişinin namına veya etrafındaki herhangi durum neticesinde edinilen deneyime tutum, öğreti, duygu ve yönlendirmelerini ön plana alarak geliştirdiği duygusal, zihinsel ve davranışsal bir tepki yönelimidir (İnceoğlu 2010, s. 52).

Belli bir süreç sonucunda meydana gelen bireye ya da nesneye dönük davranışa tutum denir. İki temel özelliği bulunan tutumun birincisi diğerlerine göre uzun sürmesidir. Diğer ise bazı boyutlara (bilişsel, duygusal, davranışsal) sahiptir. Tutuma dair açıklanan tepkiler, düşünceler, sunulan değerler bilişsel özelliği oluşturmaktadır. Duygusal tepkiler ve coşku; duygusal boyutu meydana getirmektedir. Tutum ve davranışlar ise davranışsal özelliği göstermektedir (Tutar, 2009). Tutum kuramının ortak özellikleri şu şekildedir; *Değerlendirmeyi tutum ifade eder. Merkezi, baskın tarafını oluşturur. *Tutumların, kişilerin zihninde şemaları vardır. *Tutularda boyutlar (bilişsel, davranışsal, duygusal) vardır. *Tutularda iki şekilde (dolaylı, doğrudan) oluşturulabilmektedir. *Örnek tutumların neler olduğu ve korunma yöntemlerini değerlendirmeyi anlatmaktadır(James, 2005. Akt. Kalağan, 2009).

Tutum yaklaşımı, insan ilişkilerinde netlik ve tutarlılık sağlanmasında önemli bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Yaşanılan durumlar neticesinde oluşan tutumlar, kişilere insan ilişkilerini ve etrafını değerlendirme imkanını sunmaktadır. Kişilerin geçmişte kalan davranışlarından yola çıkılarak sonraki davranışlarının tahmin edilebilmesiyle kişilerin tutarlı olduğu düşünülmektedir. Şayet davranışlar tahmin edilme imkanı yoksa ve kişilerin verdiği tepkiler çelişiyorsa kişilerin tutarsız olduğu düşünülür ve bu kişilerin güvenilir olmadığı düşünülür. Genel bir düşünce olarak kişiler güvenilir bir kişiye olumlu tutumlar ve davranışlar beslememektedir. Bundan dolayı bireylerin, sinik yapıları kişilere dönüştüğü söylenebilir. Tutumlar, davranışlar ve duyguların yoğunluğu birbirine yakınlık göstermektedir. Çünkü tutumlar, tam anlamıyla duygulara yansımaktadır. Mesela bir bireyin yaptığı iyiliklere yönelik diğer bireyin tamahkarlık etmesi, o bireyin duygularının olumlu durumdan olumsuz duruma dönüşmesine neden olacaktır. Olumlu düşünen kişiler sinik düşünce geliştirebilir(Pelit ve Pelit,2014). Tutumlara ilişkin değerlendirme üzerindeki bilişleri tutumların bilişsel öğeleri içermektedir. Duygusal çalışanın hissettiği iyi ya da kötü ruh halini yansıtmaktadır. Tutuma karşı net ya da kapalı olmayı davranışsal boyut ifade etmektedir (Kağıtçıbaşı ve Cemalciler,2014).

2.3.6.Duygusal Olaylar Kuramı (Attitude theory)

Çalışan bireylerin örgütsel davranışlarının altında, bireysel ve örgütsel özelliklerinin dışında yaşadığı duygusal olaylar ve durumlar bulunmaktadır Duygusal olaylar yaklaşımını, araştırmacılar (Weiss, Crapanzano)ortaya koymuştur. Bu kuram kişilerin düşünce, duygu, davranışlarını açıklamaktadır. Teoriye bakıldığında; kişiler mazi de yaşadıkları deneyimleri ve etkilendikleri duygusal olayları, örgütsel davranışlarına da yansıtmakta bazı duyguları (olumlu, olumsuz) ortaya çıkarmaktadır. Bazı olaylar bireylerin duygusal tepki vermesine yol açmaktadır. Kişilerin sinik özellik göstermesi, örgüte bakış şekli maziye dayanmaktadır (Özdevecioğlu,2004). Duygusal açıdan verilen tepkilerin kimi örgütsel sinizm boyutlarından duygusallığı meydana getirmektedir. Tasalanma, istenilenin elde edilememesi, bulunduğu ortama güvenmeme çalışan kişilerin tutumlarını olumlu ya da olumsuz etkilemektedir (Pelit ve Pelit,2014). Örgütlerde var olan sinizm ne şekilde ortaya çıkmış ve gelişmiştir, sorularını duygusal olaylar yaklaşımı açıklamaktadır.

2.4. Örgütsel Sinizm Boyutları

Kurum geneli politikalar, uygulamalar ve kurumsal durumlarla alakalıdır. Kurumda çalışan bireylerin ihtiyaçlarının karşılanmaması, aniden ortaya çıkan kurum meseleleri sinizmin has konularını oluşturmaktadır (Naus,2007).Çalışanların olumsuz tavır ve davranışlarına örgütsel sinizm denir. Duygu ve düşünceler tutumları ortaya koymaktadır. Bundan dolayı örgütsel sinizmin şu boyutları vardır: Bilişsel boyut, duyuşsal boyut ve davranışsal boyut.

2.4.1.Bilişsel (İnanç) Boyut

Bilişsel boyut ilk boyutudur. Küçümseme, öfke ve kınama gibi olumsuz duygular sonucu örgütte var olan dürüstlüğü yoksunluğuna dair olan inanç olarak ifade edilmektedir. Sinik bireyler, örgütlerinde eşitlik, içtenlik ve dürüstlük gibi kuralların tam olmadığına ve bu olumsuz uygulamalarıyla örgütün üyelerine ihanet ettiğine inanmaktadırlar (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998. Akt .Arslan, 2018). İnanç, kişilerin çevresindeki herhangi bir objeye ya da olaya dair bilişsel örgütlenmesinin tek boyutlu olması ve herhangi bir şeyi sorgulamadan gerçeğin o olduğunun kişiler tarafından kabul edilmesidir (İnceoğlu, 2010,s. 152). Örgütsel anlamdaki bilişsel boyut samimiyet ve bütünlük duygusu gibi inanç öğelerinin bilinçli bir şekilde değerlendirilmesidir (FitzGerald, 2002. Akt. Çelik, 2020).

Örgütlerde iletişim açık ve net değilse kurumun işleyişi tam anlamıyla şeffaf olmadığında kuruma dönük olumsuz düşünceler artabilmektedir. Bilişsel boyut ve örgütsel sinizm ilişkisi incelendiğinde, sinik özelliğe sahip kişilerin aşağıdaki inançlara ve tutumlara sahip oldukları görülmektedir (Kalağan, 2009): a) Örgütlerdeki ilişkiler kişisel çıkarlara dayanmaktadır. Çıkarları için bazı önemli değerlerden vazgeçebilecek; vicdansız, etik olmayan ve ahlaksız davranışlarda bulunabileceklerdir. b)Örgütteki insan davranışlarının güvenilmez ve tutarsız nitelikte olduğu ifade edilmiştir. c)Örgütte var olan bireyler hile ve yalan davranışlar gösterebilir. d)Örgütte yapılan bazı uygulamalar örgütsel ilkelerden yoksun bırakılmıştır. e)Çalışanlar örgütlerin hazırladığı açıklamaları, resmi yazıları dikkate almazlar.

2.4.2.Duyuşsal (Duygu/Etki) Boyut

Kaygı, kızgınlık, edepsizlik, utanç gibi tepkiler duygusal boyutu tanımlamaktadır (Abraham,2000). Örgütsel sinizm, özünde çok farklı olumsuz duygularla ilişkilidir. Örgütsel sinizmin ikinci boyutu, duyuşsal (teпки) boyutudur. Heyecan, sevinç, sıkıntı, öfke, korku, utanç, iğrenme, hor görme ve şaşırma gibi olumlu- olumsuz duyguları barındırmaktadır. Sinik duygulara sahip olan örgüt üyelerinin sadece çalıştıkları kuruma karşı olumsuz duygular yaşamının düşüncede kalmadığını duygulara da yansıttığını söylemek mümkündür. Sinikler çalıştıkları kurumlar sıkıntıya girdiğinde gizliden mutluluk hissetmektedir (Dean vd., 1998. Akt. Abaslı, 2018).

Helvacı (2013) yaptığı araştırmaya göre iğrenme, aşağılama, zor beğenme ve benzer duyguların altında yatan saklı sebebin kişilerin örgütlerinde bizzat gördükleri bu eksik yönleri kendilerinin üstünlüklerini yaşamalarına olanak sağlamaktadır.

2.4.3. Davranışsal (Davranış) Boyut

Davranışsal boyut olumlu olmayan (negatif) davranış şeklidir. Bu da alçaltıcı bir özellik göstermektedir. Davranışsal boyut kurumda çalışan kişilerin sinik hislerine ve düşüncelerine olumsuz olarak etki etmektedir(Ahmedi, 2014). Örgütte çalışanlar örgüt hususunda örgütün geleceğiyle ilgili karamsar tahminlerde bulunma, aşağılama ve alaycı şekilde espriler yapma, şikayet ve kusur bulmaktadır (Brandes, Das,2006. Akt. Arslan, N. 2018). Bu davranış

durumları, hareket ya da sözlerde gözlenebilmektedir (Gün, 2015). Kişiler konuşmadan kaş göz işaretleriyle, eğlenerek, birbirlerine ima ederek de duygu ve davranışlarını ifade edebilmektedir (Balıkçıoğlu,2013). Sonuç olarak örgütte çalışan kişilerin örgütlerinin bütünlükten yoksun olduğunu hissettiklerini bu durumu davranışlara yansıttıklarını belirtmektedirler. Boyutlar (bilişsel, duyuşsal, davranışsal) kendi aralarında ilişkilidir(Dean ve diğ.,1998. Akt. Abaslı, 2018).

Örgütsel sinizmin olumsuz sonuçları (Öncer,2009:1);

- * Haksız terfilerin yapıldığı yönünde dedikodu
- * Örgütsel dürüstlükten yoksunluk
- *Erken emekliliklerin artması
- *Örgütün sahip olduğu görüş ve planların eleştirilmesi.
- *Bağlılık kavramının örgütte yeterince görülmemesi.
- *Düşük aidiyet duygusu.
- * Örgütsel adaletin bulunmadığı yönünde dedikodu.

2.5.Örgütsel Sinizm Türleri

Sinizm türleri konusu araştırmalarda çalışan bireylerin örgütlerine ve kurumlarına duydukları olumsuz tutum ve davranışların doğası nedeniyle üzerinde durulmuş ve bu tanımlar doğrultusunda örgütsel sinizm üstüne birçok tanım mevcuttur (Sağır ve Oğuz,2012). Örgütlerde var olan sinizmi beş başlık altına alarak açıklamıştır(Abraham,2000). Beş sinizm türünden bahsetmek mümkündür. Bunlar:*Kişilik sinizm türü, *Çalışan sinizm türü, *Sosyal sinizm türü, *Değişim sinizm türü, *Mesleki sinizm türüdür.

2.5.1. Kişilik Sinizmi

Yaradılıştan beri var olan, içsel özellik gösteren sinizm türüne kişilik sinizmi adı verilmektedir. Kişilik sinizminin değişme özelliği yoktur. Kişilik sinizmi, kişilere karşı alaycı tavır sergileyen, kişileri küçümseyen bireylerden söz etmektedir. Bireyler hak ettiğinden az değer vermek, saygı göstermemek ve küstahça davranmaktır. Kişi doğuştan karşı görüşlüdür(Abraham, 2000).Yapılan araştırmalar incelendiğinde; genel sinizmin kişilik sinizmi olarak tanımlandığı görülmektedir. Araştırmalar sonucunda ortaya çıkan sinizmin, en kıymetli türlerinden biri kişilik sinizmidir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Kişilik sinizmine sahip bireyler dünya görüşü hakkında olumsuz bir duyguya sahiptirler (Yücel ve Çetinkaya, 2015).

Kişilik sinizminin ana düşüncesi; iletişim kurmaktan haz almayan, olumsuzlukları görmezden gelen, başkalarına aldırış etmeyen insanlardan oluşmaktadır. Bu kişiler diğer bireylere değer vermemektedir. Bu tür bireylerde güven duygusu giderek zayıflamaktadır. Kişiler bazen kırgınlık, bazen hile, bazen de üzülmeye gibi duygularla kendini ifade etmiştir. Yaradılıştan gelen bu özellik kişilerin olumsuz tavırlarını ele alan sürekli bir huydur (Abraham, 2000). Kişilik sinizmi yaşayan kişilerin tutum ve davranışlarını değiştirmesinin zor olduğunu ifade etmektedirler (Dean ve diğ., 1998. Akt. Abaslı, 2018).

Sinizm türlerinin oluşması birçok duruma bağlıdır. Kişilerin yaşamında ya da çevresindeki değişik durumlardan kaynaklanmaktadır. Doğuştan gelen, değişim göstermeyen, olumlu olmayan durumları ele alan tek türdür. Beş gruba ayrılmaktadır. Bunları şöyle sıralamak mümkündür: *Tutumlar, *kişilik ve *rol çatışması, *psikolojik sözleşme, *tükenmişliktir

(James, 2005). Dostça özellik taşımayan kişilik sinizm boyutu örgütsel sinizmin ayrıntılı versiyonudur. Örgütsel sinizmi en çok etki altına alan türdür. Bazı araştırmacılara göre örgütsel sinizme ait olmadığı belirtilmiştir. Bundan dolayı bu tür kişilerin tutum ve davranışlarına yansımaktadır (Delken, 2004).

2.5.2. Toplumsal (Sosyal) Sinizm

Bu kavram: Var olan sosyal kurumlara karşı duyulan bir güvensizlik, insan doğasına dair olumsuz bir bakış, İnsanların diğer insanları sömürdüğüne dair düşünce, hayatın mutsuzluk ve umutsuzluk ürettiğine dair görüş olarak tanımlanmaktadır (Olivia ve Leung 2010). Yine toplumsal sinizm şu şekilde belirtilmiştir: Ahlaki ilkelerin ihlal edilmesi, örgüte karşı güvensizlik, insan doğasına karşı olumsuz değerlendirme, kimi topluluklara karşı ön yargılı değildir. Birey yalnız kendi çıkarını düşünmekte insani davranış göstermemektedir(Leung, Bond, 2004. Akt. Akbulut, 2020).

Sosyal anlaşmanın olmadığı duruma toplumsal sinizm denir. Kişilerin ihtiyaçlarının yeterince karşılanamamasıdır. Bu türün amacı ise örgüte yüksek düzeyde bağlılığı olmayan ve daha mutsuz üyeleri bir araya getirmektir. Kurumlarında toplumsal sinizme maruz kalan kişiler gerçeği yansıtmaktadır. İstedikinin olmaması kişide stres ve olumsuz durumlara sebep olmaktadır(Abraham,2000). Hayal kırıklığı yaşayan insanlar topluma karşı şüpheli yaklaşmaya, benzeyen durumlar karşısında dikkatli olmalarına neden olmuştur. Bu bakımdan değerlendirildiğinde toplumsal sinizmle inanç sinizminin benzer yönlerinin olduğu ifade edilmektedir. Toplumsal sinizmin oluşmasında toplum etkiliyken kişisel/inanç sinizmi doğuştan gelmektedir. (Dean vd. 1998. Akt. Abaslı, 2018).

Toplumsal sinik özelliği gösteren bireyler yaşadıkları olumsuzluklarda ekonomiyi, sosyal kurum ve kuruluşları günah keçisi ilan ederler. Toplumsal sinikler geleceğe yönelik umutsuz bakış açılarının yanında, menfaatlerini ön plana alarak her fırsat ‘Benim çıkarım nedir?’ ifadesini kullanmaktan kaçınmazlar. Bu tutum ve davranışları çalışmaya karşı üzüntüsünün göstergesidir (Kanter ve Mirvis 1989. Akt. Kılıç, 2011).

2.5.3. İş Gören (Çalışan) Sinizmi

Bu tür; çalışma kurumlarında, yöneticilere, nesnelere yöneltilen öfke, hayal kırıklığı, ümitsizlik, küçümseme, güvensizlik ve engellenmiş olma hissi ile ifade edilen bir tutumdur (Andersson, 1996. Akt. Bölükbaşıoğlu, 2013). Çalışan ile işveren arasındaki eşitsiz durumların ve objektiflik vaat eden psikolojik sözleşmenin ihlaliyle ortaya çıkmaktadır. Eşitsizlik, çalışan sinik bireyleri diğerlerinden ayırır (Abraham, 2000) Çalışan bireyler, örgütte bulunan diğer bireylere karşı hayal kırıklığı, umutsuzluk, pişmanlık ve küçümseme gibi duygular besleyebilmektedir (Dean ve diğ., 1998. Akt. Akbulut, 2020). Bu sinizm türünün doğruluğuna, sürecine değil sonucuna bakılır (Bölükbaşıoğlu, 2013).

Çalışan sinizm türünde sonuçlar negatif olabildiği gibi pozitif özellikte gösterebilmektedir. Sinizm bireylerin karşılıklı iletişim kurmaları noktasında bireyleri hür bırakmaktadır. Olayların doğruluğunu sorgulamalarına izin vermektedir. “Sinizm sayesinde çalışan kişiler, kendilerine dayatılmış baskıdan da kurtulabilmektedir”. “Süreç ve sonuç için daima dikkat gerektiren işler sinikler için ideal olabilmektedir” (Helvacı, 2010)

2.5.4. Örgütsel Değişim Sinizmi

Değişim sinizmi, örgütlerin hedeflerine ulaşabilmek için başvurdukları yenileşme gayreti sonucunda çalışanların bu yeniliğe karşı gösterdikleri olumsuz durum olarak ifade edilmiştir.

Ne kadar olumlu düşünülürse düşünülün örgütsel değişimin ortaya çıkmaması mümkün değildir. Çalışan kişilerin değişimi desteklememelerinden dolayı, değişimi gerçekleştirme amacıyla olan kişilerin inançlarının yara almasına ve tekrar girişimde bulunma isteklerinin azalmasına neden olabilmektedir (Pelit ve Pelit, 2014,s.79).

Değişim sinizmi, çalışan kişiler tarafından başarılı olmayan, değişimi gerçekleştiren lidere/yöneticiye olan güven kaybı, tam anlamıyla değişim sinizminin başarı sağlayamadığını yaşamışlıklara karşı tepkili olduğunu belirtmişlerdir (Reichers,1997. Akt. Kalağan, 2009).

Örgütsel değişim sinizmi, örgütlerin değişim sağlamak adına yaptıkları, çaba ve emeklerine yönelik oluşan karamsar bakış açısıdır. Bu değişimi kabullenmeyen ve desteklemeyen sinik bireyler sorumlulukları açısından niyetlerinin iyi olmasına rağmen, örgütsel değişim sinizminin kendiliğinden meydana gelmesine neden olabileceğini de söylemektedirler (Wanous ve diğ.,2000. Akt. Çetinkaya, 2014).

Sinizimde başarı sağlanamamışsa tepkisellik ilkesi ortaya çıkmaktadır. Bundan dolayı örgütsel değişim sinizmi, kurumların çalışmaya üşenen ve kendilerinin yetersiz olduğuna dair inançlarından kaynaklanır. Geleceğe yönelik çabaların başarısı konusunda iyimser değillerdir. Çünkü mazide birçok değişim gayretinin başarısızlıkla sonuçlanmasından dolayı çalışan kişiler hayal kırıklığına uğradığı için bu durum çalışanda ihanete uğramış hissi yaratmaktadır. Bu karamsarlık ve kötümserlik onların bir daha hayal kırıklığına uğramamaları için savunma mekanizması gibi hareket etmektedir. Psikolojik sözleşme ihlali çerçevesinde bakıldığında, kurumun performansı artırma metotlarını devamlı olarak arama yükümlülüğünü yerine getirmediği anlaşılmaktadır (Abraham, 2000).

Örgütsel değişim çabaları sinizmi tetikleyebilir ve iş gören bireyler yönetimin girişimlerini yalnızca slogandan ibaret olduğunu düşünebilirler (Dean ve diğ., 1998,s. 341 Akt. Bölükbaşıoğlu, 2013). Verimi artırmak isteyen kurumlar değişen koşullara ayak uydurmalıdırlar. Sinik davranışlara sahip olan bireylerin değişim karşısında, güce karşı güvensizlik, örgütle iletişimi, yöneticilere karşı olumsuz eleştiriler yaparak işletmenin değişime ayak uydurması karşısında direnç oluştururlar. Bu davranış örgütü negatif yönde etkilemektedir. Sinik birey yalnızca kurumun gelişmesini değil kendi çıkarlarını ve gelişimini de engellemektedir. Bu durumun fark edilmesi ve idare edilmesi önemlidir(Tokgöz ve Yılmaz,2008. Akt. Bölükbaşıoğlu, 2013)

Örgütsel değişim sinizminin saat başı ücret alan, çalışan bireyler ile kurum yöneticileri arasında olduğu tespit edilmiştir. Bunun nedeni yöneticilerin bilgili hissetmeleridir. Örgütsel değişim sinizminin özellikleri şu şekildedir (Reichers ve diğ.,1997. Akt.Diktaş,2018):

- *Zamanlamanın verimliliğini arttırmak,
- * İnsanları karar alma sürecine katmak,
- * Güvenilirliği arttırmak,
- * Bazı sürpriz değişiklikleri en aza indirmek,
- *Ne zaman, neden ve nasıl gibi, devam eden değişimler hususunda insanları bilgilendirmek
- * Başarılı değişimlerin tanıtımını yapmak, özür dilemek, düzeltmeler yapmak hataları kabul etmek, iki yönlü iletişim kullanmak,
- *Ödüllandirmenin önemsenmesi,

- *Geçerlilik içeren iletilerin sağlanması,
- *Birçok yöntem kullanmak, olayları tekrarlamak,
- *Şüpheleri gidermek.

2.5.5.Mesleki Sinizm

Mesleki sinizmin literatürdeki ilk isminin polis sinizmi olarak yer aldığı anlatılmaktadır. Mesleki sinizm, iş sinizminin ve örgütsel sinizmin bir araya gelmesiyle oluşmaktadır. Çalışan sinizmi çalışmanın içeriğiyle ilgilenirken, örgütsel sinizm ise daha çok kapsam ve şartların önemiyle ilgilenmektedir. Mesleki sinizm yaşayan insanlarda rol belirsizliği ya da rol çatışması görülebilmektedir (Dean ve diğerleri, 1998. Akt. Akbulut,2020).

Birey çalıştığı kurum ve mesleğine sevgi ve saygısını kaybettiyse mesleğini ayaklar altına alacak duruma geldiyse güvensizlik oluşmaya başladıysa bu mesleki sinizmin yaşandığını göstermektedir(Holzman ve Armandi,1986. Akt. Çopur,2018). İş yaşamında kesinlikle olmasından haz edilmeyen sinizm türüdür(Özgener,2008).

Meslek sinizminin var olmasında iki önemli etken bulunmaktadır. Bu iki etmen: Rol çatışması ve rol belirsizliğidir. Rol çatışması kavramı, çalışan bireylerin kişisel değer yargılarıyla çeliştiği, örgütün değer yargılarıyla uyuşmadığı, bundan dolayı ortaya çıktığı ifade edilmektedir. Rol belirsizliği kavramı ise, hizmet sektörüyle ilişkilendirilmiş, iş gören bireylerin tüketicilerle yaşadıkları stresli etkileşimler sonucunda ortaya çıktığı, duygusal ve fiziksel olarak kişilerin kendilerini tükenmiş olarak hissetmelerine yol açtığı düşünülmektedir (Abraham, 2000; Delken, 2004,s.16).Mesleki sinizmde çalışan bireyler zaman zaman kendilerini ikiyüzlü olarak tanımlamaktadır. Sebebini de meslekten bıkmaya ve tiksine olduğunu ifade etmektedirler(Abraham,2000).

Meslek sinizmi çalışan kişilerde, mesleğe karşı, aldırmaçlık, uzlaşmazlık, vurdumduymazlık ve duyarsızlık gibi durumlarla da ifade edilmektedir. Bazı mesleklerde çalışanlarla tüketiciler arasında yaşanan sınırlı ve stresli etkileşimler, çalışanları duygusal olarak yıpratmanın yanında fiziksel de tüketmektedir. İnsana insan olduğu için değer verilmemesi aldırmaçlık olarak ifade edilmektedir. Çalışanın yaptığı işten uzaklaşmasına ve soğumasına neden olmaktadır. Çalışma hayatını olumsuz yönde etkileyen meslek sinizmi, statünün yüksek olmadığı meslek gruplarında diğer mesleklere göre daha çok görülebilmektedir (Kalağan, 2009).

2.6.Örgütsel Sinizm İle İlgili Yapılan ilk Çalışma

Dünyada ve Türkiye’de sinizm kavramını ele alan farklı alanlarda birçok çalışma yer almaktadır. Ülkemizde bu çalışmalar tam anlamıyla 2000’lerden sonra ortaya çıkmıştır. Polis sinizmi, sinizmin ilk alanıdır. Araştırmacılarından biri olan “Arthur Niederhoffer, ABD’de 205 polis memuru üstünde yaptığı ve 1967 yılında yazdığı Behind the Shield adlı kitabında sonuçlarını açıkça ortaya koyduğu çalışmasında; toplumun tutumu, destekleyici liderlik davranışları, yaş, rütbe ve iş doyumunun sinizm durumuyla negatif ilişkisi ve olumsuz duygusallığın sinizm durumuyla pozitif ilişkisini tespit etmiştir” (Candan,.2012).

2.7.Örgütsel Sinizmin Nedenleri

Çalışanlar çeşitli sebeplerden dolayı sinik tutum geliştirebilmektedir. Bunların başında örgütsel adalet, güven, psikolojik sözleşme ihlali, politika algıları, örgütsel destek algılarıdır. Örgütün sorumluluk almadığını hissettiği zaman ortaya çıkan duruma psikolojik sözleşme ihlali denir. Bu durum örgüte karşı güvensizliğin oluşmasına neden olmaktadır. Adil ve eşit olmama,

ihtiyaçların karşılanamaması, örgüt ve çalışanların sorumluluklarının yerine getirmesinde sıkıntılar yaşanmaktadır. Bu ihlalin en önemli tepkileri öfke ve içerleme olarak karşımıza çıkmaktadır (James,2005.Akt. Özdemir, S., Cemaloğlu, N., 2017).

Örgütte emek harcayan kişiler saygı ve itibar beklentisi içindedir. Beklentiler örgütte karşılanmazsa kişiler hayal kırıklığına uğramaktadır. Bu durum kişilerde olumsuz tutum geliştirmesine sebep olmaktadır. Çalışanlar örgütleriyle psikolojik sözleşme içindedir, yaptıklarının karşılığını alacaklarına inanmaktadır. Emeğinin karşılığını almadığında hayal kırıklığına uğramaktadır(Çetin, 2015).Çok emek harcayana ödül ima edilebilir, yerine getirilmediğinde birey aldatıldığını düşünmektedir. Verilen sözlerin tutulmaması örgüte olan güveni azaltmaktadır (Robison ve Rousseau,1994. Akt. Özdemir, S., Cemaloğlu, N., 2017).Sinizm ile sonlanan sözleşme ihlalleri Andersson (1996) tarafından şu şekilde ifade edilmektedir:

*Çalışma ortamına has özellikler.

*Örgütün/ grubun kendine ait özellikleri.

*İşin rolleri.

Güvenin olmadığı yerde ilişkilerde bozuktur. Sözleşme ihlali yapıldığında çalışan bireylerin örgüte bakışı farklılaşmaktadır. Bu durum çalışan kişinin yükümlülüğünü yerine getirmemesine sebep olmaktadır (Özkalp ve Kirel,2004).

Sözleşme ihlalinin tepkilerini Kıyık(2011)psikolojik, işe yönelik ve örgütsel olmak üzere ele almıştır. İçsel ve duygusal tepkiler; içe kapanma, haksızlığa uğrama, küskünlük, kızgınlık, dışlanma psikolojik tepkilerdir. Sorunlarla baş edememe, iletişim kuramama, amaçtan uzaklaşma örgütsel tepkiler olarak karşımıza çıkmaktadır. Hem örgütsel hem de psikolojik tepkilerin çalışma ortamına yansımalarına işe yönelik tepki denir. Bu tepkilere örnek devamsızlık, inisiyatif alamama, işten ayrılma gibi.

Örgüte yarar sağlayacağı inancına örgütsel güven denir(Makiewicz,2011. Akt. Özdemir, S., Cemaloğlu, N., 2017).Güven eksikliği sinizmi ortaya çıkarmaktadır. Bu da sinik özellikleri tetiklemektedir. Güven duyma tecrübelerin sonucudur. Olumsuz sonuçlar sinizmin göstergesidir(Özler, Atalay, Şahin,2010). Güven oluşturmada yöneticiler/idareciler önemlidir. Örgüt olumlu tutum gösterirse çalışanda olumlu tavır sergilemektedir(Karcıoğlu ve Naktiyok,2015).

Politika algılarının temel kaynağı varsayım/olasılık ve kendi çıkarlarını ön plana almadır. Güvensizliğin oluşmasında politik davranışlar etkilidir. Karara katılma, bilgi paylaşımında eşitlik/ adalet, karşılıklı iletişim, örgütsel adaleti ifade etmektedir(Colguitt,2001, Akt. Özdemir, S., Cemaloğlu, N., 2017). Örgütün iyiliğini önemseme, yaptığı işlere değer verme örgütsel desteği ön plana çıkarmaktadır (Eisenberger ve diğ., 2002. Akt. Özdemir, S., Cemaloğlu, N., 2017).

2.8.Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütsel ve kişisel olmak üzere sinizmin sonuçları ikiye ayrılmaktadır. Bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlığını etkilemektedir. Kızgınlık, küskünlük, korku gibi duygular uykusuzluk, ruhsal çöküntü, depresyon ve hayal kırıklığına neden olmaktadır (Brandes,1997; Kanter, Mirvis,1989. Akt. Özdemir, S., Cemaloğlu, N., 2017). Stresten doğan kalp, damar hastalıklarının yanında duygusal sağlığında olumsuz etkilenmesi örgütsel sinizmin sonucudur. Bedensel sağlığı olumlu olmayan yönde artırdığı ifade edilmektedir (Gün,2015). Çalışanların beklentileri

karşılanmıyorsa hayal kırıklığına sebep olmaktadır. Çok çaba harcayan kişiler performanslarının görülmesini ve ödüllendirilmesini istemektedir. Bu istek karşılandığında sinizm ortaya çıkmaktadır. Örgütsel sinizm kavramı çalışma yerini değiştirme, ilgisiz kalma, aşağılama, beğenmeme, tükenmişlik, güvensizlik gibi tepkilerle ilişkilendirilmektedir(Naus, Herson, Roe,2007; James,2005.Akt. Özdemir, S., Cemaloğlu, N., 2017).

Örgütsel sinizmin ve bağlılığın arasındaki ilişkinin olumsuz olduğu belirtilmiştir. Sinizm bağlılığın düşmesine sebep olmaktadır. Vatandaşlık davranışının yokluğu sinizm ilişkisini kuvvetlendirmektedir. İkisi arasında olumsuz ilişki vardır(Abraham,2000; Andersson, Bateman,1997, Akt. Özdemir, S., Cemaloğlu, N., 2017). İşe yabancılaşmada örgütsel sinizmin sonuçlarındandır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Örgütsel sinizm üzerine yapılan araştırmada nitel yöntem kullanılmıştır. Nitel araştırmalarda hedef öğretmenlerin duygularını, durumlarını, algılarını, etik değerlerini, tutumlarını, inanç ve tecrübelerini anlayarak, incelemek açıklamaktır(Creawell,2016.Akt. Çimili Gök, E. Ünal, C. 2021).

3.2.Araştırmanın Deseni

Nitel araştırma desenlerinden durum çalışması yapılmıştır. Ayrıntılı olarak yapılan araştırmada nitel yöntem kişilere kolaylık sağlamaktadır. Bütüncül olarak yapılan analiz çalışmalarına durum çalışması adı verilmiştir (Patton,2002; Yıldırım, Şimşek, 2011. Akt. Bozbayındır, F.,Kayaybaşı, E. 2014).

3.3.Çalışma Grubu

2000-2021 tarihleri arasında yayınlanmış kitap, dergi, makale, doktora ve yüksek lisans tezlerinde yer alan eğitim kurumlarındaki öğretmenler.

3.4.Verilerin Toplanması ve Verilerin Analizi

Verilerin toplanmasında doküman analizi kullanılmıştır. Toplanan sistematik doküman analizi verilerinden birkaçı şu şekildedir:

Çimili Gök ve Ünal (2021) ‘ın yaptığı çalışmada kişilerle yapılan görüşmelerde verileri toplamak için yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Güvenilir ve geçerli veri toplamak için yarı yapılandırılmış soru formu kullanılması iyi bir tekniktir. Araştırmacı (Çimili) yapılan bu araştırmada toplam 10 öğretmenle görüşme yapılmıştır. Görüşmelere başlanmadan öncesinde katılımcı öğretmenlerle görüşülecek konu hakkında kısa bilgilendirme yapılmış, görüşmede ses kaydı alınacağı belirtilmiş ve görüşme yapılacak kişilerin onayları alınmıştır. Yaklaşık 45 dk. Süren bire bir ve yüz yüze görüşmeler sonucu veriler kaydedilmiştir. Kişilerle yapılan görüşmeleri kod ve temalarına ayırmıştır. İçerik analizi kullanılmıştır. İçerik analizi ayrıntılı çalışmalarda kullanılmıştır. Önceden yapılmamış, yeni çalışmalar için teması, kodu ve boyutları yeniden oluşturulur (Strauss, Corbin,1990;Akt. Çimili Gök ve Ünal, 2021).İçerik analizi yönteminde “verilerin kodlanması”, “kodlanan verilerin temalarının belirlenmesi”, “kodların ve temaların düzenlenmesi”, “bulguların tanımlanması ve yorumlanması”dır. Dört

başlık altında incelenir (Şimşek ve Yıldırım,2018. Akt. Çimili Gök ve Ünal, 2021) .Özgan, Çetin ve Külekçi (2012) yaptıkları araştırmada örgütsel sinizm ölçeği ve kişisel bilgi formuyla verilerini toplamışlardır. İlk bölüm cinsiyet, yaş, mezun olunan fakülte, branş, pozisyon gibi kişisel/özel bilgileri içeren sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölümde geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır.13 maddelik doğrulayıcı ve açıklayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Bu ölçüm aracı Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999)tarafından geliştirilmiştir. Bu çalışmada sinizmle ilgili uygulanan ölçekte alt boyutlara (bilişsel, duyuşsal, davranışsal) yer verilmiştir. Bilişsel alt boyutta 5, duyuşsal alt boyutta 4, davranışsal alt boyutta 4 soru olmak üzere ele alınmıştır. 0.63-0.81 bilişsel alt boyutta (faktör yükü olarak) hesaplanmıştır.0.75-0.80 duyuşsal alt boyutta 0.54-0.80 davranışsal alt boyutta faktör yükü olarak ortaya konulmuştur. İç tutarlılıkları Cronbach Alpha testiyle hesaplanmıştır. Sonuçlar şu şekildedir:0.86-0.80-0.78'dir.“Tamamen Katılıyorum” (5), “Katılıyorum” (4), “Kısmen Katılıyorum” (3), “Katılmıyorum” (2), “Hiç Katılmıyorum” liker tipi ölçekle veriler ölçülmüştür. En düşük 13 en yüksek 65 ölçekten alınabilecek puanlardır. Örgütsel sinizm düzeyini belirlemede 13-65 puan aralığı kullanılmıştır. Puan değeri yükseldikçe okula karşı oluşan sinizm düzeyinin yükseldiği puan değeri düştükçe de sinizm düzeyinin düştüğü söylenebilir. Veriler 0.05 anlamlılık düzeyinde ele alınmıştır. $Y=0.01$ - $Y=0.001$ değerleri anlamlı farklılığa dikkat çekmektedir. Verileri analiz ederken paket program kullanılmıştır. Sinizm ölçeği bazı araştırmacılar tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Bu ölçek 325 çalışana uygulanmıştır. Kalağan ve Güzeller (2010); Vance, Brooks ve Tesluk'un hazırladığı örgütsel sinizm ölçeğini Türkçeye çevirerek kullanmışlardır.

Sezgin Nartgün ve Kartal (2013). Bolu'da bir okulda yaptıkları çalışmada 90 öğretmene sessizlik ve sinizm ölçeği uygulamışlardır. Yapılan çalışmada farklı değişkenler -cinsiyet, kıdem, çalışma süresi- arasında anlamlı ve ayırıcı bir fark bulunamamıştır.

Okçu, Şahin (2015) ortaokul ve liselerde çalışan spor eğitimcilerinin sinizm durumlarını ve örgütsel bağlılıklarını belirlemek için ilişkisel tarama modelini kullanmışlardır. SPSS. programıyla analiz yapılmıştır. Spor eğitimcileri betimsel istatistik teknikleri, Cronbach Alfa korelasyon analizi, regresyon analizi yaparak örgütsel sinizm ve bağlılık ilişkilerini tespit etmişlerdir.

Bozbayındır ve Kayabaşı (2014)'nın yaptığı bu araştırmada, nitel yöntemlerden yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Araştırmada kişilere sorulan görüşme soruları gerekli uzman görüşlerinin alınmasıyla ve araştırmacılar tarafından yapılan ilgili literatürün taranmasıyla hazırlanmıştır. Kişilere ön uygulama yapılmıştır. Temel uygulamalar yapılmıştır. Katılımcıların hepsine ayrı ayrı kodlar verilmiştir. Görüşme sorularına katılan kişilerden gelen cevaplar katılımcı kişilerden izin alınarak ses kaydı olarak kaydedilmiştir. Görüşme sonrasında yazıya geçirilmiştir. Elde edilen verilerin yanıtları sınıflandırılmıştır. Veri çözümlemesinde içerik analizine yer verilmiştir. Geçerliliği, güvenilirliği artırabilmek amacıyla öğretmen görüşlerinden alıntılar yapılmıştır. Verileri ayrıntılı olarak yorumlamışlardır. Çillik' in yaptığı araştırmada verilerini elde etmek için Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır.

Bu ölçek 13 maddeden oluşmaktadır. Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçekte üç alt boyut kullanılmaktadır. Bunlar: Bilişsel, duyuşsal, davranışsaldır. Araştırmacılar Brandes ve diğerleri (1999) bilişsel alt boyutta.63-.81 değerleri bulunmuştur. .75 - .80 duyuşsal alt boyut değeridir. Davranışsal alt boyutta.54 - .80 olarak hesaplanmıştır. İç tutarlılığı.86 - .80, .78 şeklindedir (Kalağan, 2009) Olumsuz madde yoktur. Ölçekten çıkan yüksek değerlerin örgütsel sinizmin yüksek seviyede olduğunu belirtmiştir. Düşük puan çıkması sinizmde düşük olduğunu göstermektedir. Katılımcılara uygulanan ölçeklerde gönüllülük esastır. Verilerin

çözümlemesinde istatistiksel programa yer verilmiştir. Örneklemden alınan bilgilere göre basıklık ve çarpıklık değerleri hesaplanmıştır. Normal dağılım göstermiştir. Parametrik testlerle analiz edilmiştir. Farklılık, .05 hata payı olarak bulunmuştur. Araştırmaların çözümü şu şekilde ortaya konulmuştur: * İlişkisiz değişkenlerde (cinsiyet, branş) bağımsız örneklem testi kullanılmıştır. * Öğretmenlerin demografik değişkenlerinin dağılımının incelenmesinde betimsel istatistikler kullanılmıştır. * Öğretmenlerin yaş, okul türü, mesleki kıdem gibi değişkenleri karşılaştırmalı tek taraflı varyans analizi testi kullanılmıştır. * Varyans analizi tutarlı ise Tukey testi yapılmıştır. * Bu .05'ten büyük olan levne testinin sonucu Post Hoc ile ölçülür. Games Howell testi ise .05'ten küçük olanlarda kullanılmaktadır. * Pearson analizi örgütsel sinizm ve bağlılık arasındaki ilişkiyi yorumlamak için kullanılmıştır. Yapılan açıklamada .70-.1.00 değerleri yüksek, .70-.03 orta, .30-.00 düşük olduğu ifade edilmiştir (Büyüköztürk, 2008. Akt. Çillik, 2014).

Yapılan tez çalışmalarında en çok kullanılan veri toplama yöntemi anket ve ölçekler olarak tercih edildiği görülmektedir. Karma desenli bir çalışmada ise görüşme veri toplama aracı kullanılmıştır. Veri toplama yönteminin çeşitliliği geçerlik ve güvenilirlik açısından önemli bir yere sahiptir. Örgütsel sinizm konusunda görüşme yönteminin çok az kullanılmış olması şaşırtıcı bir bulgudur. Eğitim kurumlarında yapılmış olan ve örgütsel sinizm çalışmalarında en fazla Dean, Brandes, Dharwadkar, (1999) gibi araştırmacılar tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Örgütsel sinizm Ölçeği; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte var olan maddeler "1-Hiç katılmıyorum ve 5- Tamamen katılıyorum" aralığında cevap bulmuştur. Bu ölçekten çıkan faktör değerleri, .66-.89'dur. Değerler ilişkinin farklılaştığını göstermektedir. Alt faktör %78.7'sini açıklamaktadır. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemede Cronbach Alfa kullanılmıştır. Sonuçlar bilişsel .91, duyuşsal .90, davranışsal .87 çıkmıştır. Cronbach Alfa katsayıları yeniden hesaplanmıştır. Bulunan sonuçlar bilişsel, .90, duyuşsal .87, davranışsal .81'dir. Öğretmenlerin mizah tarzıyla sinizm arasında nasıl ilişki olduğunu belirlemek için yapılan araştırmada betimsel istatistiksel, üç ya da daha fazla boyutu olan karşılaştırmalarda tek taraflı varyans, ikili yapılan karşılaştırmalarda t testi kullanılmıştır. Bunun yanında regresyon analizi kullanılmıştır. 0.70-1.00 yüksek, 0.69-0.30 orta 0.29- 0.00 düşük olduğu yorumlanmıştır (Altınkurt, Yılmaz, 2016). 13 maddeden oluşan örgütsel sinizm ölçeği Kalağan tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Bilişsel, duyuşsal, davranışsal boyutların güvenilirlik katsayıları 0.91 bilişsel, 0.94 duyuşsal, 0.86 davranışsal olarak bulunmuştur. Bu araştırmada ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Çözümleme yapmak için SPSS23.0 kullanılmıştır (Çakar ve Çiçek, 2019).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4.BULGULAR VE YORUMLAR

4.1.Bulgular ve yorum

Bulguların yorumlanmasında betimsel analiz tekniğine yer verilmiştir. Çimili Gök ve Ünal (2021) 'ın yaptığı çalışmada sinizme sebep olan durumları, nedenleri ve sonuçları üzerinde durulmuştur. Alınan görüşler alt boyut olarak (bilişsel, duyuşsal, davranışsal) üç grupta toplanmıştır. Sinik duygular daha çok bilişse; okula bağlı olunmadığı zamanlarda negatif konuşma, davranışsal boyutta kendini göstermiştir. Ayrıcalıklı davranılan öğretmenler, üçlü sac ayağı olarak adlandırılan idareci, veli ve öğretmenin dengelyi sağlaması çok yoğun duygular olarak ortaya konulmuştur. Görüşme yapılan kişilere, örgütsel sinizme neden olan durumlar sorulmuş görüşmecilerden gelen cevaplara göre şu sonuçlar ortaya çıkmıştır: Sinizmin en önemli sebebi herkesin

görev yükünün adil olmamasıdır. Sonraki sebep ise öğretmenlere karşı güvensiz davranma, üçlü sac ayağı (idare, veli, öğretmen) ile ilgili düşüncelerinin olmamasıdır. Eğitim kurumunda çalışanlarla yapılan görüşmede sinizmin sebebinin ortaya çıkmasından sonra sonuçları üzerinde durulmuştur. Verilen cevaplar doğrultusunda bulgular analiz edilmiştir. Bunlar; örgütsel bağlılık, iş tatmini, işe karşı yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık olarak ele alınmıştır. Bunların zaman içerisinde azaldığı belirtilmiştir. Eğitim kurumlarında çalışanlar aynı görüşe sahip olmadıkları için uzaklaştıklarını, başarı gösterdikleri durumlarda takdir edilmediğini, verim alındığında çalışanın ödüllendirilmediğini bu gibi sebeplerden dolayı iş tatmini yaşayamadığını bu durumun değişmeyeceğini düşünmeleri örgütsel bağlılıklarını azaltmıştır. Örgütsel vatandaşlık için yapılan görüşmede okula gereğinden fazla emek vermenin bu duyguyu düşük seviyede ortaya çıkardığını belirtmişlerdir.

Kalağan ve Güzeller (2010) bu çalışmada 325 öğretmene yaptırılan ankette geçerlilik ve güvenilirliğin iyi derecede olduğunu belirtmişlerdir. Eğitim kurumunda çalışan bireylerin örgütsel sinizm düzeyleriyle farklı değişkenler (meslek, branş, kıdem, okul türü, eğitim durumu) arasında anlamlı ilişki olduğunu ifade etmişlerdir.

Sezgin Nartgün ve Kartal (2013) yaptığı çalışmada Bolu'da görev yapan 90 civarındaki eğitimcinin örgütsel sessizlik ve sinizm ölçekleri neticesinde farklı değişkenler (cinsiyet, kıdem, çalışma süresi) arasında ayırıcı fark olmadığını tespit etmişlerdir.

Okçu ve Şahin (2015)'in yaptıkları çalışmada sporla ilgilenen eğitimcilerin sinizm alt boyutları araştırıldığında en düşük verimin alınmasındaki sebepler $x=1.77$, okula karşı sinik durum geliştirme $x=1.83$, okuldan soğuma $x=2.27$, kararlara katılma durumları $x=3.77$ olduğu görülmüştür. Verimin alınmaması (performans düşüklüğü) düşük seviyede, okula karşı sinik tutum (olumsuz) ve çalıştığı kurumdaki soğuma orta seviyede, okulda kararlara katılımın iyi düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun bu şekilde sıralandığı belirtilmiştir.

Bozbayındır ve Kayabaşı (2014)'nin örgütsel sinizm ile ilgili görüşleri "Eğitim kurumlarında örgütsel sinizmin etkileri", "Eğitim kurumlarında örgütsel sinizm nedenleri" ve "Eğitim kurumlarında örgütsel sinizmi azaltacak çözüm önerileri" olmak üzere üç başlık altında toplanmıştır. Daha sonra alt temalar oluşturulmuştur. Eğitim kurumunun yönetiminden kaynaklı örgütsel sinizm nedenlerini şu şekilde sıralayabiliriz; adaletsiz olma, eşit davranmama, çalışana önemsememe, çalışanın ödüllendirilmemesi, aşırı kuralcı davranma, tek taraflı iletişim kurulması, idareyle anlaşamama, tutarsız davranışlar, yönetimin anlamsız uyarıları (ceza), niteliğin azlığı, etkinliklerin azlığı, yönetime öğretmenlerin katılmaması, toplantı verimsizliği, iş yükünün fazla olması ve eleştirilere açık olunmamasıdır. Örgütsel sinizmin başlıca nedenlerinden biri eğitim kurumunun öğretmene değer vermemesi, örgütsel sinizmi ortaya çıkarmaktadır. Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenden kaynaklanan örgütsel sinizm nedenleri ise şu şekilde ifade edilmiştir; Çalışanın mizacının yaptığı işle uyuşmaması, çalışana ödenen maaşın az olması, tükenmişlik, kişisel çıkar ilişkisi ve mesleki yetersizliktir. Eğitim kurumundaki öğretmenlerin zamanla yaptığı işten bıkkınlık yaşamaları, karakteriyle uygun meslek seçememesi örgütsel sinizme neden olmaktadır. Sinizm okuldan ve okulda çalışan öğretmenlerden kaynaklandığında; siyasi görüş farklılıkları öğretmenler arasındaki çatışmalar, eğitim sistemi, öğretmenin bulunduğu toplumda saygınlığının azalması, okulun fiziki yetersizliği, velilerle yaşanan çatışma, öğrencilerin okuldaki disiplinsiz davranışı, öğrencilerin akademik başarısızlığı, derse girenlerin yaptığı işi önemli görmemesindedir. Örgütsel sinizmin eğitim kurumuna etkileri: çalışanların işbirliği yapamaması, yapılan işten verim alamama, okula duyulan güvensizlik, ortamın tekin olmaması, idare öğretmen uyumsuzluğu, eğitim kurumundaki yöneticilerin motivasyonunun azalmasıdır. Örgütsel sinizmin eğitim kurumundaki öğretmene etkisi sırasıyla; yaptığı işten zevk alamaması, okula olan bağlılık

duygusunun azalması, motivasyon da azalma, mesleki tükenmişlik durumu, öğretmenin verimliliğinin düşmesi bireylerle yaşanan tek yönlü iletişim sıkıntı kişilerin kendisine önem verilmediğini düşünmesidir. Sinizmin kurumda oluşmasını engellemek için çalışanların görüşleri: Kurum yönetiminin eşit davranması, hizmet içi eğitim verilmesi, kişilerin karara katılması, öğretmenin ekonomik durumunun iyileştirilmesi, güçlü okul kültürünün oluşturulması, okul yönetiminin farklı özelliklere sahip olması, değerlendirme sisteminin iyileştirilmesi, grup paylaşımının sağlanması, uygun kişileri uygun çalışma alanlarına getirilmesi, okulun fiziki şartlarının iyileştirilmesi, yöneticilere eğitim verilmesi, iş yükünün azaltılması, disiplini sağlayıcı çalışmalar, öğretmenin saygınlığını artırılması gibi.

Çillik (2019) çalışmasında bağlılık ve sinizm düzeylerini incelemiştir. Bunlardan ortaya çıkan sonuç alt boyutlara göre ele alınmıştır. Öğretmenlerin farklı değişkenler doğrultusunda bağlılık ve sinizm kavramları ifade edilmiştir. Sinizm seviyeleri sorgulanmıştır. Sinizm seviyesi, farklı değişkenlere göre farklılık göstermekte midir? sorularına yönelik sonuçlara yer verilmiştir. Öğretmenlerin sinizm değerleri $x=2.31$ çıkmış katılım seviyesi –katılmıyorum- olarak belirlenmiştir. Bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlar şu şekilde hesaplanmıştır. Bilişsel boyut $x=2.61$, davranışsal boyut $x=2.42$, duyuşsal boyut $x=1.84$ 'tür. En düşük duyuşsal sinizm boyutudur. Diğerleri bu boyuta göre daha yüksektir. Sonuçlar düşük sinizmi göstermektedir. Bilişsel sinizm alt boyutunda öğretmenler; ifade edilen ve uygulananların aynı olmadığına inanma $x=2.72$ 'le yüksek düzeyde, bir işin yapılıp yapılmama noktasında şüphe hissetme $x=2.53$ 'le en düşük seviyededir. Duyuşsal sinizm açısından; çalıştığım kurumu hatırladıkça kaygılanırım $x=1.88$ 'le en yüksek, hiddetlenirim ifadesi $x=1.80$ 'le en düşük ortalamaya sahiptir. -Katılmıyorum- düzeyine katılanlar da vardır. Eğitim kurumunda çalışan bireylerin cinsiyete göre sinizm seviyeleri ölçülmüştür. Bu seviyelerin değişmediği ifade edilmiştir. Yapılan araştırmada T testi kullanılmıştır. Sinizmin alt boyutları (davranışsal, duyuşsal) incelendiğinde cinsiyetin etkisinin olmadığı, bilişsel boyutta cinsiyetin önemli etkisi olduğu tespit edilmiştir. Yaş, eğitim durumları, kurumdaki çalışma sürelerine ve mesleki kıdemleri değişkenlerine göre değişip değişmediği incelendiğinde; anlamlı farklılık yoktur. Okul türüne göre de inceleme yapılmıştır. Bu alt probleme yanıt bulabilmek için tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Boyutlar incelendiğinde okul türüne göre farklılık bulunmuştur. Tukey testine bakıldığında da anlamlı fark çıkmıştır. Meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin bilişsel seviyede ortalamaları $x=2.68$; sosyal bilimler, fen ve güzel sanatlar lisesinde $x=2.39$ 'dur. Duyuşsal alt boyutta meslek lisesindeki öğretmenlerin ortalaması $x=1.91$; fen, sosyal bilimler ve güzel sanatlar lisesinde $x=1.65$ 'tir. Meslek lisesinde bilişsel ve duyuşsal seviye yüksektir.

Türkiye'de örgütsel sinizm konusunda yapılan tezlerde sinizm düzeyleri açısından bakıldığında eğitim kurumlarında yapılan lisansüstü tez çalışmalarında yarıya yakınında sinizm düzeyinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Araştırmalarda örgütsel sinizmle ilgili değişkenler ele alındığında şu şekilde sıralanmıştır: tükenmişlik, liderlik stilleri ve iletişim becerileri. Sonrasında bu değişkenleri bağlılık, iş tatmini, vatandaşlık takip etmektedir. Örgütsel sinizm ve liderlikle ilişkili çalışmaların yoğun şekilde yapıldığı anlaşılmaktadır. Yapılan çalışmaların çoğu, sinizm düzeyini belirleme, örgütsel davranış değişkenlerinin ve demografik özelliklerinin örgütsel sinizm ile ilişkisini belirlemek için yapıldığı ifade edilebilir. Araştırmaların büyük bir kısmına yakını sinizm ile örgütsel değişkenler arasında ilişki tespit etmiş, iki araştırmada herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir (Avcı ve Bilmez,2021). $AO=2.02$ ve $S=0,99$ sonucuyla duyuşsal, $AO=2.55$ ve $S=0.88$ 'le bilişsel, $AO=2.87-S=0.82$ sonucuyla da davranışsal olduğu belirtilmiştir. Eğitim kurumlarında çalışan bireylerin $t(352)=0.29$, bilişsel, $t(352)=1.51$, duyuşsal $t(352)=0.65$, davranışsal boyuttaki örgütsel sinizm düşüncesi cinsiyete göre

değişmektedir. Regresyon analizi yapılmıştır. Saldırgan ve kendini yıkıcı mizah sonuçları bilişsel sinizm algısı açısından düşük düzeyde ve ters yöndedir. Saldırgan mizahla bilişsel sinizm algısı düşük düzeyde ve ters yöndedir. Kendini yıkıcı mizahla bilişsel sinizm algısı düşük düzeyde ve aynı yöndedir. Kararların alınmasında katılımcı öğretmenler kendini geliştirici ve saldırgan mizahla ilişki durumu düşüktür. Duyuşsal açıdan bakıldığında da yıkıcı mizahla duyuşsal sinizm algıları düşük düzeyde ve aynı yöndedir. Bulgulara göre katılımcı mizahla davranışsal sinizm arasındaki ilişki düşük düzeyde ve ters yöndedir. Geliştirici mizahla karşılaştığında ilişki düşük ve aynı yöndedir. Yıkıcı mizahla davranışsal sinizm karşılaştırıldığında düşük düzeyde ve aynı yönde ilişki bulunmuştur. Saldırgan mizah anlayışıyla bu boyut karşılaştırıldığında düşük seviyededir (Altinkurt ve Yılmaz, 2016).

4. madde olan “Çalıştığım kurumda, çalışanların bir şey yapması beklenir, ancak başka davranış ödüllendirilir” maddesi sınıfçıların algı seviyeleri $x=2.26$ ile bilişsel boyutta en çoktur. Standart sapması 1.11’dir. Madde 3 ‘Kurumda herhangi bir uygulamaya yer verileceği söylendiğinde kuşkulanırim’. Sınıf öğretmenlerinin $x=2.05$ ’le en az katıldıkları durumdur. 0.97 sapma değeridir. $X=2.16$ sonuçla bilişsel boyut genel ortalamaya (2. madde) yakındır. $X=1.77$ duyuşsal sinizm en fazla katılımdır. ‘Çalıştığım yeri düşündükçe endişelenirim’.0.92 standart sapma değeridir.1.68’le katılımı en düşük olan maddedir. ‘Çalıştığım yer aklıma geldikçe gerilirim’. Bu maddenin 0.88 sapması vardır. $X=1.71$ ’le 6.maddeye yakındır.2.madde davranışsal boyuta en fazla $x=2.89$ değeriyle karşımıza çıkmaktadır. “Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum”. Bu madde 1.24 standart sapmaya sahiptir. 10. madde duyuşsal boyutta $x=2.18$ ’le en az katılım gösterilendir. ‘Çalıştığım kurumda işle ilgili yakınırım’. 1.13 sapma değeridir. $X=2.59$ ’la davranışsal boyut 11. maddeye yakındır. $X=2.15$ ölçek ortalamasıyla 5. maddeye yakın olduğu ifade edilmiştir(Çakar ve Çiçek,2019)

BEŞİNCİ BÖLÜM

5.1.SONUÇ ve TARTIŞMA

Eğitim kurumlarındaki çalışanların sinizm oranları incelenmiştir. Bu oranlar en çok bilişsel en az davranışsal boyuttadır. Kurumda çalışan bireyler sinik durumlarını etrafa yansıtmamaktadır. Çimili Gök ve Ünal (2021) ‘ın yaptığı araştırma Arslan’ın (2012) çalışmalarının sonuçlarıyla uyumludur.

Eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin görev dağılımı yapılırken eşit ve adaletli bir şekilde davranılmadığında; kendine değer verilmediğini, önem gösterilmediğini, ihtiyaçlarının giderilmesinde adaletli olunmadığını, sinizmi yüksek seviyede yaşayanların içinde bulunduğu gruba yabancılaştığını belirtmiştir. Orta seviyede sinizm yaşayan eğitim kurumundaki çalışanların en çok itici duygu yaşadıkları görülmüştür. Kalağan ve Güzeller(2010) yaptığı araştırmada sinizm durumları konusunda farklı değişkenlerle anlamlı ilişki olduğunu belirtmiştir. Buna benzer yapılan diğer araştırmalarda da aynı sonuçlar ortaya çıkmıştır.

Sezgin, Nartgün ve Kartal (2013) çalışmalarında farklı değişkenler arasında (kıdem, cinsiyet, çalışma süresi) anlamlı bir fark olmadığını dile getirmişlerdir.

Okçu ve Şahin(2015)’in yaptıkları araştırmada çalıştığı kuruma karşı soğumayı, sinik duygular geliştirmeyi okullarda verimi en az düşüren sebepler olarak görmüşlerdir. Kararların önemsenmemesi verimi en fazla düşüren nedenlerdendir. Okuldan soğuma ‘çok az katılıyorum’ düzeyinde çıkmıştır. Okula olan bağlılığın gittikçe azalması, emek verse bile verim

alamayacağı, sinik duyguların oluşması 'çok az katılıyorum' şeklindedir. Bu sonuç yapılan araştırmayı sonuna kadar desteklemektedir. Sinik duyguların verimliliği çok az etkilediği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin olumsuz tutum (sinik duygular)boyutu düşük seviyede olduğu belirtilmiştir. Kararlara katılım noktasında 'çok katılıyorum' seviyesindedir. Yapılan bu araştırmayı (Kaygısız, Doğan, Kalay, Oğrak 2012) araştırmacıların araştırma sonucu desteklemektedir. Öğretmenleri karar katma noktası da iyi seviye olduğu belirtilmiştir.

Özgan, Çetin, Külekçi (2012) çalışmalarında puan değeri yükseldikçe okula karşı oluşan sinizm düzeyinin yükseldiği puan değeri düştükçe de sinizm düzeyinin düştüğü söylenebilir. Veriler 0.05 anlamlılık düzeyinde ele alınmıştır. Ancak $Y = 0,01$ - $Y = 0,001$ seviyesinde anlamlı farklılıklar vardır.

Yapılan bu araştırmalar sonucunda örgütsel sinizmin birçok alanda ele alındığı ve bunlarında farklı farklı değişkenlerle ifade edildiğini görmekteyiz. Özellikle eğitim kurumlarında gerek cinsiyet gerek yaş gerek boyutları gerekse bazı durularla kıyaslanmaları farklı sonuçların oluşmasına neden olmuştur.

Bozbayındır, Kayabaşı'nın (2014) araştırmasında sinizm, eğitim kurumunu ve çalışanları olumsuz etkilemektedir. Eğitim kurumunda adalet olmadığında olumsuzluklar ortaya çıkmaktadır. Yapılan araştırmada sinizm ve adalet arasındaki ilişki terstir (Çetin,2013,Efeoğlu, İplik, 2011, Kutanis, Çetinel, 2010). Eğitim kurumunda adalet düşükse sinizm yüksektir.

Çilli'nin (2019) yaptığı araştırmaya göre: Olumsuz ve orta seviyede ilişki bulunmuştur. Bağlılık arttıkça sinizm azalmaktadır. Elde edilen sonuç literatürü desteklemektedir. Kılıç (2011),Yıldız (2013), Kılıçoğlu (2018)araştırmalarında örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisinin olumsuz olduğunu ifade etmişlerdir. Çalıştığı eğitim kurumuna sinik duygular besleyen, kurumuna karşı güvensiz ve eleştirel bakan kişilerin bağlılık göstermesi zordur. Sinik tutuma sahip bireylerin örgüte uyum sağlayamadığı ifade edilmiştir. Araştırmada öğretmenler en az duyuşsal sonra bilişsel daha sonra davranışsal özellik göstermektedir.

Araştırmacılar çalışanların en fazla davranışsal olarak sinizm yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bu durum okullarda sorun oluşturmaktadır. Eğitim kurumlarında çalışanlar olumsuz hal ve hareketlerini davranış olarak tanımlamaktadır. Sinizmin eğitim kurumlarında önemli bir etkisi vardır. Olumsuzluğun olduğu kurumlarda örgütsel sinizmin davranış boyutu ön plana çıkmaktadır .(Kağıtçıbaşı,2006).Örgütsel sinizmde en etkili boyut davranışsal olandır. Çalışanları çalışma alanında etkileyen nedenler; beklenmeyen değişim, ailelerin aile üyelerine olan ilgisizliği, maaşların az olması gibi. İleriye güvenle bakamama, siyasi kayırmacılık, idarecilerin eşit davranmaması, çalışma ortamındaki baskılar şeklinde belirtilmiştir.

Eğitim kurumlarında öğretmenlerin örgütsel sinizm durumu cinsiyet değişkeninden etkilenmemektedir. Topkaya, Altinkurt, Yılmaz, Dilek,(2013) araştırmacıların yaptıkları araştırmalara göre cinsiyet açısından fark bulunamamıştır. Literatürde bu şekilde yer almaktadır. Eğitim kurumlarında sinizmi etkileyen durumları aynı şekilde algılayan kadın ve erkek öğretmenlerin, öğretmenlere gösterilen muamele hususunda ayırım yapılmaması ya da benzer tepkiler vermeleri bunda etkili olabilmektedir. Davranışsal boyut okul türünü etkilemezken okul türü bilişsel ve davranışsal boyutu etkiler. İlkokul öğretmenleri diğer öğretmen gruplarına göre (bilişsel /duyuşsal boyutta) daha az sinizm yaşamaktadır(Altinkurt, Ekinci,2016). Branşa göre öğretmenlerin davranışsal sinizm düzeyi değişmezken; bilişsel ve duyuşsal düzeyleri branşa göre değişmektedir. Meslek dersi öğretmenleri ve branş öğretmenlerinin bilişsel ve duyuşsal örgütsel sinizm düzeyleri, sınıf öğretmenlerinden daha yüksektir. Araştırmadaki bulgular okul türüne bakılarak tutarlılık göstermektedir. Kıdeme göre duyuşsal ve davranışsal sinizm düzeyi değişmezken; öğretmenlerin, bilişsel sinizm düzeyi

değişmektedir. Alanyazında Kalağan, Güzeller'in (2010) çalışmasında çalışan bireylerin kıdemleri yükseldikçe örgütsel sinizm seviyelerinin azaldığı, Topkaya (2013) yaptığı araştırmada eğitim kurumunda çalışan öğretmenlerin kıdemleri arttıkça sinizm düzeyleri de artmaktadır. Öğretmen-öğrenci arasındaki kuşak farklılığından kaynaklandığı söylenebilir. Eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini ve mizah tarzlarının yordanıp yordanmaması hususunun belirlenmesidir. Regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında katılımcı, kendini yıkıcı mizah duyuşsal sinizmin; yıkıcı mizah tarzları bilişsel örgütsel sinizmin; katılımcı, geliştirici ve yıkıcı mizah tarzları davranışsal sinizmin yordayıcılarıdır. Eğitimcilerin mizah tarzları ölçüldüğünde bilişsel %9 duyuşsal %4 davranışsal %12.7 olduğunu ifade etmiştir. Yapılan araştırmada kısmi korelasyonlar incelendiğinde, katılımcı mizah sinizmi azaltır. Yıkıcı mizah sinizmi artırır (Altınkurt ve Yılmaz,2013) . Eğitim kurumlarındaki sınıf öğretmenlerinin farklı olumsuz durumlara yol açmamak için duygularını bastırdıkları söylenebilir. Bu bulguları Yüksel (2015)'in çalışması desteklemektedir. Sınıfçılar üzerinde yapılan araştırmada cinsiyete göre farklılık tespit edilememiştir.

Tükeltürk (2009),Tokgöz ve Yılmaz (2008)'in yaptığı çalışmalarında cinsiyete göre örgütsel sinizm algılarının değişmediği yapılan çalışmayla tutarlı olduğu saptanmıştır. Okullardaki örgütsel sinizm düzeyinin yaş değişkenine göre bilişsel anlamda anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Kılıç (2011) ve Yüksel (2015) 'in çalışmalarında yaş ve kıdem değişkenine göre bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin okul büyüklüklerine göre anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Küçük okullarda örgütsel sinizm oranı daha yüksektir. Köy okullarında ulaşım sorununun olması, olanakların sınırlı olması, gerekli araç gerecin bulunmaması, veli katkısının azlığı eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin örgütsel sinizm yaşamasına sebep olmaktadır (Çakar ve Çiçek,2019).

Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin sinizm durumları kitap, dergi, makale, doktora ve yüksek lisans tezlerinden faydalanılarak incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda 2000 ve 2021 arası yapılan çalışmalarda sinizm durumlarının en çok araştırıldığı alanlar cinsiyet, kıdem, çalışma süresi (demografik özellikler) ve sinizmin boyutları (bilişsel, duyuşsal, davranışsal) olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu araştırmalarda en çok kullanılan ölçme aracı Dean, Brandes ve Dharwadkar 'ın 1999'da geliştirdikleri örgütsel sinizm ölçeğidir. Bu ölçek Kalağan ve Güzeller (2010) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. 13 maddeden oluşmaktadır. Buna göre ölçülen sinik durumlarda en çok boyutlar konusunda farklılıklar görülmüş demografik özelliklerde çok farklılıklar olmadığı belirtilmiştir. Sinizmin boyutları(bilişsel, duyuşsal, davranışsal)üzerine yapılan araştırmalarda ise en çok bilişsel en az davranışsal boyut farklılık göstermiştir. Bu durum da eğitim kurumlarında çalışan bireylerin sinik durumlarını etrafındakilere yansıtmadığını ortaya çıkarmıştır. Kendilerine adil davranılmadığı için sinik durum yaşayan öğretmenlerin kurumdan soğuduğu ve kurumuna yabancılaştığı tespit edilmiştir. Yine yapılan araştırmalarda sinizmin eğitim kurumlarında performansı ve verimi düşürdüğü, küçük okullarda sinizm tutumunun daha çok olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada eğitim kurumlarında öğretmenlerin örgütsel sinizm durumlarıyla ilgili literatüre katkıda bulunmak için bilgilendirme yapılması hedeflenmişti ve bu konularla ilgili bilgiler verilmiştir.

5.2. KAYNAKÇA

Abraham, R.(2000).Organizational cynicism:*Bases and consequences, Genetic, Social and General Psychology Monographs,126(3),269-292.*

Abaslı, K.(2018). Örgütsel Dışlanma, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Sinizm İlişkilerine Yönelik Öğretmen Görüşleri, *Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Programı, Ankara.*

Ahmedi, F. (2014). Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Atatürk Üniversitesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.*

Akbulut, A.(2020). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Sinizm Tutumuna Yönelik Etkisinin İncelenmesi, *Yüksek Lisans Tezi, Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul*

Akdemir, B. Kırmızıgül, B. ve Zengin, Y. (2016). Örgütsel Sinizm ile İş Performansı Arasındaki ilişki ve bir araştırma.

Altınkurt, Y. Yılmaz, K. (2016). Öğretmenlerin Mizah Tarzları ile Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki, *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi(32),122-143.*

Arslan, N.(2018).Öğretmenlerin İnfomal İletişim Düzeylerinin Örgütsel Sinizm ile İlişkisi, *Yüksek Lisans Tezi, Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.*

Aydın, Y.(2017).İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi, Ankara Altındağ İlçesi Örneği, *Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir.*

Avcı, Y. E. Bilmez, İ.(2021).Eğitim Kurumlarında Örgütsel Sinizm Üzerine Yapılan Lisansüstü Tez Çalışmalarının İncelenmesi: “Bir Meta-Sentez Çalışma Örneği”. *Siirt Eğitim Dergisi.*

Balay, R. Kaya, A. ve Cülha, A.(2013). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Sinizm İlişkisi, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt (14),Sayı2,2013.*

Balıkçioğlu, S. (2013). Antalya Bölgesi Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Tutumları ile Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, *Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.*

Bölükbaşıoğlu, K. (2013). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki, *Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.*

Bolat, O. İ. Bolat, T. Ve Seymen, O. A. (2009).Güçlendirici lider davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin sosyal mübadele kuramından hareketle incelenmesi, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,(12),215-239.*

Bora, T. (2011). *Sol, Sinizm, Pragmatizm.* İstanbul: Birikim.

Boyalı, H. (2011). Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: Karaman'daki bankalar üzerinde bir uygulama. Yayımlanmamış *Yüksek Lisans Tezi.* Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.

Bozbayındır,F.,Kayabaşı,E.(2014). Ortaöğretim Kurumlarında Örgütsel Sinizmin Nedenleri ve Etkileri, *Gaziantep University Journal of Social Sciences 13(1):211-227 ISSN: 1303-0094 .*

- Candan, H. (2013). Örgütsel Sinizm ve İş gören Performansına Olası Etkileri, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1),181-194.
- Cihangiroğlu, N.ve Şahin, B. (2010). Organizasyonlarda önemli bir fenomen: Psikolojik sözleşme. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(11), 1- 16.
- Çakar, H. Çiçek, H. (2019) .Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları üzerinde örgütsel sinizm etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, Isparta.
- Çelik, H.(2020). Öğretmenlerde örgütsel sinizmin demografik değişkenler, kişisel değerler, sosyal mesafe ve yaşam doyumuna göre yordanması, *Yüksek Lisans Tezi*, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Çetinkaya, F. (2014). Hizmet işletmelerinde psikolojik sözleşme ihlalleri ve örgütsel sinizm ilişkisi: Kapadokya bölgesi 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Yayınlanmamış doktora tezi*. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Çevik, A. Can, N.(2020). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Sinizm Davranışlarının Yordayıcısı Olarak Okul Yöneticilerinin Makamsal Güç Kaynakları, *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*,5(1)13-30.
- Çilli, A.(2019). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Yüksek Lisans Tezi*, ABD.
- Çimili Gök, E. B. ve Ünal, C. G. (2021). Ortaokul Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Örgütsel Sinizm Algıları, Nedenleri ve Örgütsel Sonuçları. *Asya Studies-Academic Social Studies / Akademik Sosyal Araştırmalar*, 5(16), 95-106
- Çopur, Z. (2018). Öğretim Elemanlarının Örgütsel Demokrasi Algıları ile Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Delken, M. (2004). Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers. Unpublished Master Thesis Universtiy of Maastricht, Faculty of Economics and Business Administration, Maastricht.
- Duman, B. (2004).Attribution Theory 8Katkı=Anlam Yükleme Teorisinin) Öğrenme Öğretme Sürecinde Öğrencilerin Öğrenilmiş Çaresizliği Üzerindeki Etkisi.13. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, İnönü Üniversitesi, Malatya,129-131.
- Ergen, S. (2015). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki,(*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*).Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Fettahlıoğlu, Ö. A. (2015) Günümüz İşletmelerinin Temel Hastalığı: Örgütsel Sinizme Yönelik Algılamaların, Tükenmişlik Boyutları Üzerine Etkisi, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*,3(13),178-191.
- Greenberg, J. (1986). Determinants of perceived fairness of performance evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 71(2), 340-342.
- Gül, H., & Ağıröz, A. (2011). Mobing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi Bilimler Dergisi*,13(2),27-47.

Gün, F. (2015). Öğretim Elemanlarının Algılarına Göre Örgütsel Sinizm ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Yüksek Lisans Tezi*, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Gökberk, M. (2000). *Felsefe Tarihi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Helvacı, M. A, Çetin A. (2012).İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili Örneği), *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkic*, 3,1475-1497.

Helvacı. M.A. *Örgütsel Sinizm*. (Memduhoğlu, H.B. Yılmaz, K.). (2010). *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar içinde*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

İbrahimağaoğlu, İ. Esin, C. (2017). Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Araştırma, *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (2017) Cilt 01, Sayı 02*, s. 181-205.

İnceoğlu, M. (2010). Tutum, Algı, İletişim.5. Baskı. İstanbul: Beykent üniversitesi Yayınevi.

James, M. S. (2005). Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems (Doctoral dissertation, Florida State University).

Kağıtçıbaşı, Ç ve Cemalciler, Z. (2014). *İnsan ve insanlar: Sosyal psikolojiye giriş*. İstanbul: Evrim Yayınları.

Kalağan, G.(2009). Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki ,(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Antalya, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kalağan, G. ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.

Karacaoğlu, K. ve İnce, A.G.F. (2012). Brandes, Dharwardkar ve Dean'in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği, *Business and Economics Research Journal*, Cilt3,Sayı3.

Karacaoğlu, K., ve Küçükköylü, C. (2015). İş gören sessizliğinin örgütsel sinizme etkisi: Kamu çalışanları üzerine bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 15(3), 401-408.

Kılıç, S. Toker, K. (2020). Örgütsel Adalet İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi *Journal of Yaşar University*, 2020, 15/58, 288-303

Kılıçlar, A. (2011).Yöneticiye duyulan güven ile örgütsel adalet ilişkisinin öğretmenler açısından incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(3): 23- 36.

Kızgın, Y. ve Dalgın, T. (2012). Atfetme Teorisi: Öğrencilerin Başarı Ve Başarısızlıklarını Değerlendirmedeki Atfetme Farklılıkları. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 8(15): 61-77.

Kutunis, R.Ö. ve Çetinel, E. (2010), Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler mi? Bir Örnek Olay, 17. *Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı*, Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi, 185-193.

Naus, A. J. A. M. (2007). *Organizational cynicism: on the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization*. Unpublished doctoral

dissertation. Maastricht University, Maastricht.

Öncer, A. Z. (2009). “An Overview Of Organizational Cynicism And A Cure Suggestion: Teamwork”, Eabr & Tlc Conference Proceedings, Prague, Czech Republic.

Özdemir, S. Cemaloğlu, N.(2017),*Örgütsel Davranış ve Yönetimi*.2. Baskı Pegem Yayıncılık, Ankara.

Özdevecioğlu, M. (2004).Duygusal olaylar teorisi çerçevesinde pozitif ve negatif duygusallığın algılanan örgütsel adalet üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*,59 (3), 181-202.

Özgener, Ş. Öğüt, A. ve Kaplan, M. (2008). İşgören-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: örgütsel sinizm. M. Özdevecioğlu ve H.Karadal (Ed), *Örgütsel davranışta seçme konular içinde* (53-72) . Ankara: G. Ü. V. İlke Yayınevi.

Mimaroğlu, H. (2008). Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum Ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma (*Yayınlanmamış Doktora Tezi*).Çukurova Üniversitesi, Adana.

Pelit, N. & Pelit, E. (2014). *Mobbing ve Örgütsel Sinizm*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Pelit, N. ve Pelit, E. (2014). Örgütlerde Kanser Yapıcı İki Başat Faktör: *Mobbing Ve Örgütsel Sinizm*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Sağır, T. ve Oğuz, E. (2012). Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences*, 9(2), 1094-1106.

Sarı, Y. Doğanekin, A. (2016).Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Etik İklim ve Örgütsel Sinizm İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, DOI: 10.20491/isarder.2016.198

Tutkun, Ö. F. ve Koç, M. (2008). Mesleklere Atfedilen Kalıp Yargılar. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 41(1): 255-273.

Tutar, H. (2009). *Örgütsel İletişim*. (2.Baskı). Ankara: Seçkin Yayınları.

Tütüncü, Ö. ve Küçükusta, D. (2008). Organizasyonlarda Bireyler: Davranış, Tutum ve Motivasyon. 2. Uluslararası Katılımlı Sterilizasyon Konferansı'nda sunuldu, İzmir.

Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). *Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*.

Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük (2021).

Ünlü, S. ve Hakan, A. (2001). Psikoloji. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayın.

Yetim, S. A. ve Ceylan, Ö. Ö. (2011). Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye İlişkin Bir Araştırma. *Ejournal of New World Sciences Academy*, 6 (1), 682-696.

