



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

**ORTAOKULLARDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN GENEL VE  
ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER  
AÇISINDAN İNCELENMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**TUĞBAY KILIÇ CENGİZ**

**İSTANBUL, 2022**



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

**ORTAOKULLARDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN GENEL VE  
ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER  
AÇISINDAN İNCELENMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**TUĞBAY KILIÇ CENGİZ  
(201511014)**

**Danışman  
(Prof. Dr. İbrahim Kocabaş)**

**İSTANBUL, 2022**

21/06/2022

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Tezli yüksek lisans öğrencisi 200511014 numaralı Tuğbay KILIÇ CENGİZ'in hazırladığı "Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Sinizm ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi" konulu Yüksek Lisans tezi ile ilgili Tez Savunma Sınavı, 21/06/2022 Salı günü saat 13:00'da yapılmış, sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin **Kabulüne Oy Birliği** ile karar verilmiştir.

**Düzeltilme verilmesi halinde:**

Adı geçen öğrencinin Tez Savunma Sınavı .../.../20... tarihinde, saat ..... da yapılacaktır.

**Tez adı değişikliği yapılması halinde:** Tez adının "Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi" şeklinde değiştirilmesi uygundur.

Jüri Üyesi	Karar
1. Prof. Dr. İbrahim KOCABAŞ (Danışman)	KABUL
2. Prof. Dr. Tuncay AKÇADAĞ	KABUL
3. Dr. Öğr. Üyesi Yunus Emre ÖMÜR	KABUL

\*2. Danışman varsa doldurulması gerekmektedir.

## **ETİK BİLDİRİM**

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bağlı olduğum üniversite veya bir başka üniversitedeki başka bir çalışma olarak sunulmadığını beyan ederim.

Tuğbay Kılıç Cengiz

## TEŞEKKÜR

Tez sürecim boyunca, değerli bilgi ve deneyimleriyle çalışmama yön veren değerli hocam, danışmanım Prof. Dr. İbrahim KOCABAŞ' a teőekkürlerimi sunarım. Ayrıca diğer bölüm hocalarım; Prof. Dr. Hasan BACANLI' ya, Prof. Dr. Tuncay AKÇADAĞ'a, Dr. Öğr. Üyesi Nihan SÖLPÜK TURHAN' a teőekkürü borç bilirim. Bunun yanı sıra, tez yazım aşamasında her zaman bana yardımcı olan Arş. Gör. Gülenay Nagihan KILIÇ'a, ihtiyaç duyduğum her an bana destek olan eşim Selçuk Selahattin CENGİZ'e, süreç içinde küçücük yüreklerinden beklenmeyecek bir olgunlukla bana anlayış gösteren ocuklarım Melike Tuna CENGİZ' e ve Ahmet Giray CENGİZ' e teşekkür ediyorum.

Tuğbay Kılıç Cengiz

# ORTAOKULLARDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN GENEL VE ÖRGÜTSEL SINIZM DÜZEYLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

Tuğbay Kılıç Cengiz

## ÖZET

Bu araştırmanın amacı; İstanbul ili Ümraniye ilçesinde görev yapan ortaokul öğretmenlerinin genel ve örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek ve bu düzeyin cinsiyet, yaş aralığı, eğitim düzeyi, mesleki kıdem, okulda çalışma süresi, mesleğini sevme durumu ve kadro durumu değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemektir. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden biri olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini 2021-2022 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Ümraniye ilçesindeki ortaokullarda görev yapan 366 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri; Wrigtsman (1992) tarafından geliştirilip, Erdost vd. (2007)'nin Türkçeye uyarladığı genel sinizm ölçeği ve Brandes'in (1998) geliştirip, Türkçe uyarlaması Erdost vd. (2007) tarafından yapılmış olan örgütsel sinizm ölçeği ile toplanmıştır. Veri toplama araçlarından elde edilen verilerin analizi SPSS paket programı aracılığıyla yapılmıştır. Araştırma çerçevesinde incelenen genel ve örgütsel sinizm düzeylerinin demografik unsurlara göre farklılık gösterip, göstermediğini ölçmek için ANOVA ve bağımsız örneklem için *t* testiyle birlikte korelasyon analizleri yapılmıştır.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre; öğretmenlerin genel sinizm düzeyi orta düzey olmakla birlikte cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, okulda çalışma süresi, mesleki kıdem, mesleğini sevme durumları ve kadro durumları gibi değişkenlere göre farklılaşmamaktadır. Örgütsel sinizm düzeyleri ise düşük düzeyde olmakla beraber cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, okulda çalışma süresi, mesleğini sevme durumları ve kadro durumları gibi değişkenler arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken; mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Araştırmaya katılan

öğretmenlerin, genel ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Araştırma sonuçları çerçevesinde; eğitim örgütlerinde yaşanan örgütsel sinizmi engellemek için okullarda pozitif bir atmosfer yaratılmalı, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını ve aidiyet duygusunu geliştiren uygulamalara yer verilmeli, karar alma sürecine öğretmenler de katılmalı, öğretmenler ve idare arasında iletişim kanalları daima açık tutulmalı, adalet ve şeffaflığa dayalı bir yönetim anlayışı benimsenmeli, öğretmenlerin mesleki gelişimini sürdürmeleri adına seminerler planlanmalıdır.

**Anahtar kelimeler:** Ortaokul, öğretmen, sinizm, genel sinizm, örgütsel sinizm

**THE INVESTIGATION OF GENERAL CYNICISM AND  
ORGANISATIONAL CYNICISM FOR SECONDARY SCHOOL  
TEACHERS REGARDING A SET OF VARIABLES**

**Tuğbay Kılıç Cengiz**

**ABSTRACT**

The goal of this study is to determine the general and organisational cynicism levels of secondary school teachers working in Ümraniye, Istanbul and to identify whether this level is differentiated by variables such as gender, age interval, educational level, working duration at school, professional seniority, love for the profession and staff status.

Relational screening model, as one of the quantitative research methods, was used in the research. The research sample consists of 366 teachers working in secondary schools in Ümraniye district of Istanbul during 2021-2022 academic year. The data used in this research is collected according to two measures the General Cynicism Scale developed by Wrightsman and the Organizational Cynicism Scale developed by Brandes. ANOVA and specific statistical tests were used to measure whether the two variables examined in the research framework varied according to demographic factors.

The results obtained from the research illustrate a moderate general cynicism among teachers while it does not significantly differentiate based on the specified variables. Although the organizational cynicism level was low, significant difference has been identified related to professional seniority. The other variables show no significance. Additionally, a highly significant relationship was found between the general and organizational cynicism levels of the teachers participated in the research study.



In the light of the results, in order to prevent organizational cynicism in educational organizations, a positive atmosphere should be created in schools, practices that improve teachers' organizational commitment and sense of belonging should be included, teachers should participate in the decision-making processes, communication channels should always be kept open between teachers and administration, and a management approach based on justice and transparency should be adopted.

**Keywords:** Secondary school, teacher, cynicism, general cynicism, organizational cynicism

## ÖNSÖZ

Sinizm; eskiden beri var olan bir olgu olmakla beraber, bulunduğumuz yüzyılda farklı bir anlama bürünmüştür. Büründüğü bu yeni anlamda sinizm; hayata, insanlara ve kurumlara karşı geliştirilen olumsuz bakış açısı, umutsuzluk olarak karşımıza çıkmaktadır ve bu bakış açısı çalışanlarda görüldüğünde kurumları yıpratıcı, zarara uğratan ve amaçlarını gerçekleştirmesini engelleyen bir boyuta taşınması sebebiyle araştırma konusu olarak literatürde daha çok araştırılmaya başlanmıştır.

Eğitim örgütleri ise bir ülkenin kaderini, gelişmişliğini, uluslararası arenadaki yerini, duruşunu belirleyen kilit örgütler arasındadır. Çünkü eğitim örgütleri bir milleti temsil edecek çocukları ve genç kuşakları yetiştirir ve hayata hazırlar. Bu örgütlerin belirlenen hedeflere ulaşması için baş aktörleri olan öğretmenlerin performansı önem arz etmektedir.

Günümüzde pek çok örgütte yaşanan örgütsel sinizm, eğitim örgütlerinde de yaşanabilmekte ve performans kayıplarına sebep olabilmektedir. Bu çalışmada eğitimin verimliliğini, kalitesini sağlayan, toplum içinde önemli bir görevi üstlenen öğretmenlerin genel ve örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenerek, değişkenlerinin belirlenmesi ve değişkenler ile sinizm çeşitleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Haziran, 2022

Tuğbay Kılıç Cengiz

## İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	V
ABSTRACT.....	VII
ÖNSÖZ.....	IX
TABLolar LİSTESİ.....	XIV
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XVII
GİRİŞ .....	1
Problem Durumu .....	2
Araştırmanın Amacı .....	3
Araştırmanın Önemi.....	4
Araştırmanın Sınırlılıkları .....	5
BİRİNCİ BÖLÜM.....	6
1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE .....	6
1.1. GENEL SİNİZM .....	6
1.1.1. Sinizm (Kinizm) Kavramının Tanımları .....	6
1.1.2. Sinizm Kavramının Kökeni.....	7
1.1.3. Siniklerin Özellikleri.....	9
1.2. ÖRGÜTSEL SİNİZM .....	11
1.2.1. Örgütsel Sinizmin Tanımları .....	11
1.2.2. Örgütsel Sinizmin Boyutları.....	15
1.2.2.1. Bilişsel (İnanç) Boyutu .....	15
1.2.2.2. Duyuşsal Boyut .....	16
1.2.2.3. Davranışsal Boyut .....	16
1.2.3. Örgütsel Sinizmin Türleri .....	17
1.2.3.1. Kişilik Sinizmi .....	17
1.2.3.2. Çalışan (İş gören) Sinizmi.....	18
1.2.3.3. İş (Meslek) Sinizmi .....	19
1.2.3.4. Örgütsel Değişim Sinizmi.....	19
1.2.3.5. Toplumsal/Kuramsal Sinizm.....	20
1.2.4. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri .....	21
1.2.4.1. Beklenti Kuramı .....	21

1.2.4.2. Atfetme Kuramı .....	23
1.2.4.3. Tutum Kuramı .....	24
1.2.4.4. Sosyal Değişim Kuramı .....	24
1.2.4.5. Duygusal Olaylar Kuramı .....	24
1.2.4.6. Sosyal GÜdülenme Kuramı .....	25
<b>1.2.5. Örgütsel Sinizmin Nedenleri .....</b>	<b>26</b>
1.2.5.1. Yaş .....	26
1.2.5.2. Cinsiyet .....	27
1.2.5.3. Medeni Durum .....	28
1.2.5.4. Gelir Seviyesi .....	28
1.2.5.5. Mesleki Kıdem .....	29
1.2.5.6. Eğitim Durumu .....	30
<b>1.2.6. Örgütsel Sinizmin Sonuçları .....</b>	<b>30</b>
1.2.6.1. Bireysel Açıdan Örgütsel Sinizmin Sonuçları .....	31
1.2.6.2. Örgütsel Açıdan Örgütsel Sinizmin Sonuçları .....	32
<i>1.2.6.2.1. Örgütsel Sinizm ve İş Doyumu .....</i>	<i>33</i>
<i>1.2.6.2.2. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık .....</i>	<i>34</i>
<i>1.2.6.2.3. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık .....</i>	<i>35</i>
<i>1.2.6.2.4. Örgütsel Sinizm ve Güven .....</i>	<i>35</i>
<i>1.2.6.2.5. Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik .....</i>	<i>37</i>
<i>1.2.6.2.6. Örgütsel Sinizm ve Yabancılaşma .....</i>	<i>38</i>
<b>1.2.7. Örgütsel Sinizmle Baş Etme Stratejileri .....</b>	<b>39</b>
<b>1.2.8. Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Sinizmle Baş Etme Stratejileri .....</b>	<b>41</b>
<b>1.2.9. Örgütsel Sinizm ile İlgili Çalışmalar .....</b>	<b>46</b>
1.2.9.1. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar .....	46
1.2.9.2. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar .....	49
<b>İKİNCİ BÖLÜM .....</b>	<b>53</b>
<b>2. YÖNTEM .....</b>	<b>53</b>
2.1. ARAŞTIRMANIN DESENİ .....	53
2.2. ÖRNEKLEM VE EVREN .....	53
2.3. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER .....	54

2.4. VERİ TOPLAMA ARACI VE VERİLERİN ANALİZİ .....	56
<b>2.4.1. Verilerin Analizi.....</b>	<b>58</b>
<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM .....</b>	<b>60</b>
<b>3. BULGULAR.....</b>	<b>60</b>
3.1. GENEL SINIZM DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ VE DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE ANALİZLERİ .....	60
<b>3.1.1. Genel Sinizm Düzeyinin Belirlenmesi .....</b>	<b>60</b>
<b>3.1.2. Demografik Değişkenlere Göre Genel Sinizm Analizleri.....</b>	<b>61</b>
3.1.2.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Genel Sinizm Analizi.....	61
3.1.2.2. Yaş Değişkenine Göre Genel Sinizm Analizi.....	62
3.1.2.3. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Genel Sinizm Analizi.....	63
3.1.2.4. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Genel Sinizm Analizi .....	63
3.1.2.5. Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Genel Sinizm Analizi .....	64
3.1.2.6. Mesleğini Severek Yapıp Yapmama Değişkenine Göre Genel Sinizm Analizi .....	65
3.1.2.7. Kadro Durumu Değişkenine Göre Genel Sinizm Analizi.....	66
3.2. ÖRGÜTSEL SINIZM DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ VE DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE ANALİZLER .....	66
<b>3.2.1. Örgütsel Sinizm Düzeyinin Belirlenmesi .....</b>	<b>66</b>
<b>3.2.2. Alt Boyutlara Göre İstatistiksel Analizler .....</b>	<b>67</b>
3.2.2.1. Bilişsel (İnanç) Alt Boyut Analizleri .....	67
3.2.2.2. Duyuşsal (Duygu) Alt Boyut Analizleri .....	68
3.2.2.3. Davranışsal Alt Boyut Analizleri .....	68
<b>3.2.3. Demografik Değişkenlere Göre Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarının Analizleri.....</b>	<b>69</b>
3.2.3.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Analizleri .....	69
3.2.3.2. Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Analizleri .....	70
3.2.3.3. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Analizleri .....	73
3.2.3.4. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Analizleri.....	73
3.2.3.5. Okulda Çalışma Süresi Değişkeni Göre Örgütsel Sinizm Analizleri... 79	
3.2.3.6. Mesleğini Severek Yapıp Yapmama Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Analizleri .....	80
3.2.3.7. Kadro Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Analizleri .....	81

3.3. GENEL VE ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ ANALİZİ.....	82
<b>DÖRDÜNCÜ BÖLÜM .....</b>	<b>84</b>
<b>4. SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER .....</b>	<b>84</b>
4.1. SONUÇ VE TARTIŞMA.....	84
4.2. ÖNERİLER .....	91
4.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler .....	92
4.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler .....	93
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>94</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>103</b>

## TABLÖLAR LİSTESİ

### Sayfa

<b>Tablo 1.1 :</b> Örgütsel Sinizm Tanımları .....	12
<b>Tablo 2.1 :</b> $\alpha= 0.05$ İçin Örneklem Büyüklükleri.....	54
<b>Tablo 2.2:</b> Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Veriler.....	55
<b>Tablo 2.3:</b> Güvenirlik Analizi Sonuçları (Genel Sinizm Ölçeği).....	57
<b>Tablo 2.4:</b> Güvenirlik Analizi Sonuçları (Örgütsel Sinizm Ölçeği).....	57
<b>Tablo 2.5:</b> Çarpıklık ve Basıklık Değerleri.....	58
<b>Tablo 2.6:</b> Ölçek Seçeneklerine Göre Puan Aralıkları.....	59
<b>Tablo 3.1:</b> Katılımcıların Genel Sinizm Tutumlarına İlişkin Analizler.....	60
<b>Tablo 3.2:</b> Katılımcıların Genel Sinizm Tutumlarına İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Yüzde Değerleri.....	61
<b>Tablo 3.3:</b> Cinsiyet Değişkenine Göre, Katılımcıların Genel Sinizm Tutumlarının Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve t-testi Sonuçları.....	62
<b>Tablo 3.4:</b> Yaş Değişkenine Göre, Katılımcıların Genel Sinizm Tutumlarının Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Anova Sonuçları.....	62
<b>Tablo 3.5:</b> Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre, Katılımcıların Genel Sinizm Tutumlarının Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve t-testi Sonuçları.....	63
<b>Tablo 3.6:</b> Mesleki Kıdem Değişkenine Göre, Katılımcıların Genel Sinizm Tutumlarının Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Anova Sonuçları.....	64
<b>Tablo 3.7:</b> Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre, Katılımcıların Genel Sinizm Tutumlarının Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Anova Sonuçları.....	65
<b>Tablo 3.8:</b> Mesleğini Severek Yapıp Yapmama Değişkenine Göre, Katılımcıların Genel Sinizm Tutumlarının Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve t-testi Sonuçları.....	65

<b>Tablo 3.9:</b> Kadro Durumu Değişkenine Göre, Katılımcıların Genel Sinizm Tutumlarının Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve t-testi Sonuçları.....	66
<b>Tablo 3.10:</b> Katılımcıların Örgütsel Sinizm Tutumlarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	67
<b>Tablo 3.11:</b> Katılımcıların Örgütsel Sinizm Tutumlarının Bilişsel Alt Boyutuna İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Yüzde Değerleri.....	67
<b>Tablo 3.12:</b> Katılımcıların Örgütsel Sinizm Tutumlarının Duyuşsal Alt Boyuta İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Yüzde Değerleri.....	68
<b>Tablo 3.13:</b> Katılımcıların Örgütsel Sinizm Tutumlarının Davranışsal Alt Boyutuna İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Yüzde Değerleri.....	69
<b>Tablo 3.14:</b> Cinsiyet Değişkenine Göre, Katılımcıların Örgütsel Sinizm Tutumlarının Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve t-testi Sonuçları.....	70
<b>Tablo 3.15:</b> Yaş Değişkenine Göre, Katılımcıların Örgütsel Sinizm Tutumlarının Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Anova Sonuçları.....	71
<b>Tablo 3.16:</b> Yaş Değişkenine Göre, Örgütsel Sinizm Tutumlarının Bilişsel Boyut İçin LSD Fark Analizi.....	72
<b>Tablo 3.17:</b> Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre, Katılımcıların Örgütsel Sinizm Tutumlarının Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve t-testi Sonuçları.....	73
<b>Tablo 3.18:</b> Mesleki Kıdem Değişkenine Göre, Katılımcıların Örgütsel Sinizm Tutumlarının Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Anova Sonuçları.....	74
<b>Tablo 3.19:</b> Mesleki Kıdem Değişkenine Göre, Örgütsel Sinizm Tutumlarının Bilişsel Alt Boyut İçin LSD Fark Analizi.....	75
<b>Tablo 3.20:</b> Mesleki Kıdem Değişkenine Göre, Örgütsel Sinizm Tutumlarının Davranışsal Alt Boyut İçin LSD Fark Analizi.....	76
<b>Tablo 3.21:</b> Mesleki Kıdem Değişkenine Göre, Örgütsel Sinizm Tutumları İçin LSD Fark Analizi.....	78
<b>Tablo 3.22:</b> Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre, Katılımcıların Örgütsel Sinizm Tutumlarının Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Anova Sonuçları.....	79



<b>Tablo 3.23:</b> Mesleğini Severek Yapıp Yapmama Değişkenine Göre, Katılımcıların Örgütsel Sinizm Tutumlarının Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve t-testi Sonuçları.....	81
<b>Tablo 3.24:</b> Kadro Durumu Değişkenine Göre, Katılımcıların Örgütsel Sinizm Sonuçlarına Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapmaları.....	82
<b>Tablo 3.25:</b> Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki Analizi .....	82

## ŞEKİLLER LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 1.1 : Örgütsel Sinizmin Boyutları .....	15
Şekil 1.2 : Beklenti Kuramı .....	22
Şekil 1.3 : Sosyal GÜdüleme Kuramı .....	26

## GİRİŞ

Sinizm; bir düşünce tarzını ve yaşam şeklini ifade etmektedir. Kurumlarda yaşanan ve örgütsel sinizm olarak adlandırılan olgu ise önceden beri var olagelmıştır; ancak son dönemde dikkat çekmeye ve üzerinde çalışılmaya başlanmıştır. Bilinen ilk sinik antik Yunan döneminde yaşayan Antisthenes ve onun öğrencisi Sinoplu Diyojen'dir. Sinik bireyler öncelikle kendileri haricindeki diğer bireylerin tutarsız, yalancı, bencil, sorumsuz olduğunu düşünürler; insanların kendi çıkarlarını her şeyden önde tuttuklarını, kendini ve diğer insanları sömürme niyetinde olduklarını düşünür ve dile getirirler; insan davranışlarının geri planında her zaman gizlenen başka niyetler olduğunu savunurlar; ayrıca mensup oldukları topluma ve örgüte karşı negatif tutum içindedirler. Ayrıca kaygı, sıkıntı gibi duyguları oldukça yoğun yaşarlar ve eleştirilerinde genellikle iğneleyici mizahı kullanırlar (Özgener vd. , 2008).

Dean (1998) sinizmi üç alt boyuta ayırmıştır. İlki bilişsel boyuttur. Bu boyutta genellikle olumsuz inançlar söz konusudur. Sinik bireyler örgütü bütünlük ve dürüstlükten uzak görmektedirler. Duyuşsal boyutta ise bir ya da birden çok varlığa karşı küçük görme, güven problemi ve düş kırıklığı vardır. Örgütsel sinizm kavramının son alt boyutu olan davranışsal boyut, duyuşsal ve bilişsel özelliklerin tutumlara dökülerek dış yaşama aktarılmasıdır. Yani duygular, düşünceler artık dışardan hissedilen, davranışa dökülme evresindedir. Sinik kişilerin duyuşsal ve bilişsel basamaklardaki hisleri ve aklından geçenler, bu basamakta davranış haline gelmektedir (Özdemir, 2019).

Örgütsel sinizm, etki boyutları itibariyle özelden genele sıralandığında kişilik sinizmi, çalışan sinizmi, mesleki sinizm ve örgütsel değişim sinizmi, toplumsal sinizm olarak beş kategoriye ayrılmaktadır. Sinizm, bireylerde pekçok olumsuz etkilere sebep olabilmektedir. Sinik bireylerde depresyon gibi psikolojik rahatsızlıklar, fizyolojik açıdansa kalp-damar rahatsızlıkları görülebilmektedir (Akman, 2013; Kalağan, 2009; Eaton, 2000). Örgütsel açıdansa; olumsuz davranışlarda artma, çalışan performansının düşmesi, işin çalışanı tatmin etmemesi, işten atma ve işten ayrılma oranlarının artması, sabotaj, hırsızlık, sahtekarlık gibi eylemlerde artış, örgütsel küçülmelerin artması, kural ihlaline eşlik eden verilen görevleri yerine getirmeme ya da baştan savma, örgüte

karşı oluşan şüphe ve örgüte güvensizlikte artış, işe yabancılaşmanın artması gibi olumsuzluklar yaşanmaktadır (Kalağan, 2009). Ayrıca sinizm yaşanan örgütlerde çalışanlarda işe yabancılaşma ve tükenmişlik artmakta; örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, iş doyumunu ve güven azalmaktadır (Abraham, 2000; Brandes vd.,1999; Eaton, 2000; Andersson ve Bateman, 1997; Pitre, 2004; James, 2005).

Tüm örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de sinizm yaşanabilmekte ve eğitim örgütlerinde ciddi performans kayıplarına sebebiyet vermektedir (Kalağan ve Güzeller, 2010). Öğretmenlerin görev yapmış oldukları okullarındaki idarecilerin almış olduğu kararlarına ve uygulamalarına yönelik bir inançsızlık; iyi niyetlerini kabul etmeme ve okul yöneticilerinin gerçek niyetlerini sakladıklarına dair inanç şeklinde tarif edilmektedir (Helvacı ve Çetin, 2012). Örgütlerde sinizmle baş etmek adına; çalışanlara liderlik etme, zamanın verimli kullanılmasını sağlama, çalışanlara ihtiyaç duydukları alanda yardıma bulunma, çalışanları örgüte dair alınan kararlara dahil etme, anlayışa ve empatiye dayalı bir ilişki modeli geliştirme, disiplin ve adalet sistemini örgüt içerisine yerleştirme, örgütteki rekabet olgusunu yönetme, örgüt çalışanlarını değişikliklerden haberdar etme, geçmiş tecrübelerden ders çıkarma, örgüt çalışanlarına yeni fırsatlar sunma, güvenilirliği artırma gibi bir takım önlemlerin alınması çalışanların örgütsel sinizm düzeylerini düşürmede etkili olabilmektedir (Özgener, 2008).

### **Problem Durumu**

21. yy. ile beraber artış gösteren, hızına yetişilmesi imkânsız teknolojik gelişmeler ve bu teknolojik gelişmelere paralel olarak insan yaşamında ortaya çıkan değişimler, çeşitli sebeplerle ortaya çıkan ekonomik genişleme ve daralmalar insan yaşamında ve karakterinde; yeni standartları ve değişimleri de beraberinde getirmiştir. Bu değişimler ve standartlar kimi bireyler tarafından kolayca kabullenilirken; bazı bireyler söz konusu değişikliklere uyum sağlamakta güçlük çekmektedir. Bu uyum sağlayamama sürecine eşlik eden bireyin toplumla, kendisiyle ya da sosyal çevresiyle yaşadığı olumsuzluklar, hayal kırıklıkları ve beklentilerinin karşılanmaması gibi durumlar bireylerin sinik tutumlar geliştirmesine sebep olabilmektedir. Sinizm köken olarak M.Ö 4. yy'a dayanmakla birlikte; literatüre 1990'lı yılların başlarında giren ve

o dönemden bu yana araştırmacıların ilgisini çeken bir kavram olmakla beraber, zorlu bir rekabetin yaşandığı dünya piyasalarında örgütlerin dikkat etmesi gereken bir olgudur (Candan, 2016). Diğer taraftan çoğu örgütte sinik çalışanlara rastlanmaktadır (James, 2005). Sinizm olgusu, örgüt çalışanlarında görölmeye başlandığında örgütsel sinizm ortaya çıkmaktadır. Söz konusu toplumsal değişimler tüm örgütler gibi eğitim örgütlerini de çeşitli açılardan etkileyebilmektedir (Yıldız vd., 2013).

Özellikle son dönemde tüm dünyada eğitime verilen önemin artması, çoğu ebeveynin çocuklarının daha iyi bir eğitim alması için hiçbir masraftan, emekten kaçınmaması dahası okul ve öğretmen performans ve yeterliliklerinin bizzat veli tarafından takip edilmesi eğitim örgütlerinin daha etkili, daha yaratıcı ve beklentilere ve çağın ihtiyaçlarına cevap verecek nitelikte olmasını gerektirmektedir. Bunun için de okul çalışanlarının örgüt amaçları etrafında birleşerek, kendilerini örgütlerine adanmaları ve daha çok performans göstermeleri gerekmektedir. Öğretmenlerin beklentilerin artması, artan iş yükü, okul iklimindeki olası problemler öğretmenlerin yükünü arttırmaktadır. Dolayısıyla; öğretmenlerin de örgütsel sinizm yaşama ihtimali bulunmaktadır (Kalağan ve Güzeller, 2010).

Çalışanların artan örgütsel sinizm düzeyi; çalışanları olumsuz etkileyerek performanslarını düşürme, iş kaybı, iş kaybının ardından gelen maddi kayıplar, örgüt amaçlarının gerçekleştirilememesi gibi olumsuzlukları da beraberinde getirmektedir (Gezer vd., 2018). Kısaca; eğitim örgütlerinde sinizmin varlığı olumsuz sonuçlar doğurmakta ve bu durumun araştırılması önem arz etmektedir. Eğitim kurumlarında sinizm olgusu ve eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşlerinin belirlenmesi araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

### **Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı, İstanbul ili Ümraniye ilçesindeki Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin genel ve örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, mesleki kıdemleri, okulda çalışma süreleri, mesleğini sevme durumları ve kadro durumlarına göre farklılaşp

farklılaşmadığının ortaya konulmasıdır. Bu genel amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. İstanbul ili Ümraniye ilçesinde Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin genel sinizm düzeyleri nedir ve genel sinizm düzeyleri cinsiyet, yaş, kadro durumu, eğitim düzeyi, okuldaki çalışma süresi, mesleki kıdem ve mesleğini isteyerek yapıp yapmadıklarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
2. İstanbul ili Ümraniye ilçesinde Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri nedir ve örgütsel sinizm düzeyleri cinsiyet, yaş, kadro durumu, eğitim düzeyi, okuldaki çalışma süresi, mesleki kıdem ve mesleğini isteyerek yapıp yapmadıklarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. İstanbul ili Ümraniye ilçesinde Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin genel sinizm düzeyleri, örgütsel sinizm düzeylerini yordamakta mıdır?

### **Araştırmanın Önemi**

Son dönemlerde yaşanan Covid-19 salgını, seller ve orman yangınları gibi doğal afetler, küresel ya da ülke bazında yaşanan derin ekonomik krizler insanların yaşamlarında derin izler bırakmaktadır. Ülkemiz de yaşanan bu değişimlerden ve olumsuzluklardan etkilenmektedir. Birleşmiş Milletler tarafından yayınlanan “World Happiness Report 2021” raporunda Türkiye; 149 ülke arasında yapılan mutluluk değerlendirmesinde 104. sırada yer almaktadır (<https://happiness-report.s3.amazonaws.com/2021/WHR+21.pdf>), erişim tarihi 19.04.2022.). Ülkemizin söz konusu sıralamadaki düşüklüğü, ülkemiz insanların bürünmüş olduğu ruh halini belirtmesi açısından manidardır. Bu çerçevede düşünüldüğünde bireylerde var olan mutsuzluk psikolojisinin örgütleri ne derece etkilediğinin belirlenebilmesi açısından genel sinizm ve örgütsel sinizm önem arz eden konular olmuşlardır.

Eğitim örgütleri ise bir ülkenin gençlerini her yönden eğiten, onlara ait oldukları toplumun kültürünü, yaşam şeklini ve dünya görüşünü aşıl原因 kurumlarıdır.

Eğitim örgütlerinin en büyük ve en önemli istihdamı olan öğretmenler; şüphesiz ki bir ülkenin geleceği olan çocukları ve gençleri eğitmede, onlara belli bir kültürü, yaşam şeklini ve dünya görüşünü aşılama da büyük bir görev üstlenmektedirler. Öğretmenlerin yaşama ve örgütlerine karşı geliştirdikleri negatif tutum ve niyetler; eğitimin kalitesini, verimliliğini ve eğitimin belirlenen amaçlarının gerçekleşme derecesini etkileyebilmektedir. Bu çerçevede düşünöldüğünde; öğretmenlerin her anlamda işini sevmesi, örgütüne karşı pozitif duygular beslemesi ve işine karşı olumlu tutumlar içinde olması, bir ülkenin vatandaşı, iş gücü, kültür elçisi kısaca her şeyi olan çocukların, gençlerin en güzel şekilde yetiştirilmesi açısından önem arz etmektedir. Bu araştırmayla öğretmenlerin hayata, diğer insanlara ve örgütlerine karşı hangi düzeyde olumlu ya da olumsuz ne tür bir tutum içinde oldukları incelenerek; sinizm ve örgütsel sinizm düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Öğretmenlerin genel ve örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi okullarına karşı geliştirmiş oldukları negatif davranış ve düşüncelerin azaltılması ya da tamamen ortadan kaldırılması adına gerekli önlemlerin alınması ve yöneticilerin çabalarının ehemmiyetini ortaya koyması açısından önemli görünmektedir. Söz konusu çalışmanın literatürdeki diğer çalışmalardan farkı İstanbul'un merkez ilçelerinden oldukça kalabalık bir nüfusa ve dolayısıyla çok sayıda eğitim örgütüne sahip Ümraniye'nin örneklem seçilmesi ve bu ilçedeki ortaokul öğretmenlerinin genel ve örgütsel sinizm düzeylerinin ortaya konarak bu iki değişken arasındaki ilişkiyi ortaya koyması açısından önem arz etmektedir.

### **Araştırmanın Sınırlılıkları**

- 2021-2022 eğitim-öğretim yılında, İstanbul ili Ümraniye ilçesinin Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet ortaokullarında görev yapan öğretmenlerden oluşan bir çalışma evreni ile sınırlıdır.
- Bu çalışmada, örnekleme oluşturan kişilerin ölçme araçlarına verdiği yanıtlar ve örgütlerine karşı hissettikleri duygular o andaki psikolojik ve sosyoekonomik durumlarından etkilenmektedir.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kavramsal çerçevede, genel sinizm ve örgütsel sinizm kavramlarının tanımları, boyutları, türleri, dayandığı kuramları, sinizm ve örgütsel sinizm ile ilgili yurt içi ve yurt dışında yapılan çalışmalar, örgütsel sinizmle baş etme stratejileri ve eğitim örgütlerinde yaşanan örgütsel sinizmle baş etme stratejilerine yer verilmiştir.

#### 1.1. GENEL SİNİZM

##### 1.1.1. Sinizm (Kinizm) Kavramının Tanımları

Sinizm (Kinizm) kavramının anlamına Türkçe anlamına bakıldığında Türk Dil Kurumunun Güncel Türkçe Sözlüğünde (TDK, 2022) “*insanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinmelerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes’in öğretisi, kinizm*” şeklinde tanımlanarak; sinizm ve kinizm kelimesini eş anlamlı kelimeler olarak kullanıldığı görülmektedir.

Sinizm (Kinizm) kelimesi Oxford İngilizce Sözlükte ise; “İnsanların iyi veya samimi nedenlerden ziyade yalnızca kendilerine yardım etmek için bir şeyler yaptıkları inancı ve iyi bir şeyin olmayacağı veya bir şeyin önemli olmadığı inancı” şeklinde tanımlanmıştır ([https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/cynic\\_ism?q=cynicism/](https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/cynic_ism?q=cynicism/) [01.02.2022]).

Sinizm kuşku duyma kötümser ve negatif bakış açısına sahip olma, inanmama gibi durumlarla ifade edilmekle beraber son dönemlerde müşkülpesent, eleştiren anlamlarında kullanılmaktadır (Eaton, 2000). Andersson' a göre (1996) sinizm; bireyde var olan kızgınlık, olumsuz bakış açısının yanı sıra diğer bireylere, topluma ve her tür grup, örgüt ve ideolojiye karşı küçük görme, hayal kırıklığı gibi duygu ve tutumların bütünüdür. Abraham (2000) sinizmi; genellikle doğuştan getirilen, insan tutumlarına yönelik olumsuz bir bakış açısıyla birlikte, küçümseme, öfke, kızgınlık ve utanç gibi duyguları da içinde barındıran dirençli bir karakter özelliği olarak tanımlamaktadır. Sinizmi bireylerin mevcut kural ve örgütlere karşı sergilenen negatif ve güvensiz tutum ve bakış açısı olarak da tanımlanmaktadır (Bateman vd.,1992).



Brandes vd. (2008) ise sinizmi bireyin kendi özü dışındakilere güvenmemesi ve onlardan hoşlanmaması olarak tanımlarken; Stanley vd. (2005) bireylerin davranışlarına ve aldıkları kararlara yönelik açıkça ya da üstü kapalı olarak ortaya çıkan inançsızlık hali olarak tanımlamışlardır.

Erdost vd., (2007) sinik kavramını; bireylerin bir tek kişisel menfaatlerini düşündüğüne inanan, herkesin menfaatçi olduğunu düşünen kimse olarak tanımlarken; "sinizm" ise sinik düşünceleri ve davranışları açıklamaya çalışan düşünce olarak tanımlamıştır. Helvacı ve Çetin (2012) de bireyin diğer bireylerin gerçek niyetlerini ve karakterlerini sakladıklarını düşünmesi ve güvenmemesi şeklinde tanımlamaktadır.

Bu tanımlardan yola çıkarak sinizm tanımlarının çoğunlukla bireylerin genel olarak olumsuz düşünceleri, tutumları ve diğer bireylere güvenmemesi gibi iki durum üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir (Brandes, 2008; Eaton 2000). Bu anlamda sinizm bireyin hayata karşı negatif tutumları ve diğer bireylere güvenmemesi olarak tanımlanabilir. Şüphesiz ki; bireylerde görülen bu tutum ve düşünceler toplum yapısını da derinden etkileyecektir.

### **1.1.2. Sinizm Kavramının Kökeni**

Sinizm kelimesi; yerli alanyazında bazı kaynaklarda kinizm, bazı kaynaklarda sinisizm (Tokgöz ve Yılmaz, 2008) olarak; sinikler ise kinik şeklinde ifade edilmektedir.

Sinizmin bir bakış açısı, bir düşünce tarzı olduğu göz önünde bulundurulursa sinizmin ortaya çıkışında etkili olan durumları Mirvis ve Kanter (1989) şu şekilde tanımlamıştır:

- Kişinin geleceğe, içinde yaşadığı topluma ve toplumun kurumlarına dair sahip olduğu üst düzey beklentilerin karşılanamadığında ortaya çıkan olumsuz durumdur.
- Kişinin toplum, toplumdaki diğer insanlar ve kendine dair yaşadığı olumsuz durumlar ve hayal kırıklıkları sonucunda ortaya çıkabilir.

- Kişinin başkaları tarafından uğratıldığı ya da kendince hissetmiş olduğu, aldatılmışlık ve kullanılmışlık hisleridir.

Köken olarak ise sinizm kavramının nereden geldiğine dair iki görüş bulunmaktadır (Dean vd., 1998):

- İlk görüşe göre; siniklerin okulunun bulunduğu Atina çevresinde yer alan Cynosarges kasabasından (gymnasion) gelmiş olabileceği şeklindedir. Sinizm (Kinizm) ve örgütsel sinizm alanında önemli çalışmalar yapan J. Dean vd., (1998) kelimenin kökenine, çıkış noktasına inerek; sinizmin alaycılık ve bir hayat şekli olarak Antik Yunan'da ortaya çıktığını belirtmiştir.
- İkinci görüş ise; "kyon" kelimesi Yunanca'da köpek anlamına gelmektedir ve sinik bireyler toplumsal normlara uymayarak, reddederek, doğal bir yaşam sürmek adına giyimlerine, elbiselerine dikkat etmemeleri ve "köpek" gibi yaşamaları kyon (köpek) kelimesinin siniklerin simgesi haline gelmesine sebep olduğu yönündedir.

Sinikler (Kinikler) okulunu ilk kuran, tarihte tanınan ilk sinik karakterler Sokrates'in öğrencileri olan Georgias ve Antisthenes'tir. Antisthenes'in elinde bir asa, içinde temel ihtiyaçlarının ve bir parça kuru ekmeğin olduğu bir çantayla yaşamını devam ettirdiği söylenmektedir. Böylesi bir yaşam sürmesi toplum normlarında bir hayat süren insanları maddeci ve çıkarıcı şeklinde suçlamasına sebep olmuştur (Helvacı, 2010). "Gölge etme, başka ihsan istemem" diyerek dönemin kralı Büyük İskender'in yardım teklifini reddeden, dünyevi bütün ihtiyaçlardan arınarak ölüleri gömmek için kullanılan bir fiçıda yaşayan Antisthenes'in öğrencilerinden Sinoplu Diyojen, gündüz vakti elinde fenerle, dürüst bir insan bulabilmek için dolaşarak hafızalarda yer edinerek Antisthenes'ten daha çok bilinen ve ilk sinik olarak tanınan kişi olmuştur (Dean, 1998). Gündüz vakti elinde fenerle gezerek, dürüst bir insan bulmak için dolaştığını söyleyen Diyojen bu tavır ve cümlesiyle insanların esasında dürüstlükten çok uzak olduğu inanişına dayanan sinizm olgusunu adeta tanımlamaktadır (Erdost vd., 2007). Diogenes' in benimsediği hayat şeklinin ilkeleri şu şekilde sıralanabilir (Cevizci, 2002):

1. Kendine Yetme: Bireyin mutlu olabilmek için kendinden başka kimseye ihtiyacı olmadığı düşüncesidir.
2. Yöntemli Eğitim: Ahlaken olgunlaşmak için iradenin gücünü arttıran pratik egzersizlerdir.
3. Utanmazlık: Zararı olmayan bazı eylemlerin hiçbir şekilde yapılamayacağını öne süren görüşleri kabul etmeme durumudur.
4. Sözüünü Sakınmazlık: Bozulmuşlukları açığa vurmak ve toplumu yenilenmeye sevk edecek yönelimlerden çekinmeme durumudur.

Cevizci' ye göre (2002) eski dönemlerde yaşamış olan sinik bireylerin hayat görüşleri şu şekildedir:

- Erdem tek başına mutluluk sebebidir.
- Esas olan doğayla uyumlu bir yaşamdır.
- Birey olarak tek başına yaşamlarına devam ettirenler, toplum karşısında özgürdürler.
- Hayatta hiçbir şey için kaygı edilmemelidir.
- Kendi kendine yetebilmek, özgür bir kişilik ve dünyanın hazlarından kaçınmak en iyi var olma yoludur.
- Mutluluğa erişebilmek için erdeme ulaşmak gerekir; bunun için de toplumun dayattığı gereksinimlerden ve dünya zevklerinden uzak durmak gerekir.
- Ahlaka ulaştırmayan tüm bilgiler hor görülmelidir.
- İnsanoğlunun yapısına ters yönetim biçimleri ve geleneklerle yoğrulmuş kültür; bireyi ahlaklı olmaktan alıkoyan iki önemli engeldir.

### **1.1.3. Siniklerin Özellikleri**

Sinizm; oldukça eski bir olgu olmakla beraber, 1980 dönemlerinin sonuna doğru günümüzdeki anlamıyla literatürde yer edinmeye başlamıştır (Helvacı ve Çetin, 2010). Geçmiş dönem sinikleri kendini etrafından soyutlayan, sert tutum ve kurallara sahipken; günümüzdeki sinikler ise örgütlerini beğenmeme ve örgütlerine dair geliştirdikleri umutsuz bakış açısı ile öne çıkmaktadırlar; ancak eski dönemlerde

yaşamış siniklerin ve günümüz siniklerinin kesişme noktaları da bulunmaktadır ve o da umutsuz bakış açısına sahip olmalarıdır (Dean vd., 1998).

Eski dönem sinikleri, en az eşya ile, kendi kendine yetinmeye odaklı bir hayat tarzı benimsemişlerdir. İlk siniklerden olan Diyojen, ev yerine bir fıçıda yaşayarak minimalist bir yaşam sürdürmüştür ve sosyal yaşamın standartlarını reddetmiştir. Günümüz sinikleri ise insanların iyi niyetine ve samimiyetine inanmayan bu duygu ve düşüncelerini, alay ve küçümsemelerle davranışlarına yansıtan kişilerdir (Brandes, 1997).

Önceki çağlarda yaşayan sinikler, bilge olmaktansa erdemli olmayı tercih ederek; toplumun genelinin tabi olduğu gelenek ve yasaları sorgulayarak, eleştirirler, etraflarındaki her şeyi acımasızca eleştirirler; günümüzdeki sinikler ise güvensiz ve kötümser bir bakış açısına sahiptirler (Mantere ve Martinsuo, 2001). Kanter ve Mirvis (1989) sinik bireyleri, genel olarak hayattan umduğunu bulamamanın verdiği bir hayal kırıklığı yaşayan, dar görüşlü; etrafındaki bireyleri kendi çıkarlarına hizmet eden menfaatçiler olarak gören bireyler olarak tarif etmektedir. Gezer' e (2018) göre eski dönemde yaşamış olan sinikler, toplum normlarına karşı duran, toplumdaki olumsuzluklarla mücadele eden ve eleştiren bireylerken; günümüzde örgüt ortamı içerisinde ele alınan sinik bireyler; örgütlerine karşı besledikleri olumsuz ve nefret duygularıyla karamsar tipler olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda günümüzde var olan sinikleri eski dönemde yaşayan siniklerden farklı olduğu görülmektedir.

Sinizm duygusuna sahip insanların, diğer bir deyişle siniklerin bir takım benzer davranış kalıplarına, duygu düşünce ve niyetlere sahip olduğu gözlemlenmiştir. Özgener vd. göre (2008) bu özellikler şu şekilde şunlardır:

- Sinik bireyler öncelikle kendileri haricindeki diğer bireylerin tutarsız, yalancı, bencil, sorumsuz olduğunu düşünürler.
- İnsanların kendi çıkarlarını her şeyden önde tuttuklarını, kendini ve diğer insanları sömürme niyetinde olduklarını düşünür ve dile getirirler.
- İnsan davranışlarının geri planında her zaman gizlenen başka niyetler olduğunu savunurlar.

- Sinik bireyler mensup oldukları topluma ve örgüte karşı negatif tutum içindedirler ve kaygı, sıkıntı gibi duygulara sahiptirler.
- Eleştirilerinde genellikle iğneleyici mizahı kullanırlar.

Siniklerin davranış ve düşünce biçimlerini Brandes (1997)'in Graham (1993)'dan aktardığına göre şu şekilde ifade etmektedir:

- Sosyal ilişkilerinde aşırı dikkatli olma ve güvensizlik hali,
- Etrafındaki diğer bireyleri çıkarıcı ve egoist görme,
- Etrafındaki diğer bireylerin düşünce ve isteklerini sorgulama,
- Diğer bireyler tarafından kendinden beklenen taleplere karşı isteksizlik,
- Genel olarak dost canlısı ve yardımsever olmak yerine düşmanca ve baskıcı bir tutum içinde olma şeklinde ifade etmişlerdir.

## 1.2. ÖRGÜTSEL SİNİZM

Bu alt bölümde örgütsel sinizm tanımına, boyutlarına, türlerine, kuramsal temellerine, sebeplerine, sonuçlarına göre incelenmiştir.

### 1.2.1. Örgütsel Sinizmin Tanımları

Sinizm olgusu, kurumlardaki çalışanlarda görüldüğünde örgütsel sinizm kavramı kendiliğinden ortaya çıkmaktadır. Konuya dair ilk çalışma Kanter ve Mirvis' in "The Cynical Americans" (Sinik Amerikalılar) adıyla 1989 yılında yayınladıkları kitaplarıdır ve bu kitapta sinizmin Amerika'daki çalışanlar arasında gün geçtikçe yaygınlaştığını, ülkedeki çalışanların yüzde kırk üçünün sinik olduğunu ileri sürmüşlerdir. Söz konusu kitaptan sonra örgütsel sinizmin nedenleri, sonuçları, çeşitli değişkenlerle ilişkisine yönelik pek çok araştırma (Andersson, 1996; ; Reichers vd., 1997; Andersson ve Bateman, 1997) yapılmış ancak örgütlerde sinizmi kavramsallaştıran kişiler Brandes (1997), Dean vd. (1998) olmuştur (Uzun, 2015).

Örgütsel sinizm; çalışanların çalıştığı örgütün hedef ve gayelerine karşı güvensizlik duygusu, aldıkları kararları uygulamada samimi olmadıkları düşüncesi ve üst kademedekilerin olağan kişiliklerini göstermedikleri inancı şeklinde tanımlanabilir

ya da çalışanların örgütlerine karşı geliştirdikleri olumsuz davranışlardır (Helvacı ve Çetin, 2012). Abraham (2000) ise çalışanın örgütüne dair olumsuz düşünce ve duygular içinde olması ve bunu tavırları vasıtasıyla olumsuz olarak yansıtmadır, şeklinde tanımlamıştır. Örgütlerde yaşanan sinizm aslında yok sayılmaya ve ilgisizliğe gösterilen bir tepkidir. Bu çerçevede örgütler çalışanlarının beklentilerini karşılayamadığında oluşan hayal kırıklığı; örgütsel sinizmi oluşturmaktadır (Çağ, 2011).

Aşağıdaki Tablo 1.1’de örgütsel sinizm olgusunu açıklayan tanımlara yer verilmiştir:

Tablo 1.1 : Örgütsel Sinizm Tanımları.

Yazar Adı	Yılı	Tanımlar
Niederhoffer	1967	Polis sinizmi: Meslekleşme ile ilgili çelişkili baskılar ve rol belirsizliği etkileşiminden kaynaklanan sosyal yapıdaki tümitsizlik (anomie) tarafından üretilen bir üründür.
O’Connel, Hozman ve Armandi	1986	Örgütsel Sinizm: Örgüte yönelik kötileyici bir güvensizliktir. İş Sinizmi: Hukuku uygulamalarına ve insanların hizmetlerine yönelik kötileyici güvensizlik ve bunların sonucu iş için saygı ve gurur kaybı.
Bateman, Sakano ve Fujita	1992	Sinizm, yönetime ve kurumlara yönelik olumsuz, güvensiz bir tutumdur.
Wanous, Reichers ve Austin	1994	Sinizm, değişimden sorumlu olanların hem yeteneksiz hem de tembel olduğu inancı ile gelecek örgütsel değişimlerin başarısına yönelik kötümserliği birleştirir.
Andersson	1996	Sinizm, bir kişi, grup, ideoloji, sosyal düzen veya kurumlara yönelik olumsuz duygular, hüsrana ve hayal kırıklığı ile karakterize edilen özel ve genel bir tutumdur.

Tablo 1.1 : Örgütsel Sinizm Tanımları (Devam).

Yazar Adı	Yılı	Tanımlar
Vance, Brooks ve Tesluk	1996	Örgütsel sinizm: İşte düzeltilebilir problemlerin kişisel kontrolün ötesindeki faktörler nedeniyle çözelebilemeyeceği; iş yeri problemlerinin teorik olarak düzeltilebileceği fakat sistemdeki yetersizlik nedeniyle düzeltilemeyebileceğine yönelik inançtır.
Reichers, Wanous ve Austin	1997	Örgütsel değişime yönelik sinizm, değişim liderlerine inanç kaybını, değişim liderlerini yeteneksiz ve tembel olarak tanımlaması ve gelecekteki değişim çabalarının başarılı olma olasılığına yönelik kötümserliği belirtmektedir.
Dean, Brandes ve Dharwadkar	1998	Örgütsel sinizm, örgütün dürüstlükten yoksun olduğu dair inancı, örgüte yönelik olumsuz duyguyu ve hayal kırıklığı ile eleştirel davranışları kapsayan bir tutumdur.
Johnson ve O'Leary- Kelly	2003	Örgütsel sinizm, örgütlerin dürüstlükten yoksun olduklarına yönelik inançtır.
O'Leary	2003	Sinizm adaletsizliğin bir hikâyesidir. Bu hikâye yönetimin uygulamalarıyla ilgili derin bir hayal kırıklığını ifade etmektedir.
Urbany	2005	Sinizm, firmaların karar alma sürecine katılma üzerindeki değer açıklamalarının pozitif etkilerini yalanlamayı ve olumsuz yorumları yansıtır.
Valentine ve Elias	2005	Sinizm, iş örgütlerinin ve diğer kurumların kendi kendine hizmet ettiği ve ahlaki değerleri hiçe saydığına yönelik bir inançtır.
Cole, Bruch ve Holmes	2006	Sinizm iş gören örgütlerinde değerlerin, davranışların ve güdülerin eleştirel bir şekilde değerlendirilmesinin sonucu oluşan bir tutumdur.
Naus	2007	Örgütsel sinizm, iş görenlerin işyerlerindeki kötü koşullara karşı kendilerini savunmak için verdiği tepkilerden biridir.

Tablo 1.1 : Örgütsel Sinizm Tanımları (Devam).

Yazar Adı	Yılı	Tanımlar
Qian ve Daniels	2008	Değişime özel sinizm; özel bir örgütsel değişime yönelik olarak; yönetimin değişimle ilgili açık ve ima edilen hareketlerine yönelik bir inançsızlık (güvensizlik), değişim çabalarına yönelik hüsrana ve kötümserlik içeren bir duygu ve örgütsel değişime yönelik kötüleyici (küçümseyici/aşağılayıcı) ve eleştirel davranışlar olmak üç bileşenden oluşan negatif bir tutumu ifade etmektedir. Bu tanım Andersson ve Bateman (1997), Dean vd. (1998), Wanous vd. (2000), Stanley vd. (2005) temel alınarak oluşturulmuş bir tanımdır.

Kaynak: Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Stanley, Meyer ve Topolnytsky, 2005

Örgütlerdeki sinik çalışanların, bilişsel boyutta örgütlerine karşı genellikle aşağıdaki inançlara sahip oldukları söylenebilir (Gövez, 2013):

- Örgütlerdeki çalışanlar, yalan ve hileye başvurabilirler.
- Örgütlerdeki çalışanlar güvenilmezdirler ve tutarlılık göstermezler.
- Çalışanların söylem ve eylemi bağdaşmaz.
- Örgüt yönetiminin talimatları genellikle dikkate alınmaz.
- Örgütte çıkar ilişkileri vardır. Bu da merhametsiz, ahlak dışı davranışlar gösterilmesi, çalışanların çıkarları için dürüstlük, doğruluk gibi değerleri feda etmesi ile alakalıdır (Gövez, 2013).

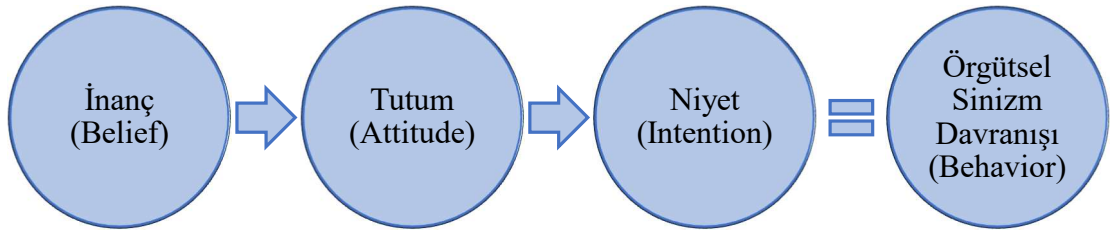
Örgütsel sinizm konusunda sıkça başvurulan bir kaynak olan “Organizational Cynicism” adlı çalışmada Dean vd., (1998) göre örgütsel sinizmi bireyin çalıştığı kuruma yönelik oluşturduğu üç boyuttan oluşan olumsuz tutum olarak açıklamıştır. Söz konusu boyutlar şu şekildedir;

1. Örgütün bir bütünlük göstermediği şeklindeki inanç,
2. Kuruma dair negatif etki,
3. Söz konusu inanışlar ve etki doğrultusunda örgüte karşı aşağılayıcı ve eleştirel davranışlardır.



## 1.2.2. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Dean ve arkadaşları (1998) örgütsel sinizmi üç alt boyutta incelemişlerdir. Bu boyutlarda öncelikle örgüte karşı negatif inanç vardır, sonrasında negatif inancın negatif etkiye dönüşmesi ve son olarak negatif inanç ve etkinin örgüte karşı olumsuz, eleştirel davranışa dönüşünden bahsedilmektedir.



Şekil 1.1 : Örgütsel Sinizmin Boyutları (Delken, 2004)

### 1.2.2.1. Bilişsel (İnanç) Boyutu

Bu boyut, örgütsel sinizmin ilk basamağıdır. Bireylerin olay, durum, diğer bireyler ve varlıklara yönelik sahip oldukları her türden bilgi, geçmiş yaşantılardan elde edilen deneyimler, inanç ve görüşü ifade eden bir boyuttur (İnceoğlu, 2004).

Bu boyutta genellikle olumsuz inançlar söz konusudur. Sinik bireyler örgütü bütünlük ve dürüstlükten uzak görmektedirler. Bir örgütte bulunan sinik davranışa sahip bireyler genellikle beraber çalıştıkları insanları ve davranışlarını tutarsız, güvenilmez olarak görürler ve gerektiğinde yalan, dolan, hile gibi davranışlara başvuracaklarını düşünürler. Bu bireyler örgütsel ilkelerden yoksundurlar. Sinik bireylere göre örgütlerin aldığı kararlar çalışanlar tarafından önemsenmez, uygulanmaz ve çalışanlar menfaatleri adına dürüstlük, erdemlilik gibi değerleri feda edip; ahlaksızca davranışlarda bulunabilirler (Kalağan, 2009). Bu çerçevede sinizmin bilişsel (İnanç) boyutunun bireylerdeki ön yargılardan, düşüncelerinden ve düşünceleri besleyen veriler aynı sıklıkta gelmesiyle oluşan inanç bileşenlerinden oluştuğu söylenebilir.

#### 1.2.2.2. Duyuşsal Boyut

Duyuşsal boyut; çalışanın negatif ve pozitif olarak adlandırabileceği, gözlemlenebilen, geçici duygu dalgalanmalarıdır. Çalışanın örgütte kendine verilen zor bir işi başardığında hissettiği gurur, almak istemediği bir görev verildiğinde hissettiği kaygı; duyuşsal boyuta çalışma hayatından verilebilecek örneklerdendir (Kalağan, 2009). Diğer taraftan Anderson (1996), örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunu değişime açık varlıkları hor görmek, kimseye inanmama ve güvenmeme tutumu olarak tanımlamaktadır. Helvacı (2010) ise konuya farklı bir bakış açısı getirerek; örgütlerde bulunan sinik bireylerin örgütlerine karşı hissettikleri tikslenme, beğenmeme, acıma ve küçümseme gibi duyguların temelinde esasında kendini üstün görmenin verdiği zevki yaşama durumunun var olduğunu dile getirmiştir. Sinizm düzeyi yüksek çalışanlar, örgütlerini küçük görebilirler, örgütlerine kızgınlık duyabilirler veya örgütleri akıllarına geldiğinde tikslenme, üzüntü hissedebilirler. Bu sebeplerden dolaydır ki sinizm tüm negatif duygularla bağlantılıdır (Dean vd., 1998).

Gezer (2018) örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunun örgütün uyguladığı kötü politikalar sebebiyle (adaletsizlik, işten çıkarma, psikolojik sözleşme ihlali) alışanda oluşan kötümser bakış açısı, güven kaybı, hayal kırıklığı gibi olumsuz duyguları içine alan bir boyut olduğunu belirterek; bu boyuttaki çalışanın, örgütüne ve yöneticilerine karşı olumsuz duygular beslediğinden ötürü yıpranacağını ve çalışanda performans kaybına sebebiyet vereceğinden ötürü ise örgütü de yıpratacağını belirtmiştir.

#### 1.2.2.3. Davranışsal Boyut

Örgütsel sinizmin bu son basamağında, bilişsel ve duyuşsal basamaktaki bilinen, hissedilen ve düşünölen şeylerin dışa vurumu söz konusudur ve artık bu hissedilen, bilinen ve düşünölen şeyler davranışa dökölme aşamasındadır (Özdemir, 2019).

Örgütte sinizmin davranışsal boyutunun en çok kullanılan unsuru, örgütü hedef alan eleştirel ifadelerdir ve bu ifadeler genellikle örgütün doğruluk ve samimiyetten yoksun olduğu inancının dile getirilmesi ve iğneleyici mizahın bu anlatıma eşlik etmesi şeklindeydir (Kutunis ve etinel, 2010). Örgütsel sinizmin davranışsal boyutuna

eşlik eden söz konusu eleştirel mizah içirse Dean vd., (1998) mizah özellikle de eleştirel ve alaya dayalı mizahın sinik düşüncelerin dışı vuruş yöntemlerinden biri olduğunu ve sinik bireylerin insanları alçaltıcı davranışlarda bulunabileceği, geleceğe dair sürekli karamsar bir bakış açısı içerisinde olabileceklerini belirtirler.

Örgüte karşı negatif inanç ve duygu geliştiren sinik bireyler davranışsal boyutta sinizmi tam anlamıyla göstermektedirler. Bu aşamada çalışanlar sinik davranışları göstermekten çekinmezler ve çevrelerindeki diğer kişileri de bu yönde etkilerler (Akgün, 2019).

### **1.2.3. Örgütsel Sinizmin Türleri**

Örgütsel sinizme yönelik araştırmalar incelendiğinde çeşitli sınıflandırmalar yapıldığı görülmüştür. Örgütsel sinizm, etki boyutları itibariyle özelden genele şu şekilde sıralanabilir: Kişilik sinizmi, çalışan sinizmi, mesleki sinizm, örgütsel değişim sinizmi ve toplumsal sinizm.

#### **1.2.3.1. Kişilik Sinizmi**

Kişilik sinizmi; genel sinizm olarak da bilinmekte ve çeşitli araştırmalarda kişilik sinizmi yerine genel sinizm adı da kullanılmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

Abraham' a (2000) göre kişilik sinizmi bireylerde doğuştan gelen bir özellik olmakla beraber, insan tutumlarını sürekli art niyetli olduğunu düşünen sinizm türlerindedir. Kişilik sinizminde hâkim düşünce dünyanın başkasına değer vermeyen, dürüstlük niteliği olmayan, kendini düşünen bireylerle dolu olduğu inancıdır denebilir. Bu sebepten kişilik sinizmine sahip bireylerde etrafındaki insanlara karşı güvensizlik söz konusudur. Bu güvensizliğin getirisi olarak kişilik sinizmine sahip bireyler; duygu ve tutumlarını öfke ve kızgınlık göstererek ve hile yaparak göstermektedirler ve etraflarındaki diğer kişileri küçümsemekte, saygısızca davranmakta ve böylece diğer bireyler ile arasında yüzeysel bağlar oluşmaktadır. Kişilik sinizmi bir karakter özelliğidir, doğuştan getirilen karakter özelliklerini ve insan tutumlarıyla ilgili negatif düşünceleri yansıtmaktadır (Abraham, 2000). Ayrıca kişilik sinizmi ve örgütsel sinizm birbirinden oldukça farklı tanımlar olmakla birlikte, kişilik sinizmi bireylerin

karakterinden doğarken; örgütsel sinizm, bireyde sinik davranışların görülmesine sebebiyet vermektedir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

Alan yazın incelendiğinde kişilik sinizmini ölçmek amacıyla çoğunlukla Wrigtsman (1992)'in oluşturduğu “İnsan Doğasının Felsefesi Ölçeği”nin ve Cook ve Medley (1954)'in oluşturmuş olduğu “Minnesota Çoklu Kişilik Envanteri” kullanılmaktadır (Metzger, 2004).

### 1.2.3.2. Çalışan (İş gören) Sinizmi

Çalışan sinizmi kavramı; Andersson (1996) tarafından ortaya atılan bir örgütsel sinizm çeşididir (Delken, 2004). Andersson (1996)'a göre çalışan sinizmi bireye, sosyal bir gruba, örgüte, düşünce akımına ve eskiden beri var olan alışkanlıklara karşı aşağılama, hayal ettiğini bulamama ve güvenmeme gibi duygu durumlarıyla oluşan hem genel hem de kişiye ait bir tutumdur. Abraham (2000)'a göre iş gören sinizmi; genellikle büyük çaplı örgütlerde, üst düzey yöneticilere ve örgütteki diğer çalışanlara yönelik olarak ortaya çıkan olumsuz davranışlardır ve çalışan sinizmi tutumlarına sahip çalışanların genellikle eşit olmama duygusuna sahip oldukları görülür.

Andersson ve Bateman (1997) iş yerlerinde ortaya çıkan çalışan sinizmini bir çalışma yaparak araştırmışlar ve zamansız işten çıkarmalar, kötü örgüt performansı, yönetici profilindeki düşüklük, tazminat gibi etkenlerin çalışan sinizminin sebeplerinden olduğunu saptamışlardır. Bu çalışmaya göre çalışan sinizmi istikrarlı ve doğuştan gelen bir olgu olmaktan ziyade işyerindeki olumsuz tecrübelerin bir çıktısıdır. Ayrıca yine bu çalışmada çalışan sinizminin temelinde örgütsel yönetim tarafından yapılan kötü muamele, yerine getirilmeyen sözler ve karşılanmayan beklentiler olduğu belirtilmiştir.

Diğer taraftan Helvacı (2010)'ya göre çalışan sinizminin çalışanların dürüstçe iletişim kurma özgürlüğünü, mevcut uygulamaların doğruluğunu sorgulama ve yönetimin dayatılmış baskısından kurtulmasını sağlayan olumlu etkileri de bulunmaktadır (Akgün, 2019).

### 1.2.3.3. İş (Meslek) Sinizmi

Örgütsel sinizmin işin koşullarını, mesleki sinizmin ise işin içeriğini baz alması bakımından örgütsel sinizm ve mesleki sinizm arasında bariz bir fark vardır (Delken, 2004). Mesleki sinizm; çalışanın mesleğine, mevcut otoriteye karşı geliştirdiği negatif davranışlardır (Bateman vd., 1992). Andersson (1996)'a göre ise mesleki sinizm; çalışanda oluşan işin sıkıcı olduğu, ödüllendirici olmadığı ve herhangi bir emeğe değmediğine dair düşünce ve tutumlardır. Mesleki sinizmde; mesleğe karşı duyarsızlık, aldırmaçlık ve önem vermeme durumu da söz konusudur (Abraham, 2000).

Statü düşüklüğü ve mesleğin toplumdaki saygınlığının düşük olması da mesleki sinizmin öncüllerindendir (Özgener vd., 2008). Mesleki sinizme yönelik yapılan araştırmaların çoğunluğu tıp, emniyet ve sosyal hizmetler alanında yapılmıştır (James, 2005).

Abraham (2000)'a göre mesleki sinizmin iki nedeni vardır:

1. Kişilik-Rol Çatışması: Örgüt çalışanın örgütün çalışma şekli, disiplini ile kişisel değerleri arasında yaşadığı ikilemdir. Örneğin; çocuk bakımı gibi bir işte çalışan bireyin profesyonellik adına gerçek duygularını belli etmemesi beklenir bu da kişilerin gerçek karakterlerini kaybetmesine sebebiyet vermektedir.
2. Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması: Hizmet sektörü çalışanlarının müşterilerle sürekli etkileşimi strese, bedenen tükenmişliğe ve duygusal yıpranmışlığa sebep olabilmektedir ve bu da işten ayrılmaları doğurmaktadır. Mesela; hemşirelikte başarısızlıkların abartılması ve geri bildirimlerin genelde olumsuz olması mesleki sinizm yaşanmasına sebep olmaktadır.

### 1.2.3.4. Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütsel değişim sinizmi; örgütte değişimi başlatan lidere karşı inancın kaybolması, çalışanlarca başarılı görülmeyen ve geçmiş dönemde başarıya ulaşmayan değişim hareketlerinin akıllarda bıraktığı olumsuz düşüncelerin oluşturduğu bir

tepkidir (Reichers vd.,1997). Bu noktada değişimi başlatan lidere karşı bir tepki ve sadakat kaybının olabileceğini de savunmuşlardır. Örgütsel değişimi gerçekleştiren yöneticilerin samimiyetine karşı örgütsel değişim sinizmi ortaya çıkabilir. Örgütsel değişim sinizminin başlıca nedenleri olarak; yöneticinin ya da sendika temsilcilerinin saygı ve iletişim eksikliği, karar verme sürecinde katılım şansının verilmemesi, olumsuz kişisel özellikler, bilgilendirilmemiş hissi olarak sıralanmışlardır. Söz konusu araştırmada örgütsel değişim sinizminin olası sonuçları; örgüt liderine daha az güven, örgütteki değişim çabalarına katılım isteğinde azalma, örgüte bağlılığın azalması, iş tatmininin düşmesi, çalışma motivasyonundaki azalma, motivasyon aracı olarak kullanılan ödeme sisteminin etkisinin düşmesi olarak sıralanmıştır (Reicher vd.,1997).

Vance vd. (1996) örgütsel sinizmi örgütte çözülebilir sorunların bireyin dışındaki sebeplerden dolayı çözülemeyeceğine dair öğrenilmiş bir çaresizlik olarak tanımlar.

#### 1.2.3.5. Toplumsal/Kuramsal Sinizm

Kanter ve Mirvis (1989), toplumsal/kurumsal sinizmi, vatandaşların kendi ülke ve kurumlarına güvensizlik duyması olarak tanımlamıştır. Bireyler ve toplum arasındaki psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesiyle ortaya çıkan süreçtir (Akgün, 2019).

Abraham ise (2000) Amerikan rüyasının toplumsal sinizme örnek verilebileceğini belirtirmiştir. Amerikan hükümeti ve Amerikan halkı arasında yapılan toplumsal sözleşmeyle çalışanlara iş güvenliği, ev, refah artışı, çocuklarına iyi bir eğitim vaat edilmiştir. Ancak bu vaadin tam anlamıyla gerçekleştirilememesi dolayısıyla Amerikan toplumunda yaşama umutsuz bakmasına yani sinik davranışlar göstermesine sebep olmuştur. Kanter ve Mirvis'e (1989) göre, Amerikan halkının hayata karşı geliştirdiği sinik bakış açısı ise yirminci yüzyıldaki sosyal ve politik dalgalanmalardan doğmuştur. Toplumsal sinizmi besleyen diğer olaylar ise sanayileşmenin ilk evrelerinde işçilerin sömürülmesi ve işçilere verilen vaatlerin yerine getirilmemesidir.

Toplumsal sinizme dair yapılan araştırmalara bakıldığında ortaya çıkan çarpıcı sonuç ise; toplumsal sinizmin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık ile pozitif ilişkidir. Diğer bir deyişle toplumsal sinizm arttıa iş doyumunu ve örgütsel bağlılığın arttığı görülmüştür. Bu sonuç; toplumsal sinizm düzeyi yüksek bireylerin daha gerçekçi olmaları dolayısıyla, mensup olduğu örgüte karşı bir önyargıya ve beklentiye sahip olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Toplumda hayal kırıklıkları yaşayan bireyler, bu hayal kırıklıklarını hayatlarının geneline yayarak, iş yerinde de aynı şeyleri yaşayacaklarını varsayarlar (Abraham, 2000). Diğer bir deyişle; önceki yaşamlarındaki olumsuz tecrübelerinin bir faydası olarak çalışan bireyler, örgütlerdeki problemlere karşı daha güçlü hale gelirken; örgütteki her tür pozitif gelişme çalışan bireylerin daha istekli ve umutlu olmalarını sağlar (Kalağan, 2009). Bu bilgilerden yola çıkararak; toplumsal sinizm düzeyi yüksek, çalışan bireylerin olumsuz tecrübelerinden dolayı örgütlerine yönelik daha az beklentiye girebildikleri, örgütlerindeki olumsuzluklardan daha az etkilendikleri ve böylece örgütlerine olan bağlılıkları ve iş doyumlarının artabileceği söylenebilir.

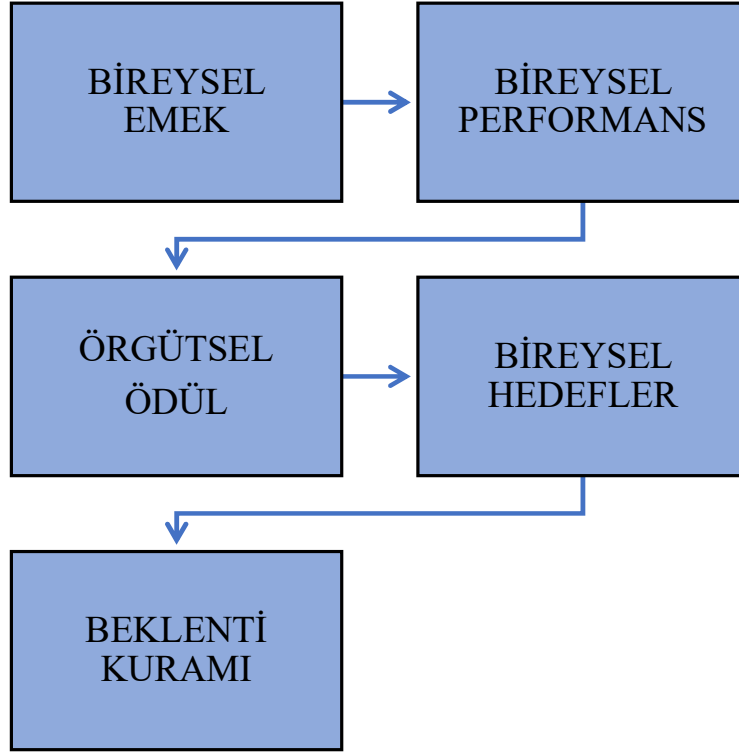
#### **1.2.4. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri**

Örgütsel sinizm kavramının kuramsal temellerini şu şekilde sıralanabilir:

##### **1.2.4.1. Beklenti Kuramı**

Beklenti kuramı, çalışandan beklenen ortalama performans ve bu performans sonunda istenilen şeye ulaşma olasılığına dayanan güdülenme kuramlarındandır. Söz konusu kuram  deđiřkене dayanmaktadır (Robbins, 2000):

- Çekicilik: alışan işinde göstermiş olduğu başarılarından dolayı ödül beklentisi iine girmekte, bu ödüllere değer vermekte ve ödüllerin değerinin fazla olması çalışanın daha çok çalışmasına neden olmaktadır.
- Performans-dl ilişkisi: Çalışanın işi için daha fazla çaba gösterdiğinde ödül alabileceğine dair umut beslemektedir.
- Performans-çaba ilişkisi: Çalışanın görevini yerine getirirken sergilediği çaba, performansını belirlemektedir.



**Şekil 1.2 :** Beklenti Kuramı (Robbins, 2000)

Beklenti kuramı oluşum itibariyle dört aşamada gerçekleşir. İlk aşamada işin olumlu ve olumsuz sonuçlarının çalışana getirileri önem kazanmaktadır. Bu çerçevede işin sonuçları olumluysa; maaş, işin sosyal ortamın samimiliği, güvenli bir çalışma ortamı, kabiliyetlerini kullanabilme şansı elde edilebilir. İşin sonuçları olumsuzsa; tehlikeli iş ortamları, çok çalıştırılmadan kaynaklı yorgunluk, stres, beklentilerin gerçekleşmemesi duygusu, sıkı denetim ve işten atılmalarla sonuçlanabilmektedir. Esasen bu yaşananlar, çalışanın algılarıyla alakalıdır (Robbins, 2000). Bu noktada örgütsel sinizm yaşayan bir çalışanın da duyuşsal boyutta endişe, stres ve hayal kırıklığı yaşadığı göz önünde bulundurulursa, örgütsel sinizm ve beklenti kuramı arasında bir ilişki vardır denebilir (Abraham, 2000; Kanter ve Mirvis, 1989). İkinci aşamada çalışanın bireysel istekleri ve ihtiyaçları çerçevesinde işin sonuçlarını olumlu, olumsuz, gerekli ve gereksiz şeklinde değerlendirmesi söz konusudur. Çalışan işin sonuçlarını olumlu ve gerekli görürse ulaşmak isterken; olumsuz ve gereksiz görürse ulaşmak istemeyecektir. Üçüncü aşamada çalışanın işin sonuçlarına ulaşmak adına ne gibi tutumlar içine girmesi gerektiği sorusuna cevap aranmaktadır. Dördüncü ve son



aşamada ise çalışanın bireysel becerileri ölçüsünde ne derece başarılı olabileceği tahmin edilmeye çalışılmaktadır (Robbins, 2000).

Kalağan (2009)' a göre beklenti kuramı çalışanın bireysel beklentilerine ve çalışandan beklenen tutumlara dayanırken, çalışanın örgüte dair algıları ve çeşitli türden oluşan ödüllere ulaşma isteği performansını belirlemektedir. Örgütte çalışanın kendisinden beklenen davranışları, karşılığında alacağı ödül ve değeri bilip bilmediği sorusuna cevap aranmaktadır.

#### 1.2.4.2. Atfetme Kuramı

Atfetme kuramı ilk kez psikolog Fritz Heider ortaya atmıştır (Akgün, 2019). Bu kuram bireylerin davranışlarının altında mutlaka bir sebep olduğunu varsayar ve bu sebepleri anlama çabası üzerine kurulmuştur (Kantarcıoğlu, 2016). Bireylerin tutumlarının altında yatan sebepleri anlamak amacıyla ortaya atılmış olan bu kurama göre insan davranışlarını kişilik özellikleri ve çevresel koşullar oluşturmaktadır (Kalağan, 2009).

Örgütsel sinizmin genellikle durumsal yönlerini ele alan atfetme kuramının örgütsel sinizmle olan ilişkisi Weiner'in ortaya atmış olduğu sosyal güdülenme kuramıyla açıklanmaya çalışılmıştır. Weiner'in kuramına göre bireyler negatif olarak algıladıkları bir olay yaşadıklarında kızgınlık, öfke, umut ve sorumluluk gibi duyguları doğuran beklentiler oluşmaktadır. Bu duygular, bireyleri ya topluma dönük ya da antisosyal bireyler haline getirmektedir (Eaton, 2000; Kalağan, 2009). Weiner'in yaklaşımında örgütün çalışan sinizminin oluşmasında önemli bir yeri olduğu ve örgütün olumsuz olaylardan sorumlu olarak suçlandığı varsayılır. Çünkü çalışan örgütünü suçlamadığı takdirde örgüte karşı olumsuz ve umutsuz bir bakış açısına girişmeyecektir (Eaton, 2000). Diğer taraftan örgütlerde çalışanların değerlendirilmesini anlayabilmek adına örgütsel sinizm ile ilişkilendirilen atfetme kuramı çalışanın değerlendirilmesini örgüt liderlerine atfeder. Örgütsel sinizm türlerinden örgütsel değişim sinizmiyle de ilişkilendirilen atfetme kuramı; örgüt liderlerinin cinsiyetinin, milliyetinin, kültürel birikimlerinin, dış görünüşlerine ve

dışardan görülebilen tutumlarının örgütsel değişim yapma hususunda önemlidir (James, 2005: 11-12).

#### 1.2.4.3. Tutum Kuramı

Tutum kuramında, örgütsel sinizmin özellikleri; tutum, yani davranışlarla temellendirilmiştir ve örgütsel sinizmi anlamlandırmada bir çerçeve oluştururken başvurulan önemli bir kaynak olarak görülmektedir (James, 2005). Tutumların yani davranışların duyuşsal, bilişsel ve davranışsal basamaklarla olan ilişkileri, örgütsel sinizme yönelik yapılan çalışmalara yön verirken; çoğu kuramcı değerlendirmenin tutumların en önemli bölümünü oluşturduğunu, tutumların akılda imgelediğini ve duyuşsal, bilişsel ve davranışsal boyutlarının kategorize edildiğini savunur (Kalağan, 2009).

#### 1.2.4.4. Sosyal Değişim Kuramı

Bu kuramın dayandığı varsayım bireylerin yaşamlarını devam ettirmek ve ihtiyaçlarını karşılamak adına sosyal ilişkilerde bulunması ve bu ilişkileri devam ettirmesi gerektiğidir (Mimaroğlu, 2008). Gouldner'a (1960) göre çalışanlar örgütlerinde kendilerine değer atfedildiğini algılasa kendisi de örgütüne değer verecek dolayısıyla örgütüne zarar verecek tüm tutumlardan kaçınacaktır ve bunun sonucunda örgütlerde sinizmin olumsuz etkilerinin görülme ihtimali düşecektir.

Sosyal tutum kuramı; çalışanın, örgütün diğer çalışanları ve üstleriyle olan ilişkilerinin ve bu ilişki çerçevesinde geliştirdiği beklentilerinin örgütsel sinizme sebep olabileceğini savunmaktadır (James, 2005).

#### 1.2.4.5. Duygusal Olaylar Kuramı

Weis ve Crapazano tarafından geliştirilmiş bir kuramdır. Söz konusu kurama göre çalışanlar geçmiş dönemlerde yaşadıkları ve kendilerini etkileyen tecrübelerini örgüt içindeki yaşantılarına olumlu ya da olumsuz şekilde yansıtarak iş yaşamlarında duygusal tepkilere sebep olabilmektedirler (Özdevecioğlu, 2004). Sonuç olarak

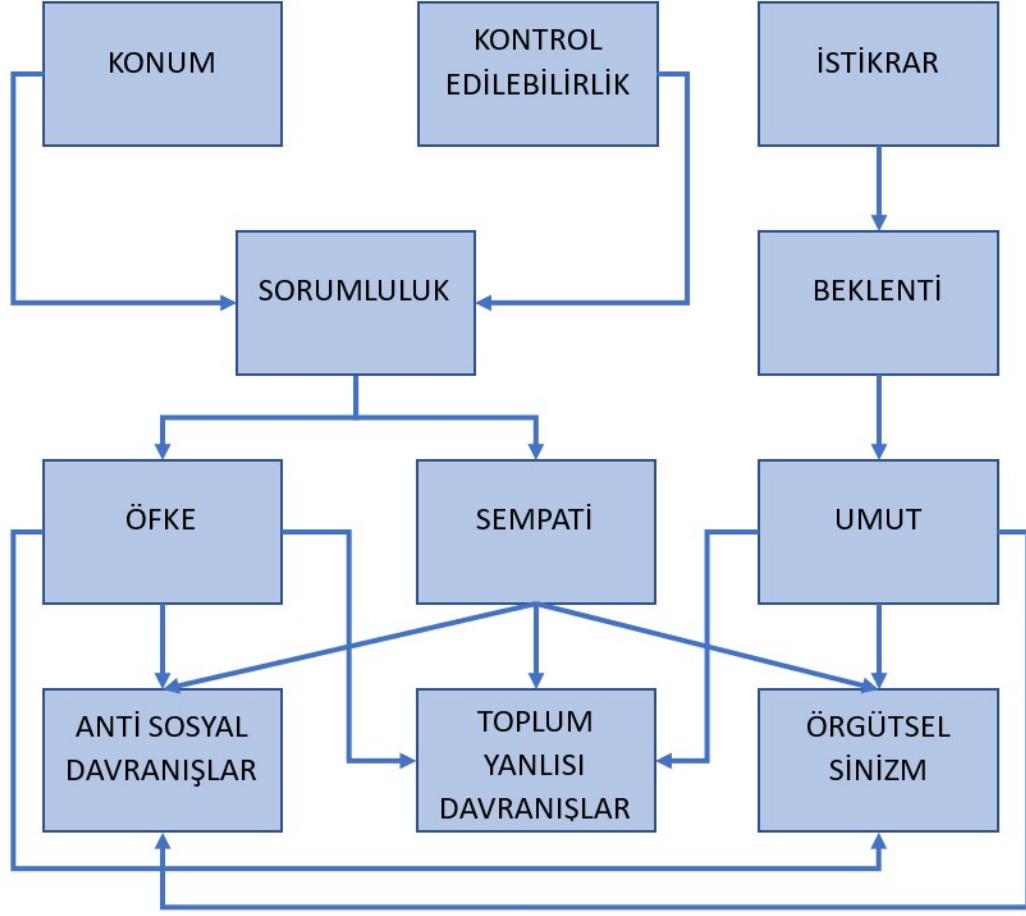
duygusal olaylar kuramı çalışanın örgüt içindeki tutumlarının altında geçmiş yaşantılarındaki deneyimlerin önemli bir yeri olduğunu savunmaktadır.

#### 1.2.4.6. Sosyal GÜdülenme Kuramı

Weiner'ın 1985 yılında geliştirmiş olduğu sosyal güdülenme kuramı; çalışanların neden sinik tutumlar gösterdiğine dair tezler üretmekte birlikte örgütsel sinizme sebep olan örgütsel olaylardan ziyade, örgütte yaşananların çalışanlar tarafından algılanış biçimini ve bu algıların örgütsel sinizm oluşmasındaki rolünü ele almaktadır (Eaton, 2000).

Weiner'ın sosyal güdülenme kuramında konum, kontrol edilebilirlik ve istikrar olarak üç faktör bulunmaktadır (Eaton, 2000):

1. Konum: Weiner'ın sosyal güdülenme kuramındaki konum faktöründe, örgütte yaşanan olayların altında iç etkenler ya da dış etkenler olup olmadığını algılama durumu önemlidir. Şöyle ki; çalışan, örgütte işten çıkarılmaların örgütün karını arttırmak için yaptığını düşünürken, dışsal konumda işten çıkarılmaları örgütün isteği dışında kötü ekonomik koşullardan dolayı yaptığı şeklinde yorumlayabilir (Eaton, 2000).
2. Kontrol Edilebilirlik: Olayların çalışanın kendi kontrolü altında olduğunu hissetmesi ya da hissetmemesini belirten bu faktörde içsel ve dışsal olarak iki boyut olmakla birlikte; içsel boyutta çalışanın örgütte yaşanan olumsuz olayları (işten çıkarılma vs.) örgütün kendi karını ve çıkarını düşünen bir anlayışla yaptığını inanarak örgütü sorumlu tutması söz konusudur. Dışsal boyutta ise; çalışan işten çıkarma gibi olumsuz olayları örgütün kendinden ziyade kontrol edilemeyen dış faktörlerden (ekonomik krizler vb.) olduğunu düşünürse örgütünü daha az suçlayacaktır.
3. İstikrar: Bu faktör olayların ilerleyen zamanlarda tekrar yaşanabilme olasılığını anlatmaktadır.



**Şekil 1.3** : Sosyal Güdöleme Kuramı (Weiner, 1986)

Weiner'ın geliştirmiş olduğu modelde kontrol edilebilirlik ve konum arasındaki ilişkiler çerçevesinde; konum ve kontrol edilebilirlik faktörlerine dayanan sorumluluk kararlarının öfke (olumsuz duygular) ya da sempati (olumlu duygular) gibi duygulara sebep olduğu gözlenmiştir (Eaton, 2000).

### 1.2.5. Örgütsel Sinizmin Nedenleri

#### 1.2.5.1. Yaş

Bireylerin yaşları; algılarını, hayata bakış açılarını, işlerine dair tutumlarını, istek ve beklentilerini etkileyebilmektedir. Kişiler çalışma hayatlarının başlangıç evresinde iş yaşamına adım atmanın ve iş bulmanın stresini yaşamakta; eğitimlerine ve karakterine hitap eden bir işte çalışmayı arzulamaktadırlar. Bu sebeple gençler;

eğitimlerine ve kişisel yeteneklerine uygun, sosyal bir ortama sahip olan bir işte çalışmaya ehemmiyet vermektedir (Çakır, 2001). Bu çerçevede düşünüldüğünde genç çalışanlar, beklentilerini karşılamayan iş ortamlarında hayal kırıklığı yaşayabilirler dolayısıyla örgütlerine karşı olumsuz bir tutum sergileyerek, örgüte karşı sinik tutumlar geliştirebilirler.

Mirvis ve Kanter (1991) çalışmalarında; 18-25 yaş arası genç çalışanların 55 yaş ve üzeri grupta yer alan çalışanlara nazaran daha sinik olduklarını saptayarak; bunun nedenini ise genç çalışanların parasal refaha, bakış açısı olarak daha öncelik vermesi şeklinde açıklamışlardır. Diğer bir deyişle bulgulardan yola çıkarak; yaş ile örgütsel sinizmin arasında negatif bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Diğer taraftan Chiaburu vd. (2013) 32 makale ve 34 örneklem grubunu içeren meta-analiz çalışmalarında demografik değişkenler; dolayısıyla yaş değişkeni ile örgütsel sinizm arasında kayda değer bir ilişki olmadığını belirtmişlerdir. Aynı şekilde Bommer vd. (2005), de sinizmin nedenlerini ve sonuçlarını belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmalarında yaş değişkeniyle örgütsel sinizm arasında bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Aynı şekilde Helvacı ve Çetin (2012), Tokgöz ve Yılmaz (2008), Erdost vd., (2007), Güzeller ve Kalağan (2008) da yaş değişkeni ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki olmadığını belirtmişlerdir.

#### 1.2.5.2. Cinsiyet

Cinsiyet unsuru; örgütsel sinizm üzerine yapılan pekçok araştırmada değişken olarak kullanılmış olup, bazı çalışmalarda cinsiyet değişkeni ve örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişkinin tespit edildiği, bir kısım araştırmalarda ise anlamlı bir ilişkinin tespit edilemediği görülmüştür (Gezer, 2018).

Bommer vd., (2005) 372 çalışan üzerinde örgütsel sinizmin sebeplerini ve sonuçlarını belirlemek üzere yaptıkları çalışmada cinsiyet unsuruyla örgütsel sinizm arasında herhangi bir ilişki olmadığını belirtmişlerdir. Helvacı ve Çetin (2012) MEB' e bağlı Uşak il merkezindeki ilköğretim okullarındaki görev yapan öğretmenlerin örneklem olarak seçildiği çalışmada cinsiyet unsuruyla örgütsel sinizm arasında herhangi bir ilişki olmadığını belirtmişlerdir. Erdost vd., (2007) bir imalat firmasında

yaptıkları çalışmalarında, Güzeller ve Kalağan (2008) Antalya'daki ilköğretim ve ortaokullarında yaptıkları çalışmalarında, Tokgöz ve Yılmaz (2008) Alanya'da 9, Eskişehir' den 8; toplamda 17 otel işletmesinde çalışan 346 katılımcıyla yaptıkları çalışmalarında, Nartgün ve Kartal (2013) 10 ortaokuldan 90 öğretmenle yaptığı çalışmalarında cinsiyet değişkeni ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirtmişlerdir.

#### 1.2.5.3. Medeni Durum

Kişilerin hayatlarında önemli bir yer tutan evlenme, nişanlanma, eşinden ayrılma gibi sosyal olayların örgütsel sinizmle ilişkisine dair çalışmaların çok fazla olmadığı, örgütsel sinizmle ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında demografik değişkenlerden yaş, eğitim durumu ve cinsiyet gibi faktörlere yer verilirken medeni durum faktörünün çok fazla kullanılmadığı görülmektedir (Bommer vd., 2005). Yurt içi ve yurt dışı alan yazın incelendiğinde medeni durum ve örgütsel sinizm arasında genellikle anlamlı bir ilişki bulunmadığı görülmektedir (Efilti vd., 2008). Benzer olarak Güzeller ve Kalağan (2008), Erdost vd., (2007) yaptıkları çalışmalarda örgütsel sinizm ve medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını bildirdikleri görülmektedir. Mirvis ve Kanter (1991) ayrı veya boşanmış durumdaki çalışanların, bekar ve evli çalışanlara nazaran örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Yine Delken (2004) çağrı merkezi çalışanlarının demografik özellikleri ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, bekar çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

#### 1.2.5.4. Gelir Seviyesi

Yerli ve yabancı alan yazın incelendiğinde gelir durumu ve örgütsel sinizm arasında bir ilişki olduğunu ortaya koyan çalışmalar yer almaktadır. Dean (2004) çalışmasında çalışanların ücretlerini sabit maaş, parça başı alınan ücret ve saat başı alınan ücret olmak üzere üçe ayırarak sabit maaş ve ek ücret alan çalışanların örgütsel sinizm algılarının daha yüksek olduğunu saptamıştır. Bu sonucu yüksek maaş alanların yüksek harcamalar yaptığından dolayı gelirlerini daha çabuk tükettiklerinden hayal

kırıklığı yaşamalarına bağlamıştır. Erbil (2013) örgütsel sinizm algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini demografik değişkenler açısından incelediği çalışmasında; örgütsel sinizm algısının gelir düzeyinden etkilendiğini, yüksek ücret alan çalışanların örgütsel sinizm algılarının yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Diğer taraftan Gezer (2018) İstanbul'da yer alan devlet ve vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerle yaptığı çalışmasının sonuçları çerçevesinde, akademisyenlerin gelir düzeyi yükseldikçe genel ve örgütsel sinizm algılarının düştüğü sonucuna ulaşmıştır.

#### 1.2.5.5. Mesleki Kıdem

Bir çalışanın bir işte çalıştığı süreyi gösteren birime mesleki kıdem denmekle beraber hizmet süresi de denmektedir. Tokgöz ve Yılmaz (2008), yaptıkları çalışmada aynı kurumda 8 yıl ya da daha fazla çalışanların genel sinizm düzeylerinin daha yüksek çıkmasına karşın örgütsel sinizm seviyelerinde bir fark olmadığını belirtmişlerdir. Aynı şekilde Bommer vd., (2005), Erdost vd., (2007) mesleki kıdem ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olmadığını saptamışlardır.

Helvacı ve Çetin (2012) kıdemın örgütsel sinizmi etkilemediğini; ancak aynı okulda 6-10 yıl arası çalışan öğretmenlerin, 1-5 yıl arası çalışan öğretmenlerden daha sinik tavırlar geliştirdiğini belirtmişlerdir.

Tınaztepe (2012) farklı sektör ve bölümlerdeki 121 çalışanın, örgüt içi iletişim düzeyi ile örgütsel sinizm düzeyini incelediği çalışmasında sinizmin davranışsal boyutunun kıdem değişkenine göre farklılaştığını belirterek; işe yeni başlayan çalışanların örgütsel sinizm düzeyi düşük iken, belli bir yıl çalışan çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin yükseldiği, çalıştığı örgütte çok daha uzun süre geçiren çalışanların ise örgütsel sinizm düzeylerinin düşük olduğunu saptamışlardır. Tınaztepe farklılığı; işe yeni başlayan çalışanların, işe yeni başlamanın verdiği idealistlik ve meslekte yükselme hevesiyle işine ve kurumuna daha çok bağlı olduğu, örgütün sistemini ve iç yapısını zamanla tanıyan çalışanın çalıştığı örgüte karşı sinik tutumlar geliştirdiği ve belli bir zaman sonra bu işleyişe de alışan çalışanın örgütün olumsuz taraflarını umursamamaya başladığını, böylece kıdemi artan çalışanın örgütüne karşı geliştirdiği sinik tutumların azalabildiği şeklinde açıklamıştır (Tınaztepe, 2012).

#### 1.2.5.6. Eğitim Durumu

Erdost vd., (2007) bir imalat firmasında, Kanter ve Mirvis (1991), Wrightsman (1992) ve Brandes (1997) tarafından geliştirilen ölçekleri genel ve örgütsel sinizm ölçeklerini uyguladıkları çalışmalarında, eğitim düzeyi olarak iki yıllık yüksek okulları bitirenlerin, dört yıllık lisans bölümü mezunlarına göre; üniversiteye giriş sınavında tüm gençlerin öncelikli amacının dört yıllık lisans eğitimi almak olduğu ancak lisans programlarına yerleşemeyen gençlerin mecburiyetten yüksekokullara kayıt yaptırmış olabileceklerinden dolayı daha sinik tutumlar gösterme eğiliminde olduklarını belirtmişlerdir. Tokgöz ve Yılmaz (2008) Alanya ve Eskişehir’deki otel çalışanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeyleri üzerine yaptıkları çalışmada eğitim düzeyinin genel sinizm düzeyi üzerinde bir etkisi olmadığını; fakat eğitim seviyesi arttığında örgütsel sinizm düzeyinin de arttığını saptamışlar ve özellikle lisans ve yüksek lisans ile ilköğretim eğitim düzeyindeki çalışanlar arasında bu artışın göze çarptığını kaydetmişlerdir.

Bommer vd., (2005), Helvacı ve Çetin (2012) eğitim durumuyla örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olmadığını saptamışlardır.

Kalağan ve Güzeller (2008) Antalya’daki ilköğretim ve ortaokullarında çalışan 325 öğretmenle yaptıkları çalışmalarında eğitim durumu düzeyi arttıkça örgütsel sinizm düzeyinin de arttığı sonucuna ulaşmışlardır ve bu sonucu iyi bir eğitimden geçmiş, nitelikli çalışanlar; içinde buldukları örgütlerinin durumlarını içselleştirmekte zorluk çekmektedirler şeklinde de açıklamak mümkündür.

#### 1.2.6. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütlerde yaşanan sinizmin sonuçlarını etki alanı açısından, bireyleri etkileyen sonuçlar ve örgütleri etkileyen sonuçlar olmak üzere iki bölümde ele almak mümkündür.



### 1.2.6.1. Bireysel Açıdan Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütsel sinizm bireylerde psikolojik, fizyolojik ve davranışsal açıdan pek çok sonuç doğurmaktadır. Örgütlerde çalışan beklentilerinin karşılanamaması çalışanlarda sinizm oluşturmakta ve bu durum bir takım psikolojik etkilere sebep olmaktadır (Kanter ve Mirvis, 1989). Örgütsel sinizm ile ilgili yapılan çalışmalarda, örgütsel sinizmin; öfke, hiddet, endişe hali, gerginlik, hayal kırıklığı, uykusuzluk, duygusal çöküntü ve depresyon gibi sinirsel ve duygusal bozukluklar gibi psikolojik rahatsızlıklara sebep olabileceği saptanmıştır (Akman, 2013; Kalağan, 2009).Costa vd. (1986) Cook ve Medley'in düşmanlık ölçeğinin iki alt ölçeğini tanımlamak amacıyla 1002 katılımcıyla yaptıkları çalışmalarında; gelen cevaplar çerçevesinde sinizmin psikomatik ve somatik şikayetlere neden olduğunu saptamışlardır.

Örgütsel sinizmin psikolojik etkilerinin yanı sıra bedensel etkilerinden söz edilebilir. Bu çerçevede sinizmin oluşturduğu alan yazında “sinik düşmanlık” olarak tabir edilen duygu ve tutumlar; kişinin hissettiği sosyal desteğin azalmasına sebebiyet vermekte sonuç olarak kalp krizi, çarpıntılar gibi kalp hastalıkları ve damar sorunları riskini arttırarak yaşam süresini etkileyebilmektedir (Eaton, 2000). Yapılan araştırmalarda örgütsel sinizmin çalışanlarda psikolojik problemlerin yanı sıra pekçok fizyolojik problemlere de yol açarak çalışanın hastalanmasıyla işe gelmemesine, performansın azalmasına ve bazen işten ayrılmasına neden olabilmekte bu da örgütler açısından ciddi kayıplar oluşturabilmektedir (Kalağan, 2009).

Barefoot vd. (1989), 118 avukata düşmanlık ölçeğini uygulayarak; avukatların genel yaşam sürelerini tahmin etmeye çalıştıkları çalışmalarında, 30 yıl öncesinde uygulanan düşmanlık ölçeğinden düşük puan alan avukatların, yüksek puan alan meslektaşlarına göre yaşam sürelerinin daha uzun olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Brandes (1997), çalışmasında sinizmin davranışsal sonuçlarına değinerek; obezite, sigara kullanımı, alkol kullanma gibi sorunların tetikleyicisi olduğunu belirtmiştir.

Örgütsel sinizmin örgütlerde pek çok olumsuz özelliğinden bahsedilmekle birlikte Dean vd. (1998) tarafından bazı olumlu özelliklerinden de bahsedilmiştir:

- Sinik bireyler örgütlerinde olumsuz düşüncelerinden kaynaklı temkinli olduklarından kendilerini kullandırtmazlar.
- Sinik bireyler temkinli olmanın verdiği bakış açısıyla örgüt içindeki çeşitli sorunları ve çatışmaları önceden fark edip tedbir alarak sorunun büyümesini engelleyebilmektedirler.
- Sinizm kişinin düşünce, inanç ve davranışlarını içerir.
- Sinizm kavramı çok geneldir bu yönden sadece bir mesleğe, kuruma ve branaşa yöneliktir denemez.

#### 1.2.6.2. Örgütsel Açıdan Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütsel sinizm iş görenlerin örgütüne karşı negatif tutumdur. Andersson' a göre örgütsel sinizm genellikle örgütü, çalışanları ve işverenleri olumsuz etkilemektedir. Örgüte karşı iş görenin hissettiği kuşku, bireysel ve örgütsel açıdan çeşitli sonuçlar doğurmaktadır. Örgütün dürüstlüğüne duyulan inancın sarsılması durumunda çalışanlarda örgüte ve işe yabancılaşma, işten kaçma, isteksizlik ve memnuniyetsizlik gibi duygular ortaya çıkmakta ve örgütü olumsuz boyutta etkilemektedir (Abraham, 2000). Ayrıca örgütlerdeki işgörenler, örgüte karşı hissettikleri güvensizlik ve dışlanma gibi sinik tutumlarla örgütü karalamaya yönelik eylemlerde bulunabilirler. Bu durum örgütün prestijini etkileyebilir. Yöneticiler tarafından bu durumun farkına varılması ve gereken tedbirlerin alınması örgütün hedefleri ve geleceği için oldukça önem arz etmektedir (Yılmaz ve Tokgöz, 2008).

Kalağan' a(2009) göre örgütte yaşanan sinizmin örgütte; örgüte duyulan bağlılık hissini azaltması, örgütte var olan kurallara uyulmaması, çalışanların yöneticilerin emirlerine itaatsizliği, örgüt çalışanları arasında çalma ve sahtekarlık olaylarında artış, çalışanların örgüte bilerek zarar verme eylemlerinde artış, örgüte duyulan güvensizlik ve şüphede artış, örgütün üretkenlik oranında düşüş, çalışanların işlerine karşı yabancılaşmaya başlaması ve işlerine karşı hissettikleri tatminsizliğin artması, işe devamsızlıklarda artış, işten çıkarılan çalışan sayılarındaki artış ve bunu

sonucunda örgütlerin küçülmeye başlaması, örgüt çalışanlarında moral ve motivasyonun düşmesi, örgüt içerisindeki negatif davranışların artması, çalışanların kendini bilgisiz hissetmesi ve özgüvenlerinin azalması, çalışanın kendini örgüte ait hissetmemesi ve örgütsel değişim çabalarına karşı duyulan ilgisizlikte artış, yönetici kademesinin ahlaki olmayan isteklerini yerine getirme gibi doğurduğu pek çok olumsuz sonucu bulunmaktadır.

#### ***1.2.6.2.1. Örgütsel Sinizm ve İş Doyumu***

Çalışanın işine ve iş hayatına karşı takındığı tavır ve tutum iş doyumunu olarak tanımlanmaktadır (Elma, 2003). Diğer taraftan çalışanların işlerine ve örgütlerine bağlılığı, işini sevmesi, işine düzenli olarak devam etmesi ve işinde verimli olabilmesi için iş doyumunu önemli bir unsurdur (Akman, 2013). Kocabaş ve Karaköse'ye (2009) göre bir örgütteki çalışanların içlerinde işlerine karşı hissettikleri görülmeyen sadece anlaşılabilen tepkilerle alakalıdır ve örgütten gelen imkanların çalışanın beklentilerini ne derece karşıladığına göre belirlenir.

Çakır' a (2001) göre örgütün çalışma koşulları, örgütün uyguladığı stratejiler, işe karşılık alınan ücret, çalışma saatleri ve çalışanın kendini her yönden güvende hissettiği bir ortamda çalışması gibi dışa bağımlı tatmin unsurları ve başarıya ulaşma, kendini gerçekleştirme ve işin doğasının çalışanın karakterine uygun olması gibi işe bağımlı tatmin unsurları iş doyumunu oluşturur ve söz konusu unsurların karşılanmaması iş doyumunu düşürmektedir.

Abraham (2000) örgütsel sinizmin sebeplerini ve sonuçlarını ele aldığı çalışmasında, iş doyumunun örgütsel sinizmi açıklayan ve belirleyen önemli değişkenlerden biri olduğu sonucuna ulaşmıştır. Abraham (2000)'ın çalışmasındaki bir diğer bulgu ise örgütsel değişim sinizmi ve kişilik sinizminin iş doyumunu üzerinde azaltıcı bir etkiye sahip olduğu, diğer taraftan toplumsal sinizmin ise çalışanın işine karşı beklentilerini daha gerçekçi oluşturması ve iş yaşamında meydana gelen olumsuzluklardan, toplumsal hayattaki olumsuzlardan yola çıkarak etkilenmemesi gibi sebeplerle iş doyumunu üzerinde olumlu etkileri olduğudur.

Helvacı' ya (2013) göre toplumsal/kuramsal sinizm algısı yüksek çalışanlar toplumun bütününe dair hayal kırıklıkları nedeniyle meslekleri konusunda olumsuz düşüncelere saplanmamaktadırlar. Kişilik sinizmine sahip çalışanlar yöneticilerine, iş arkadaşları ve örgütlerine karşı negatif düşünceler beslemekte; bu da mesleklerine karşı tatminsizlik yaşamalarına sebep olmaktadır. Örgütsel değişim sinizminde, mesleki sinizmde ve çalışan sinizmde çalışanların örgüt içinde isteklerinin karşılanmadığı durumlarla karşılaştıklarında iş tatminsizliği yaşayabilmektedirler.

#### **1.2.6.2.2. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık**

Altınöz vd., (2011) örgütsel bağlılığı, işgörenin çalıştığı örgütün hedef ve değerlerini benimseyerek, örgütte kalma ve örgüt için çabalama isteği olarak tanımlamıştır. Yani bireyin örgütün hedef ve değerlerine etkili olarak bağlı olması şeklinde ifade edilebilir. Diğer taraftan Baysal ve Paksoy' a (1999) göre ise örgütü benimseyen çalışanların örgütleri için her türlü özveride bulunacakları konusunda beklenti oluşmaktadır. Örgütsel bağlılık; çalışanın örgütte uzun süre çalışması, örgüt faydası adına fazladan iş yüklenmesi ve örgüt itibarını dış çevrede savunmasını sağlamaktadır.

Örgütsel sinizmin olası sonuçlarından biri de örgütsel bağlılıktır ve neden-sonuç ilişkisi çerçevesinde birbirine bağlanan bu iki olgunun arasındaki bağın oldukça güçlü olduğu ve yapılan araştırmaların sonuçlarına göre çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri yükseldikçe örgütsel bağlılıklarının azaldığı belirlenmiştir (Abraham, 2000; Eaton, 2000). Yapılan araştırmalar incelendiğinde örgütsel sinizm ile örgüte bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişkiden bahsedilmektedir; dolayısıyla, örgütsel sinizm düzeyi arttığında, örgüte bağlılığın da azaldığı belirlenmiştir (Abraham, 2000; Brandes vd.,1999; Eaton, 2000).

Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasında bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutta farklılık olduğu vurgulanmıştır. Bu farklılıklar bilişsel boyutta sinik tutumlara sahip çalışanların örgütlerinin dürüstlükten uzak olduğuna inanırken, örgütsel bağlılıkta ise çalışanlar kendi amaçları ve değerleri ile örgütün değer ve amaçlarının uyuşup uyuşmadığına odaklanmaktadırlar. Duyuşsal boyutta ise sinik tutum gösteren

çalışanlar, örgütlerinde aşğılama ve engellenme türünden duyguları yaşayabiliyorken; örgütüne bağılığı az olan çalışanlar örgütleriyle bütünleşmemektedir. Davranışsal boyutta ise, örgütsel sinizm yaşayan çalışanın örgütten ayrılma ya da örgütte kalma niyeti söz konusuysen; örgütsel bağılılıkta çalışanın örgütünde kalma niyetini içermektedir (Dean vd., 1998; Özgener vd., 2008).

#### ***1.2.6.2.3. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık***

Örgütsel sinizmin örgütü etkileyen sonuçlarından biri de örgütsel vatandaşlık davranışdır. Örgütsel vatandaşlık; çalışanın örgütünden bir beklentisi olmaksızın, gönüllü olarak sergilediğı davranışlar ve üstlendiğı rollerdir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışan örgütte adaletin tesis edildiğini düşündüğünde ve çalışan aldığı ücreti yeterli bulduğunda ortaya çıkabilmektedir (Abraham, 2000). Örgütler; çalışanlara adaletli davranır, iyi bir yaşama ve çalışma ortamı sağlayıp çalışanlarını memnun ettiğinde çalışan da kendi iş tanımı dışında da olsa örgütü için daha çok sorumluluk üstlenecektir (Sur, 2010). Böylece çalışanlarda örgütsel vatandaşlık davranışı gelişecektir. Bu çerçevede; çalışan örgütünden beklentilerini alamadığında örgütüne karşı hissettiğı olumsuz duyguların azalacağı ve iş tanımı dışındaki gönüllülük esasına dayalı davranışların azalacağı söylenebilir. Yapılan çalışmalara göre örgütlerde çalışanların örgütsel sinizm tutumları artış gösterdikçe örgütsel vatandaşlık davranışları da azalmaktadır (Abraham, 2000; Andersson ve Bateman, 1997; Pitre, 2004; James, 2005).

#### ***1.2.6.2.4. Örgütsel Sinizm ve Güven***

Sinizmin temeli; güvensizlik üzerine inşa edilmektedir. Nitekim ilk siniklerden olan Sinoplu Diyojen de insanlara güvensizliğı temel alan bir yaklaşım benimsemiştir. Değişik sebeplerden dolayı ortaya çıkan sinizmin bir sebebi de güvensizlik olarak gösterilebilir. Kişilik sinizmi, özgüven eksikliğinden; mesleki sinizm, işe olan güven eksikliğinden; toplumsal sinizm, örgütsel güven eksikliğinden; örgütsel değişim sinizmi sürece olan inanç kaybından çalışan sinizmi ise; ast, üst ve çalışan arkadaşlarına güven eksikliğinden dolayı ortaya çıkmıştır denebilir (Özler vd., 2010). Görüldüğü gibi sinizmin ve türlerinin tanımında güven ve inanç eksikliği önemli bir

yer tutmaktadır. Örgütsel güven; yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven ve kuruma güven olarak üç alt boyuttan oluşmaktadır (Batmantaş ve Örucü, 2018).

Örgütlerin hedefledikleri amaç ve misyonlarına ulaşabilmeleri için çalışanların birbirleriyle ve üstleri ile karşılıklı güven ortamı içerisinde çalışmalarını çok önemlidir. Örgütsel güvenin sağlanması çalışanların kurum içinde uyumlu bir şekilde çalışmalarını sağlamada, örgütün maddi kayıplarını önlemede, kurumun güçlenmesini ve örgütlerde bilgi paylaşımını arttırmada oldukça önemlidir. Örgütsel güven tek başına bir kavram değildir yöneticilerinin yaptıkları, uyguladıkları ve verdikleri sözlerin yerine gelip gelmemesi gibi davranışlarla da şekil alabilmektedir (Söyük, 2007). Örgütlerde üst kademeden alt kademelere kadar tüm kademelerde örgüte ve çalışanların birbirine güven duyması bir çeşit zorunluluk olmakla beraber, güven ortamı inşa edilmemiş örgütlerde çalışanların ortak amaç doğrultusunda bir araya gelmesi söz konusu olmadığı gibi örgütteki değişimler hareketleri de başarısız olmaktadır (Batmantaş ve Örucü,2018).

Alan yazın incelendiğinde güven ve örgütsel sinizm arasındaki farklılıkların şu şekilde sıralandığı görülmüştür:

- Sinizm kavramında çalışanın çalışmış olduğu örgüte, güven kavramında ise çalışan ve çalışanın çalıştığı örgütten ziyade başka grup ve örgütlere odaklanılmaktadır.
- Güven örgütteki grupların ya da toplulukların iş birliğini kolaylaştırırken, sinizm ise çalışanın örgütteki amaçlarının tarafsız olduğuna dair herhangi bir varsayımda bulunmamaktadır.
- Güven kavramında bir beklenti söz konusuysen, sinizm kavramında inanç kadar duygusal ve davranışsal öğeler de vardır.
- Güven kavramında karşı tarafa karşı bir teslimiyet, savunmasızlık varken; sinizm kavramında ise tam tersine sürekli bir savunma hali; savunmadığı durumlarda ise kişinin örgüte karşı davranışsal tepkileri söz konusudur
- Güven kavramında bilişsel boyutta inanç açısından beklentiler söz konusuysen; sinizm kavramında inanç (bilişsel) kavramının yanında duygusal ve davranışsal unsurlar da mevcuttur (Kalağan, 2009).

Örgütsel güven ve örgütsel sinizm ilişkisinin ele alındığı çalışmalarda genellikle aralarında negatif bir ilişkinin saptandığı, diğer bir deyişle çalışanların örgütsel güven seviyeleri arttığında, örgütsel sinizm düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir (Kalağan, 2009).

#### **1.2.6.2.5. Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik**

Tükenmişlik kavramını ilk olarak 1974 yılında Freudenberger, çalışanların aşırı performans göstermeleri sonucu oluşan yorgunluk ve işe bırakma durumu olarak tanımlamıştır; fakat kavramın geliştirilmesi ve günümüz literatüründeki anlamının verilmesi 1986 yılında Maslach ve Jackson tarafından olmuştur. Maslach vd. (1996), tükenmişliği bireyin başaracağına olan inancındaki azalma, duyarsızlık hali ve duygusal olarak tükenme durumu olarak tanım almışlardır. Aydın (2004) ise tükenmişliği bedensel yorgunluk, umutsuzluk ve çalışanın işine, hayatına ve diğer bireylere karşı negatif düşünce ve tutumlar olarak tanımlamıştır.

Tükenmişlik ve örgütsel sinizm kavramlarında ortak olan duygu ve tutumlar; küçümseme, kişileri aşağılama ve hayal kırıklığıdır. Tükenmişlikte negatif duygular işgörenin çevresindeki arkadaşlarına ve kendine yöneliktir; örgütsel sinizm de ise negatif davranışlar işgörenin çalıştığı kuruma ilişkindir. Tükenmişlik kendini davranışsal boyutta çalışanların kendini örgütteki yaşamdan geri çekme olarak ifade ederken, sinik çalışanlar ise örgütteki faaliyetlere sözlü ya da alaycı davranışlarla savunmacı bir davranış gösterirler (Akman, 2013).

Büyükada vd. (2021) eğitim örgütlerindeki yönetici ve öğretmenlerin tükenmişlik duygusu yaşamamasında etkili olan faktörleri şu şekilde belirtmişlerdir:

- Okul örgütlerinde var olan eksiklikler,
- Okul iklimindeki olumsuzluklar,
- Veli ve öğrenci ile sürekli iletişimin getirdiği yıpranmışlık,
- Öğretmenlerin idarecileri ya da daha üst kademedeki yöneticileri tarafından yeterince takdir görmemesi,
- Sistemin okul yöneticilerine inisiyatif vermemesi,

- Sosyal ve ekonomik durum,
- Mevcut kaynakların yetersizliği,
- Yeterli sağlık ve güvenlik şartlarının sağlanamayışı.

Duman vd. (2020) ise okullarda yaşanan mesleki tükenmişlik düzeyinin azaltılması için şu önerilere yer vermişlerdir:

- Mesleki tükenmişliğe yönelik olarak eylem planı hazırlanarak, tükenmişlikle ilgili okul idareci ve öğrencilerine bilgi verilmesi ve baş etme yollarına yönelik eğitimlerin verilmesi,
- Öğretmenlerin çaba ve emeklerinin üst kademelere takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi,
- Okullardaki görev dağılımı ve ödüllendirme süreçlerinde adaletli bir yol izlenmesi,
- Adaletin tesis edilmesi ve pozitif bir okul ikliminin oluşumunun sağlanması,
- Okul, veli ve öğrenci profili göz önüne alınarak özellikle öğretmenlere yönelik beklentilerin daha gerçekçi hale getirilmesi.

Johnson ve O’Leary-Kelly (2003) ve Duman vd. (2020) çalışmalarında, mesleki tükenmişliğin arttığı örgütlerde örgütsel sinizm tutumunun da arttığı bulgusuna ulaşmışlardır.

#### ***1.2.6.2.6. Örgütsel Sinizm ve Yabancılaşma***

İşe yabancılaşma ilk olarak Karl Marx tarafından kapsamlı bir şekilde ele alınmış ve Karl Marx yabancılaşmayı işçi-emek-üretim üçgeninde açıklamıştır. Levin (1994) ise yabancılaşmayı; bireyin toplumdaki rolünü anlamsız bulması sebebiyle ortaya çıkan toplumsal belirsizlik olarak ifade etmiştir. Elma (2003), yabancılaşmayı öğretmenin işini anlamsız bulması, kendini alanında yetersiz görmesi, kendini çalışma ortamından ve meslektaşlarından soyutlaması gibi sebep ya da sonuçların neticesinde işine negatif tutumlar beslemesi olarak tanımlamıştır ve yabancılaşmanın topluma, kültüre ve bireylerden kaynaklı olarak ortaya çıkabileceğini belirtmiştir.



Korumaz vd. (2020) işe yabancılaşmayı, çalışanın kendini yetersiz görmesi, işine bir anlam atfedememesi, örgüt içerisindeki sosyal ilişkilerinde doyum sağlayamaması ve geleceğine dair umutsuz bir bakış açısına bürünmesi olarak tanımlamışlar ve eğitim örgütlerinde yaşanan işe yabancılaşmanın toplumu yakından ilgilendiren sonuçlarının olabileceğini, işine yabancı, mesleğini sevmeyen ve mesleki görevlerini tam olarak yerine getirmeyen öğretmenlerin uzun vadede toplumsal yapıda bozulmalara yol açabileceğini ve pozitif bir okul ikliminin işe yabancılaşmayı önlediğini belirtmişlerdir.

Yıldız vd. (2013) çalışmalarında, örgütsel sinizm düzeyi yüksek olan öğretmenlerin örgüte yabancılaşma düzeylerinin de arttığı sonucuna ulaşmışlardır. Abraham (2000) çalışmasında; kişilik sinizmi, mesleki sinizm ve örgütsel değişime yönelik sinizm ile çalışanın işine yabancılaşması arasında doğru orantıdan bahsedilebileceğini, çalışanların örgütsel sinizm algıları arttığında, işe yabancılaşma düzeylerinin de artmakta olduğunu belirtmiştir.

### **1.2.7. Örgütsel Sinizmle Baş Etme Stratejileri**

Örgütsel sinizm günümüz dünyasında pekçok kurumda yaşanan bir olgudur ve kurumlar açısından ciddi performans kayıplarına sebebiyet vermektedir. Örgütsel sinizmi yaşayan çalışan çalıştığı örgüte ve iş arkadaşlarına karşı negatif duygular hissettiği ve umutsuz olduğu için bir süre sonra kendini iş arkadaşlarından soyutlamaktadır. Bu soyutlama sonucunda, sinik bireyin morali ve motivasyonu bozulduğu için yaptığı işi niteliksiz yapmaktadır. Bu anlamda örgütsel sinizme karşı önlemler şu şekilde sıralanabilir:

- Çalışanların beklentilerini doğru karşılamak,
- Yönetimin örgüt içerisinde, ahlaki değer ve kurallara uygun şekilde güveni sağlaması,
- İnsana dair her şeye duyarlı olmak,
- Çalışanlara ve örgütünü tamamlayan diğer insan profillerine karşı saygılı olmak,
- Çalışanlara aidiyet duygusunu aşılama, örgütün tamamlayıcı unsurlarından biri olduğunu hissettirmek,

- Çalışanlara çeşitli konularda karar verme ve sorumluluk alma gibi yetkilerin verilmesi,
- Çalışanların oryantasyon, hizmet içi eğitim ve geliştirici eğitimleri almasına imkân tanımak,
- Çalışanları örgüt yönetimine ulaşabilir kılmak,
- Çalışanlar ve yöneticiler arasında sağlıklı bir iletişimi kurmak ve sürdürülebilir hale getirmek,
- Çalışanlar arasında birim değişikliği yoluyla sirkülasyon oluşturarak monotonluğu azaltmak,
- Çalışanlara sosyal ve kültürel faaliyetler oluşturmak,
- Çalışanlar için adaletli, iş ağırlığına göre ödeme ve ödül sistemi oluşturmaktır (Sur, 2010).

Özgener (2008) ise örgütsel sinizm ile baş edebilmek adına şu stratejileri ortaya koymuştur:

- Zamanın verimli kullanılmasını sağlama,
- Çalışanlara liderlik etme,
- Zamanın verimli kullanılmasını sağlama,
- Çalışanlara gerekli konularda yardımda bulunma,
- Çalışanları mutlaka kendileri ile ilgili karar alma sürecine dahil etme,
- Anlayışlı ve empatiye dayalı bir ilişki modeli geliştirme,
- Disiplin ve adalet sistemini örgüt içerisine yerleştirme,
- Örgütteki rekabet olgusunu yönetme,
- Örgüt çalışanlarını değişikliklerden haberdar etme,
- Geçmiş tecrübelerden ders çıkarma,
- Örgüt çalışanlarına yeni fırsatlar sunma,
- Güvenirliliği artırma.

Kutaniş ve Çetinel (2009)'in akademisyenlerin siniklik düzeyini belirlemek için yaptıkları çalışmada, öncelikle akademisyenlere kendilerini rahatça ifade edebilecekleri bir platform oluşturulması gerektiğini vurgulamışlardır. Kutaniş ve Çetinel'e göre kendilerini ifade etme imkânı verilen akademisyenler kendilerini daha

değerli ve güçlü hissedeceklerdir. Ayrıca örgütte mentorluk bölümünün oluşturulması da bir diğer çözüm yollarındandır. Çünkü mentorluk, araştırma görevlilerine kendilerini örgütte anlatabilmelerine fırsat verecek bir çözüm yolu olarak gözükmektedir. Aynı zamanda örgüt sisteminin çalışanlara tanıtılması ve karar alma mekanizmalarıyla uygulamalar hakkında bilgi verilmesi, örgüt bünyesinde alınan kararlar hakkında hangi mercilerden bilgi alınabileceği, örgüt içinde haksız bir uygulamayla karşı karşıya kaldıklarında haklarını nasıl koruyacakları gibi konularda daha bilinçli olmalarını sağlayacaktır. Böylece çalışanlar kendilerini daha mutlu ve güvende hissedecektir.

Yıldız vd. (2013) çalışmalarında, ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiyi ele almışlardır. Çalışma sonucunda örgütsel sinizmle baş edebilmek amacıyla; öğretmenlerin yönetim sürecine dahil edilmesi, önerilerinin dikkate alınması, okul ikliminin iyileştirilmesi gibi öneriler ortaya atılmıştır.

Nartgün ve Kartal'ın (2013) ortaokul öğretmenlerinin sinizm düzeyini belirlemek için yaptığı çalışmasında örgütsel sinizm ile baş edilebilmesi için okul müdürlerinin iletişim kanallarını açık tutması, karar sürecine öğretmenleri de katması, iş doyumunu sağlayacak faaliyetlere öncelik vermesi, öğretmenlerin olumlu çalışmalarına destek vermesi şeklinde öneriler bulunmaktadır.

### **1.2.8. Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Sinizmle Baş Etme Stratejileri**

Eğitim örgütleri tamamen insan odaklı, hammaddesi de ürünü de insan olan örgütlerdir. İnsanı eğitmek ve insana mensup olduğu toplumun değerlerini benimseterek, her anlamda gelişimini sağlamak oldukça önemli bir görevdir. Diğer taraftan günümüzde yaşanan baş döndürücü hızdaki teknolojik ve ekonomik gelişmeler toplumsal değişimleri tetiklemektedir. Söz konusu toplumsal değişimler tüm örgütler gibi eğitim örgütlerini de çeşitli açılardan etkileyebilmektedir (Yıldız vd.,2013). Çoğu örgütte sinik tutumlara sergileyen çalışanlara rastlanmaktadır (James, 2005). Bu çerçevede eğitim kurumlarında çalışan statüsündeki öğretmenlerin de

örgütsel sinizm yaşama ihtimali mevcuttur (Kalağan ve Güzeller,2010). Helvacı ve Çetin (2012)'e göre ise eğitim örgütleri söz konusu toplumsal değişimlere ayak uydurabilmek ve çağın gerisinde kalmamak adına daha etkin ve ihtiyaçlara cevap verebilecek şekilde kendilerini donatmalıdırlar. Sonuç olarak tüm bu faktörler eğitim örgütlerinde örgütsel sinizm yaşanmasına sebep olmaktadır.

Kalağan ve Güzeller (2010)'e göre eğitim örgütleri de çalışanlarının yani öğretmen ve okul yöneticilerinin yetişmiş oldukları kültürlerinden, değerlerinden, yaşam biçimlerinden, hayata bakış açılarından, dini inanışlarından, karakter özelliklerinden etkilenmektedirler ve okullarda başarıyı sağlamak adına öğretmenlerin örgütlerine dair tutumları oldukça önemlidir.

Bu çerçevede örgütsel sinizm yaşayan bir öğretmen;

- Okulunu iyileştirmek amacıyla yaptığı faaliyetlere idarecilerin ve diğer öğretmenlerin aldırış etmediği hissine kapılabilir,
- Okulunu geliştirmek adına yeni tekliflerde bulunmayı bırakabilir,
- Okulunun eğitim kalitesini yükseltmek için sunduğu alternatiflerin, fikirlerin önemsenmediğini düşünebilir,
- Okulunu geliştirmeye dair yaptığı çalışmalarının fark edilmediği hissine kapılabilir,
- Okulunun geleceğine dair iyimser olamaz,
- Okul ortamının iyiye gideceğine olan umudu olmayabilir,
- Öğretmenlerin çalıştıkları okulu geliştirmek için tüm güçleriyle çalışacaklarına inanmaz,
- Okulunda adalet olmadığını ve bu nedenle hak etmeyen kişilerin daha çok takdir edileceğini düşünebilir.

Altinkurt vd. (2014) Kütahya merkezde görev yapan 305 öğretmen ile okul müdürlerinin kullanmış olduğu güç çeşitleri ve öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında idarecilerin okullarda etkileme ve ikna gücü yerine en çok yasal güçlerini yani yasal kurallara dayalı bir işleyişi tercih ettiklerini saptamışlardır. Diğer bir deyişle okul idarecilerinin ödül ve uzmanlık gücü

yerine yasal gücü kullanmayı tercih ettikleri belirtilmiştir. Diğer taraftan çalışmada, öğretmenlerin alınan kararlara katılım imkanının sunulmaması boyutunda siniklik gösterdikleri belirtilirken; bu durum okul idarecilerinin kullandıkları yasal güce ve bakanlığın merkeziyetçi yapısının öğretmenlerin karar alma sürecinde etkin rol almasına izin vermemesine bağlanmıştır. Altinkurt vd. (2014) okullarda yaşanan örgütsel sinizmi engellemek adına şu önlemlerden bahsetmişlerdir:

- Okul müdürleri eğitim yönetimi ve liderlik gibi eğitimlere tabi tutulmalı ve böylece okul müdürlerinin hangi güç kaynaklarını kullanacakları ve bunların olası sonuçlarının ne olacağı gibi konulara hâkim olmaları sağlanmalıdır.
- Okul idarecileri öğretmenlerine güvenmeli ve bu güveni hissettirmelidirler.
- Okulda adil ve şeffaf bir işleyiş oturtulmalıdır.
- Öğretmenler okulda alınan kararlara ve süreçlere ortak edilmelidir.
- Okul müdürleri yasal güçten ziyade uzmanlık gücünü kullanmalıdırlar ve uzmanlık gücünün kullanımına dair sürekli kendilerini geliştirmelidirler.

Şenses (2018) okul idarecilerinin tercih etmiş olduğu liderlik stillerinin öğretmenlerde görülen sinik tutumlara ne derece katkı sağlayıp, sağlamadığını belirlemek amacıyla Ankara ilindeki resmi ortaokullarda çalışan 22 öğretmenle görüşmeler yapmıştır. Araştırma sonuçları çerçevesinde araştırma örneklemini oluşturan öğretmenler, okula yönelik olumsuz tutum sergilemelerinde başlıca etkenlerin; okul içinde adalet ve hoşgörü atmosferinin olmaması, okul idaresinin kayırmacı zihniyeti, idare ve öğretmenler arasındaki olumsuz iletişim üslubu, okul içinde demokratik olmayan uygulamaların varlığı ve öğretmenlerin gerçekleştirmiş olduğu ve okula katkı sağlayacak faaliyetlerin idare tarafından fark edilmemesi veya önemsenmemesi olduğunu belirtmişlerdir. Şenses (2018) aynı çalışmasında öğretmenlerin okullarına karşı olumsuz tutumlar geliştirmemesi, diğer bir deyişle örgütsel sinizm algısının oluşmaması için şu önerilerde bulunmuştur:

- Okullarda eşitlikçi, adil ve iletişime açık bir ortam oluşturulmalıdır.
- Okul içinde pozitif bir iklim oluşturulmalı ve bunun devamlılığı için gereken önlemler alınmalıdır.

- Okul idarecileri öğretmenlerinin yanında olmalı ve öğretmenlerine güvendiğini sözlü ve davranışsal olarak hissettirmelidir.
- Okul idarecileri öğretmenleri dinleyerek empati kurabilmelidir.
- Okul idarecileri kişisel egolarından, sıyrılarak sırası geldiğinde liderliğin getirdiği yetkileri paylaşabilmelidirler.

Şenses (2018), okullardaki örgütsel sinizm algısını azaltmak amacıyla ortaya koyduğu önlemlerde; okul yönetimine daha çok vurgu yapmıştır. Okul idaresinin negatif üslubu, sert ve taviz verilmez kurallar, okul idaresiyle yaşanan çatışmalar okul yönetiminden doğan, en çok rastlanan örgütsel sinizm nedenleridir ve bu çerçevede okul yöneticilerinin örgütsel sinizmi azaltmaya ve ortadan kaldırmaya yönelik çabaları önem arz etmektedir (Bozbayındır ve Kayabaşı, 2014). Bu çalışmalara bakıldığında okul liderlerinin öğretmenlerdeki örgütsel sinizm algısının artmasında ve azalmasında önemli bir yeri olduğu ortaya çıkmakla beraber, okul idarecilerinin kararlara ve süreçlere öğretmenleri katmaları ve onları dinleyerek değerli olduklarını hissettirmeleri önemli gözükmektedir. Çünkü bilindiği gibi örgütsel sinizm yok sayılmakla ve umursanmamakla ortaya çıkan tepkiler bütünüdür (Çağ, 2011).

Bozbayındır ve Kayabaşı (2014)'nın Gaziantep il merkezindeki ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerle örgütsel sinizmin nedenleri ve etkileri üzerine yaptığı çalışmasında eğitim örgütlerinde yaşanan örgütsel sinizmin okul yönetiminden, öğretmenlerden, okul ve okul paydaşlarından kaynaklandığı sonucuna ulaşmışlardır ve okullarda yaşanan örgütsel sinizm algısını azaltmak için ortaya koydukları önlemler şu şekildedir:

- Okul yönetimi okulda adalet olgusunu yerleştirmeli, uygulamaları şeffaf olmalıdır.
- Okullarda güçlü bir okul kültürü oluşturulmalı, bu kültür tüm öğretmenleri kapsayıcı olmalı ve öğretmenlerin okulun normlarıyla kendilerini bütünleştirmesi sağlanmalıdır.
- Okul yönetimi öğretmenlerine değerli olduklarını hissettirmeli ve karar alma süreçlerine öğretmenleri katmalıdır.

- Öğretmenlerin mesleki gelişimi için gerekli olan gerekli eğitimler planlanmalıdır.
- Öğretmenlik mesleğini gerçekten seven ve her anlamda öğretmenlik mesleğine uygun kişiler seçilmelidir.
- Öğretmenlerin ekonomik durumunu daha iyi bir seviyeye taşıyacak gerekli maaş artırımını yapılmalıdır.

Helvacı ve Çetin (2012) çalışmalarında, okul kurumunda yaşanan sinizm algısını yönetebilmek için şu stratejileri ortaya koymuşlardır:

- Okullarda güven ve huzur ortamı oluşturulmalıdır.
- Öğretmenlere değer verilmeli ve fikirleri alınarak mümkünse bu fikirler uygulamaya konmalıdır.
- Okul yöneticileri değişime ve gelişmeye açık olmalıdırlar.
- Okulda anlayışa dayalı pozitif bir atmosfer oluşturulmalıdır.
- Öğretmenlerin yeteneklerini geliştirip, sergileyebilecekleri kulüp ve sergi alanları oluşturulmalıdır.
- Öğretmenlerde sinizm algısının aynı kurumda belli bir seneyi tükettikten sonra ortaya çıktığı göz önünde bulundurulursa; rotasyon ya da hizmet içi seminer gibi opsiyonlar düşünülmelidir.
- Örgüt bünyesindeki öğretmenlere kurum liderleri tarafından kısa ve uzun vadede ulaşabilecekleri hedefler verilmelidir.

Söz konusu çalışmalardaki okullarda yaşanan örgütsel sinizmin azaltılmasına dair ortaya konan çözüm önerilerinde okul müdürü figürünün önemli bir yer tuttuğu görülmektedir. Bu çerçevede okul müdürlerine okullarda; adalete dayalı, şeffaf bir zeminin oluşturulması, pozitif ve güvene dayalı bir okul kültürünün inşa edilmesi, bakanlık yapısının elverdiği ölçüde okul içinde alınan karar süreçlerine öğretmenlerin de katılması ve öğretmenlere karşı yasal yaptırımlardan ziyade ödüllendirici, ikna edici bir tutum içinde olmaları gibi birtakım görevler düştüğü görülmektedir. Bu çerçevede okul yöneticilerinin lider yöneticiler olarak eğitilmesi ve okul yöneticilerinin faaliyet planlamalarının keyfilikten ziyade eğitime katkıları bazında yapmalarını sağlayan bir sistem oluşturulması da elzem önerilerdendir (Akçadağ, 2014). Bunun yanında

öğretmenlerin ekonomik durumlarının iyileştirilmesi, öğretmenlik mesleğine uygun ve istekli kişilerin seçilerek alınması ve öğretmenlerin kendini mesleki anlamda geliştirmeleri adına mesleki gelişim kurs ve seminerlerin düzenlenmesi gibi faaliyetler de okullarda sinik tutumlar gelişmesinin önüne geçilmesi adına önemli görünmektedir.

### **1.2.9. Örgütsel Sinizm ile İlgili Çalışmalar**

#### **1.2.9.1. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar**

Örgütsel sinizm üzerine yapılan çalışmaların 1980 yıllarının sonu ve 1990'ların ilk yıllarında hız kazanmaya başlamıştır (James, 2005). Örgütsel sinizm konusunda yapılan ilk çalışmalar genellikle "örgütsel sinizm" kavramının tanımlanması ve bu tanımlardan yola çıkarak çeşitli veri toplama ölçeklerinin oluşturulması yönünde olmuştur. Sonrasında yapılan çalışmalar ise "örgütsel sinizm" olgusunun kurumlar bazında araştırılması ve sebeplerinin, sonuçlarının, önlemek için neler yapılabileceğinin belirlenmeye çalışılması yönündedir. Örgütsel sinizm genellikle liderlik türleri, örgütsel politika, örgüte olan bağlılık, iş doyumu, örgütsel adalet, örgütsel değişim, örgütsel vatandaşlık, örgütsel güven, örgütsel tükenmişlik, algılanan örgütsel destek, yabancılaşma, performans ve işi bırakma isteği gibi değişkenlerle ilişkisi açısından incelenmiştir.

Minesota Üniversitesi'nde kişilik üzerine yapılan çalışmalar sonucunda 1940 yıllarında ortaya konan "Minesota Çok Ölçekli Kişilik Envanteri" konuya dair yapılan ilk modern çalışma kabul edilirken aynı zamanda sinizm ölçekleri için de temel oluşturmuştur (Delken, 2004).

Örgütsel sinizm alanında önemli çalışmalara imza atan Dean, 1998 yılında yaptığı çalışmada sinizmi ve örgütsel sinizmi tanımlayarak, bileşenlerini ortaya koymuştur. Dean örgütsel sinizmi örgütün bütünlükten yoksun olduğuna dair inanç, bu inancın oluşturduğu olumsuz etki ve tüm bu etkenler sonucu kuruma karşı oluşan eleştirel ve aşağılayıcı davranışlar olarak üç boyuta ayırmıştır.

Eaton (2000), Dean vd. (1998)'nin ortaya attığı örgütsel sinizm kavramını ölçen örgütsel sinizm ölçeği geliştirmeyi amaçlamıştır. Bilişsel, duyuşsal ve



davranışsal boyutları olan ve 68 maddeden oluşan söz konusu ölçek 129 öğrenciye uygulanmıştır. 12 maddelik kısa bir formu da oluşturulan ölçek ile demografik özellikler, kişilik sinizmi, iyimserlik, sinizm termometresi, çalışanların güdülenme durumu, iş doyumu ve örgütsel bağlılık gibi değişkenler arasındaki ilişkinin ele alındığı bu çalışmada demografik değişkenlerle örgütsel sinizm arasında bir ilişki bulunmazken; örgütsel bağlılık, iş doyumu ve çalışanların güdülenmesi ile örgütsel sinizm arasında pozitif bir ilişki; sinizm termometresi ve kişilik sinizmi arasında ise negatif bir ilişki saptanmıştır.

Eaton (2000) çalışmasının diğer bölümünde bir örgütsel sinizm modeli oluşturarak, bu modeli Weiner (1985)'in oluşturmuş olduğu sosyal motivasyon kuramıyla incelemiştir. Bu çalışmayla örgütün, örgütü yöneten üst kademenin ve çalışanların örgütlerindeki olumsuz olaylardan etkilenme dereceleri ve bu etkileri tutumlarına ne derece yansıttıkları gözlenmiştir. Ayrıca duygular (sempati, umut ve kırgınlık, öfke) ile davranışlar (eyleme dökülmüş ve düşünme boyutunda olan) arasında doğrudan bir ilişki var mı, varsa eğer derecesi nedir gibi soruların cevapları tahmin edilmeye çalışılmıştır. Bu çerçevede 124 öğrenci ve çalışandan oluşan örneklem grubundan örgütlerinde yaşanan olumsuz olaylara neden olan davranışları belirtmelerinin istendiği çalışmada; umut ve sempati gibi duygular ile davranışlar arasında bir ilişki saptanırken, davranışlar ile kızgınlık duygusu arasında ise bir ilişki bulunamamıştır (Eaton, 2000). Çalışanın örgüte yönelik sergilediği olumsuz davranışların temelinde kızgınlık, umutsuzluk ve sempati eksikliği söz konusudur.

Delken (2004) çağrı merkezleri üzerine yaptığı bir çalışmada demografik özellikler ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme ihlali arasındaki ilişkiyi incelerken, demografik özellikleri aracı değişken olarak belirlediği çalışmasında; demografik özelliklerin, örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme ihlali ilişkisinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı ancak bekar çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca çalışan sinizminin, çağrı merkezleri için her zaman bir tehdit olarak olduğunu belirlemiştir.

Pitre (2004) Amerikan Denizcilik Akademisi Deniz Harp Okulu'ndan 30 öğrencinin, odak grup çalışması yöntemi vasıtasıyla örgütsel sinizm yaşama sebeplerini araştırmıştır. Öğrencilerin beklentilerinin karşılanmaması durumlarının öğrencilerde örgütsel sinizm olgusunun gelişmesinde temel nedenler arasında olduğu belirlenmiştir. Örgütsel tutarsızlıklar, deniz harp okulu öğrencilerinin ilgilerine karşı dışarıdakilerin ilgilerinin önemli olması, aynı yaş grubundaki diğer öğrencilerden beklenilenin bulunamaması ve dikkatli karar almadaki baskı örgütsel sinizm gelişmesinde güçlü öncüller olarak ortaya çıkmıştır. Araştırmanın sonuçları çerçevesinde yaşanan örgütsel sinizm olgusunun karar verme ve risk alma yetilerinde eksiklik, örgütsel vatandaşlık kimliğinin kaybolması, örgütsel bağlılığın azalması gibi sonuçlarının olduğu belirlenmiştir.

James (2005) Amerika bir okuldaki mevcut çalışanlarla yaptığı çalışmasında, örgütsel sinizmin temel bileşenlerini, nedenlerini, sonuçlarını ortaya koymaya çalışmıştır. James örgütsel sinizmin nedeni olarak kabul görmüş olan örgütte var olan politikalar, örgütsel destek, örgütsel adalet, psikolojik sözleşme ihlalleri olmak üzere dört unsurun ilişkisini incelemiştir. Çalışma sonucunda örgütsel adalet, örgütsel destek, örgütsel vatandaşlık ile örgütsel sinizm arasında negatif; öğretmenlerin tükenmişlik duyguları, psikolojik sözleşme ihlali, iş yerindeki gerginlik, örgütte uygulanan mevcut politikalar ile örgütsel sinizm arasında ise pozitif ilişki olduğunu belirtmişlerdir.

Bommer vd. (2005) araştırmalarında dönüşümcü liderlik davranışları ile örgütsel değişim sinizmi arasında negatif bir ilişki olduğunu ve dönüşümcü liderlik davranışlarının örgütsel değişim sinizmini azalttığını saptamışlardır. Dönüşümcü liderler, sinik bireyleri değişimin en başarılı ismi haline getirebilmektedir. Araştırmanın diğer bulgularına göre; cinsiyet, eğitim durumu, yaş ve hizmet süresi gibi değişkenlerin örgütsel sinizm üzerinde etkisi bulunmamaktadır.

Byrne ve Hochwarter 2007 yılında yaptıkları çalışmada sinik tutum gösteren çalışanların performanslarının algılanan örgütsel destek ile olan ilişkisini inceleyerek, sinizm düzeyi yüksek çalışanlar için örgütsel destek düzeyinin çoğu zaman olumsuz olarak algılandığı sonucuna ulaşmışlardır. Algılanan örgütsel destek, sinik çalışanlar

için orta derecede olduğunda sinik çalışanların performansının yükseldiği, örgütsel desteğin düşük veya yüksek olduğu durumlarda ise sinik çalışanların performansının oldukça düştüğü sonucuna ulaşmışlardır.

Brandes vd. (2008) kısa bir süre önce küçülmeye giden ve bu çerçevede işten çıkarmaların yaşandığı bir kurumda, kalan yönetici kadrosundaki çalışanların tepki ve duygularını araştırmışlardır. Çalışmalarında; kalan çalışanların işe yönelik performans arttırma niyetleri ve örgütsel sinizm ile iş güvensizliğinin karşılıklı etkileşimlerini araştırmışlardır. Çalışmalarının sonunda; sinik çalışanların, sinik olmayan çalışanlara kıyasla iş güvensizliği algısıyla karşılaştıklarında, performanslarını arttırdıkları sonucuna ulaşmışlardır.

Chiaburu vd., (2013) sinizmle ilgili yapılan çalışmalarını belli sınırlar içinde bir araya getirmek amacıyla; 32 makale ve 34 örneklem grubunu içeren bir meta-analiz çalışması yapmışlardır. Chiaburu vd., 32 makaleyi yaş, cinsiyet, iş tecrübesi, eğitim durumu gibi demografik değişkenler; iş gören eğilimleri, algılanan örgütsel destek ve adalet gibi pozitif iş yeri unsurları; psikolojik gerginlik, psikolojik sözleşme ihlalleri, örgütsel politikalar gibi negatif iş yeri unsurları açısından ele almışlardır. Araştırmanın sonuçlarına göre örgütsel sinizm ve demografik değişkenler arasında belli bir ilişkiye rastlanmazken; örgütsel sinizmle iş tatmini, örgüte olan bağlılık, örgütsel güven, iş performansı, örgütsel adalet, örgütsel destek gibi olgular arasında negatif bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Diğer taraftan örgütsel sinizm ile örgütsel politikalar ve psikolojik sözleşme ihlalleri arasında pozitif bir ilişki saptanırken, psikolojik gerginlik ile orta derecede ilişkili olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca kişilik yani genel sinizm ve bireysel negatif duygu durumları örgütsel sinizmin artmasına yol açarken; bireysel pozitif duygular ve bakış açıları ise örgütsel sinizmin yaşanması ihtimalini azaltmaktadır.

#### 1.2.9.2. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Örgütsel sinizmi ele alan çalışmalar incelendiğinde ulusal alan yazında yapılan çalışmaların 2007 yılı ve sonrasını kapsarken, uluslararası alan yazında ise konuya dair çalışmaların 1990 yılında başlamış ve sonrasında yoğunlaşmış olduğu tespit edilmiştir

(Uzun, 2015). Yerli literatürde örgütsel sinizm ifadesi henüz yeni bir kavramken; Erdost vd. (2007) bir firmada uygulaması yapılmış olan, çalışanların örgütsel sinizm ve genel sinizm düzeylerini ölçen ölçme araçlarını literatüre kazandırmışlardır (Kalağan ve Güzeller,2012). Erdost vd. (2007) genel ve örgütsel sinizm ifadelerini ulusal literatüre tanıtmayı hedefleyerek genel sinizm ile ilgili Mirvis' ve Kanter (1989)'in ve Wrihstman'ın(1992) oluşturdukları ölçekleri; örgütsel sinizme yönelik ise Brandes (1997) ve Eaton (2000) tarafından oluşturulan ölçekleri çalışmalarında kullanmışlardır. Ayrıca çalışanların cinsiyeti, yaşı, eğitim düzeyi, medeni durumu, pozisyonu, çalıştığı birim ve çalıştığı toplam örgüt sayısı gibi değişkenlerin genel ve örgütsel sinizmi etki düzeyleri de incelenmiştir. 2007 yılında bir firmada çalışan 64 çalışan üzerinde yaptıkları araştırmanın bulgularına göre; meslek yüksek okulundan mezunu çalışanlar, lisans mezunlarına nazaran daha sinik olma eğilimindedirler. Diğer taraftan çalışanların örgütteki statüleri ve çalışmış oldukları birim ile genel ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Şöyle ki; yönetici olmayanların, yönetici olanlara göre; destek bölümünde çalışanların, üretim bölümünde çalışanlara göre daha sinik olma eğiliminde olduğu saptanmıştır.

Efiliti vd. (2008) Erdost ve arkadaşlarının tercümesini ve testlerini yaparak ulusal alan yazına kazandırdığı ölçekleri kullanarak Akdeniz Üniversitesi'nde yaptığı çalışmada örnekleme oluşturan 48 çalışanın genel ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında kayda değer bir ilişki saptanmamakla birlikte genel ve örgütsel sinizm seviyeleri orta seviye olduğu gözlemlenmiştir. Örgütsel sinizmin alt boyutlarıyla demografik değişkenler arasında ise orta seviye bir ilişki tespit edilmiştir.

Kutunis ve Çetinel (2009) 20 araştırma görevlisiyle yapmış olduğu çalışmada, devlet üniversitesi akademisyenlerinin örgütsel adalet algılarının örgütsel sinizm davranışları üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda sinik davranışların araştırma görevlilerinin arasında diğer kadrolardan daha yoğun bir şekilde ortaya çıktığını ve adaletsiz bir tutum karşısında sessiz kalma eğiliminde olduklarını saptamışlardır. Sinik tutumlara sahip akademisyenlerin örgütsel adaletle dair olumsuz algıları olduğu bulgusu ulaşılmış oldukları bir diğer bulgudur.

2010 yılında Kalağan ve Güzeller; Vance vd. (1997)'nin geliştirmiş olduğu örgütsel sinizm ölçeğini Türkçeye çevirerek Antalya il merkezindeki ilkokul ve ortaokul seviyesinde görev yapan 325 öğretmene uygulamışlardır. Çalışma sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinizm seviyeleri orta derece bulunmuştur. Öğretmenlerin yaş ve cinsiyetlerinin örgütsel sinizm tutumlarını etkilemediği ancak branş, eğitim durumu gibi değişkenlerin örgütsel sinizm tutumlarını etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

2011 yılında Çetin vd.; Gaziantep şehir merkezinde çalışan toplamda 285 öğretmene 2010-2011 eğitim-öğretim yılında Vance vd. (1997) tarafından geliştirilen, Türkçeye tercümesi 2008 yılında Kalağan ve Güzeller tarafından yapılan ölçeği uygulamışlar ve öğretmenlerin mesleki sinizm tutumları ve örgütsel adalet algıları arasında orta düzey ve anlamlı bir ilişki saptamışlardır. Ayrıca örgütsel adalet azaldıkça mesleki sinizmin ise artış gösterdiği bulgusuna da ulaşmışlardır.

Sağır ve Oğuz (2012) öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemeye yönelik bir ölçek geliştirmek amacıyla yaptıkları çalışmalarında, Çorum il merkezindeki 13 ilköğretim okulunda çalışan toplamda 124 öğretmene uygulayarak, 36 maddelik örgütsel sinizm ölçeğini, faktör yükü düşük maddeleri çıkararak 25 maddelik yeni bir ölçek haline getirmişlerdir.

Helvacı ve Çetin (2012) ilköğretim okullarındaki 311 öğretmene Apaydın (2012)'in örgütsel sinizm ölçeğini uygulamışlardır. Bu çalışmanın sonucunda ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel sinizm algılarının az düzeyde olduğu; öğrenim durumu, branş, cinsiyet, kıdem gibi değişkenlerin örgütsel sinizme dair görüşleri etkilemediği sonucuna ulaşmışlardır. Diğer taraftan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile bulunduğu okulda çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre 1-5 yıl arası çalışan öğretmenlerin 6-10 yıl arası çalışan öğretmenlere nazaran örgütsel sinizm seviyelerinin daha düşük olduğu saptanmıştır.

Yıldız vd. (2013), Bolu merkezdeki devlet ortaokullarında çalışan 202 öğretmene uyguladıkları çalışmalarında; ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm seviyelerinin düşük seviyede olduğu sonucuna ulaşmışlar ve örgütsel sinizm tutumları

ile işe yabancılaşma düzeyleri arasında yüksek düzeyde pozitif bir ilişki olduğunu saptamışlardır.

Bozbayındır ve Kayabaşı (2014) 2012–2013 eğitim-öğretim yılında Gaziantep il merkezinde bulunan devlet okullarında çalışan lise öğretmenleri evreni çerçevesinde örgütsel sinizmin nedenleri ve etkileri üzerine bir araştırma yapmışlardır. 10 yıldan fazla kıdem sahip 21 öğretmenle nitel veri toplama yöntemlerinden görüşme yoluyla topladıkları verilere göre örgütsel sinizmin sebebini okul yönetimi kaynaklı, öğretmen kaynaklı ve okul paydaşlarından kaynaklı olmak üzere üçe ayırmışlardır. Çalışmada; okul yönetiminin öğretmenlerin çabalarını ödüllendirmemesi ya da yanlış ödüllendirmeler yapması, adaleti sağlayamaması, öğretmenlerin görüşlerine değer verilmemesi gibi sebepler örgütsel sinizmin okul yönetiminden kaynaklı sebepleri olarak gösterilirken; öğretmen kaynaklı sebepler olarak ise maaşların yetersiz olması, karakterlerin mesleğe uygun olmaması, mesleğe uyum sağlayamaması ve meslekte yeterli bilgi donanımına sahip olunmaması gibi sebepler gösterilmiştir. Okul paydaşlarından kaynaklı sebepler olarak ise eğitim sisteminin eksiklikleri, velilerle yaşanan problemler, okullardaki donanımsal yetersizlikler, öğrencilerin akademik başarısızlığı ve disiplinsiz davranışları gösterilirken; örgütsel sinizmin okula ve öğretmene yönelik olumsuz etkileri de ortaya konmuştur. Araştırmada ayrıca eğitim kurumlarında yaşanan örgütsel sinizmin azaltılmasına yönelik olarak elde edilen veriler ışığında çözüm önerileri de sunmuşlardır.

## İKİNCİ BÖLÜM

### 2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmada kullanılacak verilerin nasıl toplandığı, bu verilerin kaynakları, veri toplanırken kullanılan araçlar ve bu verilere ait analizler hakkında bilgi verilmiştir.

#### 2.1. ARAŞTIRMANIN DESENİ

Bu araştırma; İstanbul ili Ümraniye ilçesinde MEB'e bağlı devlet ortaokullarında görevli öğretmenlerin örgütsel ve genel sinizm düzeylerini saptamak ve bu düzeyin cinsiyetleri, yaş aralıkları, eğitim düzeyleri, okulda çalışma süreleri, mesleki kıdemleri, mesleğini sevme durumları ve kadro durumları gibi değişkenler göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla nicel araştırma yaklaşımlarından biri olan ilişkisel tarama modelinde yapılmış bir araştırmadır.

Genel tarama modelleri, tek bir değişkenin ele alındığı ya da değişkenlerin tek tek ele alındığı tekil tarama modelleri ve iki veya daha fazla değişkenin arasındaki bağlantıların ele alınarak incelendiği ilişkisel tarama modelidir (Büyüköztürk vd.,2013). Karasar (2011), ise genel tarama modelini bir evrene dair karşılaştırma ve değerlendirme yaparak bir sonuca ulaşmak amacıyla evrenin tümünden ya da evrenin içinden bir grup üzerinde yapılan araştırma modeli olarak tanımlarken, iki veya ikiden daha çok değişken arasındaki ilişkinin seviyesini belirlemeyi hedefleyen araştırma modeline ise ilişkisel tarama modeli dendiğini belirtmektedir. İlişkisel tarama modelinde değişkenler arasında değişimin olup olmadığı, varsa değişimin derecesi korelasyon ve regresyon gibi analizlerle incelenir (Karasar, 1994).

#### 2.2. ÖRNEKLEM VE EVREN

Araştırma evreni İstanbul ili Ümraniye ilçesinde yer alan devlet ortaokullarında görevli öğretmenlerden oluşmaktadır. Yapılan araştırmalar sonucu, 2021- 2022 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Ümraniye ilçesinde yer alan resmi devlet ortaokulu sayısı

34 olup bu okullarda 1864 öğretmenin görev yapmakta olduğu belirlenmiştir (MEB, 2022).

Yazıcıoğlu vd. (2004) 'nin, farklı  $\alpha$  değerleri için evren büyüklüğüne göre en az kullanılması gereken örneklem büyüklüğü tablosu aşağıdaki gibidir.

**Tablo 2.1:**  $\alpha= 0.05$  İçin Örneklem Büyüklükleri.

Evren Büyüklüğü	$\alpha = 0.05$		
	(d)		
	q=0.5	q= 0.2	q=0.7
	p=0.5	p=0.8	p=0.3
100	80	71	77
500	217	165	196
750	254	185	226
1.000	278	198	244
<b>2.500</b>	<b>333</b>	<b>224</b>	<b>286</b>
5.000	357	234	303
10.000	370	240	313
25.000	378	244	319
50.000	381	245	321
100.000	383	245	322
1.000.000	384	246	323

Tablo 2.1'e baktığımızda 333 örnekten alınan verilerin 2.500 örneklem sayısına kadar evren büyüklüğü için yeterli olduğu görülmektedir ve bu araştırmada örneklem büyüklüğü 366 olarak belirlenmiştir.

Araştırmada veri toplama çevrimiçi olarak yapılmıştır. İstenilen sürede yeterli katılım sağlanamayınca ölçek araştırmacı tarafından, okullara gidilerek uygulanmış ve istenilen sayıya ulaştığında araştırmacının veri toplama işlemi tamamlanmıştır.

### 2.3. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

Öğretmenlere ilişkin demografik bilgiler Tablo 2.2'de belirtilmiştir.



**Tablo 2.2:** Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Veriler.

Değişkenler		N	%
Cinsiyetiniz	Erkek	94	25,7
	Kadın	272	74,3
Yaş Aralığınız	21-30 Yaş Arası	75	20,5
	31-40 Yaş Arası	163	44,5
	41-50 Yaş Arası	110	30,1
	51-60 Yaş Arası	18	4,9
Eğitim Düzeyiniz	Lisans	294	80,3
	Yüksek Lisans	72	19,7
Mesleki Kıdeminiz	1 - 5 Yıl	60	16,4
	6 - 10 Yıl	110	30,1
	11 - 15 Yıl	74	20,2
	16 - 20 Yıl	59	16,1
	21 Yıl ve Üstü	63	17,2
Bu Okuldaki Çalışma Süreniz	1 Yıldan Az	75	20,5
	2 - 5 yıl	153	41,8
	6 - 10 Yıl	94	25,7
	11 - 15 Yıl	36	9,8
	16 Yıl ve Üzeri	8	2,2
Mesleğinizi severek mi yapıyorsunuz?	Evet	348	95,1
	Hayır	18	4,9
Kadro Durumunuz	Kadrolu	335	91,5
	Ücretli	31	8,5
<b>Toplam</b>		<b>366</b>	<b>100</b>

Araştırmaya katılan ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin demografik bilgileri incelendiğinde örneklem grubu sayısı toplam 366'dır.

Cinsiyet değişkenine baktığımızda katılımcıların 272'si (% 74,3) kadın, 94'ü (% 25,7) erkek öğretmenden oluşmaktadır.

Yaş değişkenine baktığımızda, 75 katılımcı 21-30 yaşında (% 20,5), 163 katılımcı 31-40 yaşında (% 44,5), 110 katılımcı 41-50 yaşında (% 30,1), 18 katılımcı 51-60 yaşındaki (% 4,9) öğretmenlerden oluşmaktadır.

Eğitim d¼zeyi değişkenine baktığımızda 294 katılımcı lisans mezunu (% 80,3), 72 katılımcı ise y¼ksek lisans (% 19,7) mezunudur.

Mesleki kıdem değişkenine baktığımızda, 60 katılımcı 1-5 yıl arası (% 16,4), 110 katılımcı 6-10 yıl arası (% 30,1), 74 katılımcı 11-15 yıl arası (% 20,2), 59 katılımcı 16-20 yıl arası (% 16,1), 63 katılımcı 21 yıl ve ¼st¼ kıdeme (% 17,2) sahiptir.

Okulda çalıştığı s¼re değişkenine baktığımızda, 75 katılımcı 1 yıldan az (% 20,5), 153 katılımcı 2-5 yıl arası (% 41,8), 94 katılımcı 6-10 yıl arası (% 25,7), 36 katılımcı 11-15 yıl arası (% 9,8) ve 8 katılımcı 16 yıl ve ¼zeri (% 2,2) alışma s¼resine sahiptir.

Mesleğini severek yapıp yapmama değişkenine baktığımızda 348 katılımcının evet (% 95,1), 18 katılımcının ise hayır (% 4,9) cevabı verdiği g¼r¼lmektedir.

Kadro durumu değişkenine baktığımızda, 335 katılımcının kadrolu (% 91,5), 31 katılımcının ise ¼cretli (% 8,5) olduğu g¼r¼lmektedir.

#### 2.4. VERİ TOPLAMA ARACI VE VERİLERİN ANALİZİ

Veri toplama aracı, “Kişisel Bilgi Formu”, “Genel Sinizm ¼leđi” ve “¼rg¼tsel Sinizm ¼leđi” olmak ¼zere ¼ b¼l¼mden oluşmaktadır. Birinci b¼l¼mde “Kişisel Bilgi Formu” yer almaktadır. Araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Amacı ortaokullarda g¼rev yapan ¼đretmenlerin demografik ¼zelliklerini belirlemektir. İkinci b¼l¼mde “Genel Sinizm ¼leđi” bulunmaktadır. Amacı ortaokullarda g¼rev yapan ¼đretmenlerin genel sinizm d¼zeyini ¼lmektir. Son b¼l¼mde “¼rg¼tsel Sinizm ¼leđi” bulunmaktadır. Amacı ortaokullarda g¼rev yapan ¼đretmenlerin ¼rg¼tsel sinizm d¼zeylerini ¼lmektir.

Genel sinizm ¼leđi; Wrightsman (1992)’ın geliştirdiği, Erdost vd. (2007)’nin T¼rkeye uyarladığı on maddelik bir ¼lektir. ¼rg¼tsel sinizm ¼leđi ise Brandes (1997) tarafından geliştirilmiş olup, Erdost vd. (2007)’nin T¼rkeye uyarladığı on ¼ maddeden oluşan bir ¼lektir.

Erdost vd. (2007) tarafından yapılan çalışmayla genel sinizm ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliği kanıtlanmıştır ve ölçeğin güvenilirliği çerçevesinde Erdost vd. (2007) tarafından hesaplanan Cronbach's Alpha değeri 0.905 olarak bulunmuştur.

**Tablo 2.3:** Güvenirlik Analizi Sonuçları (Genel Sinizm Ölçeği).

	Cronbach's Alpha
Genel Sinizm	0,869

Tablo 2.3'de görüldüğü üzere; bu araştırma için uygulanan güvenilirlik analizi işlemi sonucunda Cronbach's Alpha değeri 0,869 olarak hesaplanmıştır. Genel sinizme ait soruların yüksek güvenilirlikte olduğu görülmektedir.

Örgütsel Sinizm ölçeği; 13 maddeden oluşmaktadır. Bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç alt boyuta sahiptir ve Erdost vd. (2007)'nin yaptığı çalışmayla Türkçe 'ye uyarlanmıştır. Bilişsel boyutta beş, duyuşsal ve davranışsal boyutlar dört maddeden oluşmaktadır. Brandes vd. (1999) faktör yüklerini bilişsel boyutta 0,63 ile 0,81 arasında; duyuşsal boyutta 0,75 ile 0,80 arasında ve davranışsal boyutta 0,54 ile 0,80 arasında hesaplamıştır. Bilişsel boyut için Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayıları 0,912, duyuşsal boyutta 0,864 ve davranışsal boyutta 0,719'dur.

**Tablo 2.4:** Güvenirlik Analizi Sonuçları (Örgütsel Sinizm Ölçeği).

	Cronbach's Alpha
Bilişsel Alt Boyut	0,920
Duyuşsal Alt Boyut	0,958
Davranışsal Alt Boyut	0,816
Örgütsel Sinizm	0,944

Tablo 2.4'te bu araştırma için yapılan güvenilirlik analizi sonuçları verilmiştir. Bilişsel alt boyuta ait Cronbach's Alpha değeri 0,920, duyuşsal alt boyuta ait Cronbach's Alpha değeri 0,958, davranışsal alt boyuta ait Cronbach's Alpha değeri 0,816 ve örgütsel sinizme ait Cronbach's Alpha değeri 0,944'tür. Araştırma için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda örgütsel sinizme ve alt boyutlarına ait soruların yüksek güvenilirlikte olduğu görülmektedir.

### 2.4.1. Verilerin Analizi

İstatistiksel verileri analiz etmek için SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) bilgisayar programı yaygın olarak kullanılmaktadır. Araştırmadan elde edilen veriler SPSS 26.00 programı ile incelenmiştir.

Araştırmadan elde edilen verilerin normal dağılımı sağlayıp sağlamadığı test edilmiştir. Normalite testi yapılırken; normal dağılım olarak kabul edilmesi için George ve Mallery (2010) çarpıklık ve basıklık değerlerinin 2.00 ile +2,00 arasında olması gerektiğini; Tabachnik ve Fidell (2013) çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1.50 ile +1,50 arasında olması gerektiğini göstermiştir. Araştırma sonuçlarına göre genel sinizm, bilişsel alt boyut, duyuşsal alt boyut, davranışsal alt boyut ve örgütsel sinizm çarpıklık ve basıklık değerleri yukarıda belirtilen değerlere göre incelendiği zaman, normal dağılım gösterdiği görülmüştür.

Tablo 2.5'te çalışmaya ait çarpıklık ve basıklık değerleri gösterilmiştir.

**Tablo 2.5:** Çarpıklık ve Basıklık Değerleri.

		İstatistik
Genel Sinizm	Çarpıklık	-0,578
	Basıklık	0,292
Bilişsel Boyut	Çarpıklık	0,545
	Basıklık	-0,329
Duyuşsal Boyut	Çarpıklık	1,015
	Basıklık	1,032
Davranışsal Boyut	Çarpıklık	-0,052
	Basıklık	-0,418
Örgütsel Sinizm	Çarpıklık	0,632
	Basıklık	0,310

Basıklık ve çarpıklık değerlerinin +2,00 ve -2,00 arasında olduğunda ya da normal dağılıma çok yakın olduğunda parametrik testler kullanılabildiğinden verilerin analizinde parametrik testler kullanılmıştır.

Genel sinizm ve örgütsel sinizm düzeylerinin demografik değişkenlere göre incelenmesinde *t*-testi ve One Way ANOVA testleri kullanılmıştır. *t*-testi ve One Way ANOVA testleri parametrik testlerdir. Genel ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesinde Pearson Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2011; Baykul ve Güzeller, 2014; Ural ve Kılıç, 2010).

5’li Likert tipi derecelendirmeye sahip Genel Sinizm Ölçeği ve Örgütsel Sinizm Ölçeği araştırmada kullanılmıştır. Ölçek seçenekleri verilen puanlar ve puan aralıkları tablo 2.6’da gösterilmiştir.

**Tablo 2.6:** Ölçek Seçeneklerine Göre Puan Aralıkları.

Ölçekler	Seçenekler	Verilen Puanlar	Puan Aralığı
Örgütsel Sinizm Ölçeği Genel Sinizm Ölçeği	Tamamen Katılıyorum	5	4.21–5.00
Örgütsel Sinizm Ölçeği Genel Sinizm Ölçeği	Katılıyorum	4	3.41–4.20
Örgütsel Sinizm Ölçeği Genel Sinizm Ölçeği	Kararsızım	3	2.61–3.40
Örgütsel Sinizm Ölçeği Genel Sinizm Ölçeği	Katılmıyorum	2	1.81–2.60
Örgütsel Sinizm Ölçeği Genel Sinizm Ölçeği	Hiç katılmıyorum	1	1.00–1.80

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3. BULGULAR

Dördüncü bölümde, katılımcılardan elde edilen veriler, istatistiksel analizler ile incelenmiştir.

#### 3.1. GENEL SİNİZM DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ VE DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE ANALİZLERİ

Bu bölümde ortaokullarda görev yapan katılımcıların genel sinizm düzeyleri belirlenmiş ve demografik değişkenlere göre ayrı ayrı durumları incelenmiştir.

##### 3.1.1. Genel Sinizm Düzeyinin Belirlenmesi

Katılımcıların genel sinizm tutumlarına yönelik aritmetik ortalamalar ve standart sapma değerleri Tablo 3.2’de verilmiştir.

**Tablo 3.1:** Katılımcıların Genel Sinizm Tutumlarına İlişkin Analizler.

	N	$\bar{x}$	ss
Genel Sinizm	366	3,37	0,66

Tablo 3.2 incelendiğinde; katılımcıların genel sinizm tutumlarına yönelik ifadelerine verdikleri cevapların ortalamalarının genel toplamı  $\bar{x} = 3,37$  olarak hesaplanmış olduğu, öğretmenlerin genel sinizm tutumlarının “kararsızım” aralığında ve orta düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların genel sinizm tutumlarına yönelik soruların aritmetik ortalamaları, standart sapma değerleri ve yüzde değerleri Tablo 3.3’de verilmiştir.

**Tablo 3.2:** Katılımcıların Genel Sinizm Tutumlarına İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Yüzde Değerleri.

	N	$\bar{x}$	ss	Hiç Katılmıyorum %	Katılmıyorum %	Kararsızım %	Katılıyorum %	Tamamen Katılıyorum %
M8	366	3,35	1,08	4,6	23,2	14,2	48,6	9,3
M9	366	2,48	0,91	8,2	55,5	18,3	16,7	1,4
M10	366	2,89	1,07	7,7	35,8	20,8	31,4	4,4
M11	366	3,69	0,98	1,4	15,8	11,7	54,1	16,9
M12	366	3,06	0,97	1,6	35,8	21,0	38,0	3,6
M13	366	3,40	0,96	1,9	19,9	23,2	46,2	8,7
M14	366	3,87	0,93	1,1	9,6	15,8	48,6	24,9
M15	366	3,81	0,86	0,8	10,4	11,7	60,9	16,1
M16	366	3,56	0,95	3,8	13,1	14,8	60,1	8,2
M17	366	3,63	1,02	3,0	14,8	14,5	51,6	16,1

Tablo 3.2 incelendiğinde; en yüksek ortalamaların sırayla M14 ( $\bar{x} = 3,87$ ), M15 ( $\bar{x} = 3,81$ ) ve M11 ( $\bar{x} = 3,69$ ) maddelerinden elde edildiği görülmüştür.

En düşük ortalamaların ise sırayla M9 ( $\bar{x} = 2,48$ ), M10 ( $\bar{x} = 2,89$ ) ve M12 ( $\bar{x} = 2,96$ ) maddelerinden elde edildiği anlaşılmaktadır.

### 3.1.2. Demografik Değişkenlere Göre Genel Sinizm Analizleri

#### 3.1.2.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Genel Sinizm Analizi

Katılımcıların genel sinizm düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla bağımsız örneklem için yapılan *t*-testi yapılmıştır.

Cinsiyet değişkenine göre genel sinizm tutumlarının aritmetik ortalama değeri, standart sapma değerleri ve *t*-testi sonuçları Tablo 3.4'te verilmiştir.

**Tablo 3.3:** Cinsiyet Değişkenine Göre, Katılımcıların Genel Sinizm Tutumlarının Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve t-testi Sonuçları.

	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	<i>t</i>	<i>p</i>
Genel Sinizm	Kadın	272	3,41	0,65	1,650	0,865
	Erkek	94	3,28	0,68		

Tablo 3.3 incelendiğinde, kadın katılımcıların genel sinizm tutumlarının ortalamalarının erkek katılımcıların ortalamalarına yakın olduğu görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre; katılımcıların genel sinizm tutumlarının [ $t_{(364)}=1,65; p>0.05$ ] cinsiyet değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı belirlenmiştir.

### 3.1.2.2. Yaş Değişkenine Göre Genel Sinizm Analizi

Katılımcıların genel sinizm tutumlarının yaş aralığına göre farklılaşp farklılaşmadığını saptamak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Yaş aralığı değişkenine göre genel sinizm tutumlarının aritmetik ortalaması, standart sapması ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi değerleri Tablo 3.5'te verilmiştir.

**Tablo 3.4:** Yaş Değişkenine Göre, Katılımcıların Genel Sinizm Tutumlarının Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Anova Sonuçları.

		N	$\bar{x}$	ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Ortalaması	<i>F</i>	<i>p</i>
Genel Sinizm	A 21-30 Yaş Arası	75	3,33	0,68	Gruplar Arası	0,135	0,308	0,819
	B 31-40 Yaş Arası	163	3,40	0,64				
	C 41-50 Yaş Arası	110	3,39	0,67	Grup İçi	0,438		
	D 51-60 Yaş Arası	18	3,27	0,65				

Tablo 3.4 incelendiğinde, genel sinizm tutumlarına yönelik olarak katılımcıların yaş aralıklarının ortalama değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir ve bu yakınlık katılımcıların genel sinizm tutumlarının [ $F_{(3-362)}=0,308$ ;



$p=0,819>0.05]$  yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı anlamına gelmektedir.

### 3.1.2.3. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Genel Sinizm Analizi

Araştırmaya katılan katılımcıların, eğitim düzeyine göre genel sinizm tutumlarının farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla t-testi yapılmıştır.

Katılımcıların genel sinizm tutumlarının eğitim düzeyi değişkenine göre aritmetik ortalama, standart sapma ve t-testi sonuçları Tablo 3.5'te verilmiştir.

**Tablo 3.5:** Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre, Katılımcıların Genel Sinizm Tutumlarının Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve t-testi Sonuçları.

	Gruplar	N		ss	t	p
Genel	Lisans	294	3,36	0,63	0,742	0,111
Sinizm	Lisansüstü	72	3,43	0,77		

Tablo 3.5'e bakıldığında, katılımcıların genel sinizm tutumlarının eğitim düzeyi aritmetik ortalamalarının birbirine yakın olduğu görülmektedir ve öğretmenlerin genel sinizm tutumları [ $t_{(364)} = 0,742; p=0,111>0.05]$  ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma saptanmamıştır.

### 3.1.2.4. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Genel Sinizm Analizi

Katılımcıların genel sinizm tutumlarının mesleki kıdeme göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Katılımcıların genel sinizm tutumlarının mesleki kıdem değişkenine göre aritmetik ortalaması, standart sapması ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi değerleri Tablo 3.6'da verilmiştir.

**Tablo 3.6:** Mesleki Kıdem Değişkenine Göre, Katılımcıların Genel Sinizm Tutumlarının Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Anova Sonuçları.

		N	$\bar{x}$	ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Ortalaması	F	p	
Genel Sinizm	A	1 - 5 Yıl	60	3,33	0,71	Gruplar Arası	0,571	0,684	
	B	6 - 10 Yıl	110	3,37	0,63				
	C	11 - 15 Yıl	74	3,39	0,68	Grup İçi			0,438
	D	16 - 20 Yıl	59	3,48	0,69				
	E	21 Yıl ve Üstü	63	3,31	0,61				

Tablo 3.6’ da görüldüğü gibi, katılımcıların genel sinizm tutumlarının mesleki kıdem değişkeni çerçevesinde ortalama değerleri yakındır. Analiz sonuçlarına göre; katılımcıların genel sinizm tutumları [ $F_{(4-361)} = 0,571$ ;  $p = 0,684 > 0.05$ ], eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamakta, diğer bir deyişle eğitim düzeyinden etkilenmemektedir.

### 3.1.2.5. Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Genel Sinizm Analizi

Katılımcıların, aynı okulda çalışma süresine bağlı olarak genel sinizm tutumlarının farklılaşp farklılaşmadığını saptamak amacıyla bağımsız örneklem için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Genel sinizm tutumlarının okulda çalışma süresi değişkenine göre aritmetik ortalama, standart sapma ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi değerleri Tablo 3.7’de verilmiştir.

**Tablo 3.7:** Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre, Katılımcıların Genel Sinizm Tutumlarının Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Anova Sonuçları.

		N	$\bar{x}$	ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Ortalaması	F	p	
Genel Sinizm	A	1 Yıldan Az	75	3,45	0,65	Gruplar Arası	0,233	0,531	0,713
	B	2 - 5 yıl	153	3,32	0,70				
	C	6 - 10 Yıl	94	3,38	0,63	Grup İçi	0,438		
	D	11 - 15 Yıl	36	3,43	0,62				
	E	16 Yıl ve Üzeri	8	3,35	0,55				

Tablo 3.7 incelendiğinde, genel sinizm tutumlarına yönelik olarak katılımcıların hizmet süresi ortalama değerlerinin yakın olduğu görülmektedir. Analiz sonuçları çerçevesinde; katılımcıların genel sinizm tutumları [ $F_{(4-361)} = 0,531$ ;  $p = 0,7128 > 0,05$ ] hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.

### 3.1.2.6. Mesleğini Severek Yapıp Yapmama Değişkenine Göre Genel Sinizm Analizi

Araştırmaya katılan katılımcıların, genel sinizm tutumlarının mesleğini severek yapıp yapmama değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığının ortaya koymak amacıyla *t*-testi yapılmıştır.

Genel sinizm tutumlarının mesleğini severek yapıp yapmama değişkenine göre aritmetik ortalama, standart sapma ve bağımsız örneklem için *t*-testi sonuçları Tablo 3.8'de verilmiştir.

**Tablo 3.8:** Mesleğini Severek Yapıp Yapmama Değişkenine Göre, Katılımcıların Genel Sinizm Tutumlarının Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve *t*-testi Sonuçları.

	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	t	p
Genel Sinizm	Hayır	18	3,59	0,50	1,460	0,152
	Evet	348	3,36	0,67		

Tablo 3.8 incelendiğinde, genel sinizm tutumlarına ilişkin mesleğini sevenlerin ve sevmeyenlerin ortalamalarının birbirine yakın olduğu gözlenmiştir. Analiz sonuçları çerçevesinde; katılımcıların genel sinizm tutumlarının  $[t_{(364)} = 1,460; p=0,152 > 0.05]$  mesleğini sevme değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı saptanmıştır.

### 3.1.2.7. Kadro Durumu Değişkenine Göre Genel Sinizm Analizi

Araştırmaya katılan katılımcıların, genel sinizm tutumlarının kadro durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığının ortaya koymak amacıyla, bağımsız örneklem için yapılan *t*-testi yapılmıştır.

Genel sinizm tutumlarının kadro durumu değişkenine göre aritmetik ortalama, standart sapma ve bağımsız örneklem için yapılan *t*-testi sonuçları Tablo 3.9’da verilmiştir.

**Tablo 3.9:** Kadro Durumu Değişkenine Göre, Katılımcıların Genel Sinizm Tutumlarının Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve *t*-testi Sonuçları.

	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	<i>t</i>	<i>p</i>
Genel Sinizm	Kadrolu	335	3,39	0,65	1,47	0,14
	Ücretli	31	3,21	0,74		

Tablo 3.9 incelendiğinde, genel sinizm tutumlarına ilişkin kadrolu ve ücretli öğretmenlerin ortalamalarının yakın olduğu görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre; öğretmenlerin genel sinizm tutumları  $[t_{(364)}=1,473; p=0,144 > 0.05]$  kadro durumu değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.

## 3.2. ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ VE DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE ANALİZLER

### 3.2.1. Örgütsel Sinizm Düzeyinin Belirlenmesi

Bu bölümde katılımcıların örgütsel sinizm olgusuna dair görüşlerinin bulguları; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutlar olarak incelenmekle birlikte öncelikle katılımcıların örgütsel sinizm tutumlarına ilişkin aritmetik ortalamaları ve standart sapma değerleri Tablo 3.10’da gösterilmiştir.

**Tablo 3.10:** Katılımcıların Örgütsel Sinizm Tutumlarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.

	N	$\bar{x}$	ss
Bilişsel Boyut	366	2,52	0,91
Duyuşsal Boyut	366	2,03	0,91
Davranışsal Boyut	366	2,84	0,91
Örgütsel Sinizm	366	2,46	0,81

Tablo 3.10 incelendiğinde; katılımcıların örgütsel sinizmi en yüksek “davranışsal” ( $\bar{x}=2.84$ ) alt boyutta algıladığı, davranışsal boyutu; “bilişsel” ( $\bar{x}=2.52$ ) ve “duyuşsal” ( $\bar{x}=2,03$ ) alt boyutun takip ettiği gözlenmiştir. Bu çerçevede duyuşsal alt boyutun “Katılmıyorum” aralığına, davranışsal ve bilişsel alt boyutun “Kararsızım” aralığına, örgütsel sinizm boyutunun ise “Katılmıyorum” aralığına denk geldiği saptanmıştır.

### 3.2.2. Alt Boyutlara Göre İstatistiksel Analizler

#### 3.2.2.1. Bilişsel (İnanç) Alt Boyut Analizleri

Bu bölümde, katılımcıların örgütsel sinizm tutumlarının bilişsel alt boyutuna yönelik aritmetik ortalama, standart sapma ve yüzde değerleri Tablo 3.11’de gösterilmiştir.

**Tablo 3.11:** Katılımcıların Örgütsel Sinizm Tutumlarının Bilişsel Alt Boyutuna İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Yüzde Değerleri.

	N	$\bar{x}$	ss	Hiç Katılmıyorum %	Katılmıyorum %	Kararsızım %	Katılıyorum %	Tamamen Katılıyorum %
M18	366	2,61	1,13	13,7	44,0	16,1	20,5	5,7
M19	366	2,51	1,02	12,0	48,9	17,8	18,3	3,0
M20	366	2,33	0,97	16,7	51,1	16,7	13,9	1,6
M21	366	2,64	1,10	11,7	43,4	19,7	19,1	6,0
M22	366	2,49	1,04	13,4	49,5	15,0	19,4	2,7

Tablo 3.11 incelendiğinde; en yüksek ortalamanın M21 ( $\bar{x} = 2.64$ ), en düşük ortalamanın M20 ( $\bar{x} = 2.33$ ) maddelerine ait olduğu görülmektedir.

### 3.2.2.2. Duyuşsal (Duygu) Alt Boyut Analizleri

Bu bölümde, katılımcıların örgütsel sinizm tutumlarının duyuşsal alt boyutuna yönelik aritmetik ortalama, standart sapma ve yüzde değerleri Tablo 3.12’de gösterilmiştir.

**Tablo 3.12:** Katılımcıların Örgütsel Sinizm Tutumlarının Duyuşsal Alt Boyuta İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Yüzde Değerleri.

	N	$\bar{x}$	ss	Hiç Katılmıyorum %	Katılmıyorum %	Kararsızım %	Katılıyorum %	Tamamen Katılıyorum %
M23	366	2,04	0,97	30,3	47,5	12,6	6,8	2,7
M24	366	2,04	0,96	30,1	48,4	11,7	7,7	2,2
M25	366	2,03	0,97	30,6	47,8	12,3	6,6	2,7
M26	366	2,03	0,97	30,6	49,2	9,0	9,3	1,9

Tablo 3.12 incelendiğinde; en yüksek ortalamanın M23 ve M24 ( $\bar{x} = 2.04$ ) maddelerine, en düşük ortalamanın ise M25 ve M26 ( $\bar{x} = 2,03$ ) maddelerine ait olduğu görülmektedir.

### 3.2.2.3. Davranışsal Alt Boyut Analizleri

Bu alt bölümde, katılımcıların örgütsel sinizm tutumlarının davranışsal alt boyutuna yönelik aritmetik ortalama, standart sapma ve yüzde değerleri Tablo 3.13’de gösterilmiştir.

**Tablo 3.13:** Katılımcıların Örgütsel Sinizm Tutumlarının Davranışsal Alt Boyutuna İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Yüzde Değerleri.

	N	$\bar{x}$	ss	Hiç Katılmıyorum %	Katılmıyorum %	Kararsızım %	Katılıyorum %	Tamamen Katılıyorum %
M27	366	2,35	1,12	23,5	42,6	11,7	19,4	2,7
M28	366	2,70	1,16	15,6	34,7	19,7	24,3	5,7
M29	366	3,14	1,13	9,8	24,6	10,4	51,6	3,6
M30	366	3,15	1,11	8,2	23,5	19,9	41,8	6,6

Tablo 3.13 incelendiğinde, en yüksek ortalamanın M30 ( $\bar{x}=3,15$ ) maddesinden, en düşük ortalamanın ise M27 ( $\bar{x}=2.35$ ) maddesinden elde edildiği görülmektedir.

### 3.2.3. Demografik Değişkenlere Göre Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarının Analizleri

#### 3.2.3.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Analizleri

Katılımcıların cinsiyet değişkeni çerçevesinde örgütsel sinizm tutumlarının farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak için, bağımsız örneklem için yapılan *t*-testi yapılmıştır.

Örgütsel sinizm tutumlarının cinsiyet değişkenine göre aritmetik ortalama, standart sapma ve bağımsız örneklem için *t*-testi sonuçları Tablo 3.14'te verilmiştir.

**Tablo 3.14:** Cinsiyet Değişkenine Göre, Katılımcıların Örgütsel Sinizm Tutumlarının Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve t-testi Sonuçları.

Alt Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	t	p
Bilişsel Alt Boyut	Erkek	366	2,57	0,95	-0,701	0,318
	Kadın	366	2,50	0,90		
Duyuşsal Alt Boyut	Erkek	366	2,01	0,96	0,248	0,762
	Kadın	366	2,04	0,90		
Davranışsal Alt Boyut	Erkek	366	2,80	0,92	0,481	0,984
	Kadın	366	2,85	0,90		
Örgütsel Sinizm	Erkek	366	2,46	0,84	0,009	0,678
	Kadın	366	2,46	0,80		

Tablo 3.14 incelendiğinde; örgütsel sinizm tutumlarına ilişkin erkek katılımcıların ortalamalarının alt boyutlar ve örgütsel sinizm tutumlarının cinsiyet değişkenine göre kadın katılımcılardan belirgin bir farklılaşmasının olmadığı gözlenmiştir. t-testi sonuçları; bilişsel alt boyut [ $t_{(364)}=-0,701$   $p=0,318>0,05$ ], duyuşsal alt boyut [ $t_{(364)}=0,248$   $p=0,762>0,05$ ], davranışsal alt boyut [ $t_{(364)}=0,481$ ,  $p=0,481>0,05$ ] ve örgütsel sinizm tutumları [ $t_{(364)}=0,481$ ,  $p=0,678>0,05$ ] cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.

### 3.2.3.2. Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Analizleri

Katılımcıların yaş değişkeni çerçevesinde örgütsel sinizm tutumlarının farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak için, bağımsız örneklem için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Örgütsel sinizm tutumlarının yaş değişkenine göre aritmetik ortalama, standart sapma ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi değerleri Tablo 3.15'te verilmiştir.



**Tablo 3.15:** Yaş Değişkenine Göre, Katılımcıların Örgütsel Sinizm Tutumlarının Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Anova Sonuçları.

Boyutlar	Yaş Grupları	N	$\bar{x}$	ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Ortalaması	F	p
Bilişsel Boyut	A 21-30 Yaş Arası	366	2,26	0,85	Gruplar Arası	2,212	2,679	<b>0,047*</b>
	B 31-40 Yaş Arası	366	2,56	0,96				
	C 41-50 Yaş Arası	366	2,59	0,87	Grup İçi	0,826		
	D 51-60 Yaş Arası	366	2,72	0,83				
Duyuşsal Boyut	A 21-30 Yaş Arası	366	1,83	0,81	Gruplar Arası	1,448	1,750	0,156
	B 31-40 Yaş Arası	366	2,08	0,97				
	C 41-50 Yaş Arası	366	2,07	0,89	Grup İçi	0,828		
	D 51-60 Yaş Arası	366	2,24	0,86				
Davranışsal Boyut	A 21-30 Yaş Arası	366	2,70	0,82	Gruplar Arası	1,093	1,331	0,264
	B 31-40 Yaş Arası	366	2,88	0,94				
	C 41-50 Yaş Arası	366	2,82	0,94	Grup İçi	0,821		
	D 51-60 Yaş Arası	366	3,13	0,77				
Örgütsel Sinizm	A 21-30 Yaş Arası	366	2,26	0,74	Gruplar Arası	1,461	2,242	0,083
	B 31-40 Yaş Arası	366	2,51	0,85				
	C 41-50 Yaş Arası	366	2,49	0,81	Grup İçi	0,652		
	D 51-60 Yaş Arası	366	2,69	0,72				

Tablo 3.15 incelendiğinde; katılımcıların örgütsel sinizm tutumlarının yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre, öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları bilişsel alt boyuta ( $F_{(3-362)} = 2,679$ ,  $p = 0,047 < 0,05$ ) göre farklılaşmaktadır. Duyuşsal alt boyut

( $F_{(3-362)}=1,75$ ,  $p=0,156>0.05$ ), davranışsal alt boyut ( $F_{(3-362)}=1,3311$ ,  $p=0,264>0.05$ ) ve örgütsel sinizm tutumları ( $F_{(3-362)}=2,242$ ,  $p=0,083>0.05$ ) yaş değişkenine göre farklılaşmamaktadır.

Katılımcıların örgütsel sinizm tutumları bilişsel alt boyuta ( $F_{(3-362)} =2,679$ ,  $p=0,047<0.05$ ) göre farklılaşmaktadır. Bilişsel alt boyutta farklılığın hangi yaş grupları arasında olduğunu ortaya koymak için Post Hoc analizlerinden LSD testi yapılmıştır. LSD test sonuçları Tablo 3.16’da gösterilmiştir.

**Tablo 3.16:** Yaş Değişkenine Göre, Örgütsel Sinizm Tutumlarının Bilişsel Boyut İçin LSD Fark Analizi.

		<i>p</i>	<i>Fark</i>
21-30 Yaş Arası (A)	31-40 Yaş Arası	<b>0,017*</b>	<b>A - B</b>
	41-50 Yaş Arası	<b>0,016*</b>	<b>A - C</b>
	51-60 Yaş Arası	0,053	
31-40 Yaş Arası (B)	21-30 Yaş Arası	<b>0,017*</b>	<b>B - A</b>
	41-50 Yaş Arası	0,822	
	51-60 Yaş Arası	0,478	
41-50 Yaş Arası (C)	21-30 Yaş Arası	<b>0,016*</b>	<b>C - A</b>
	31-40 Yaş Arası	0,822	
	51-60 Yaş Arası	0,559	
51-60 Yaş Arası (D)	21-30 Yaş Arası	0,053	
	31-40 Yaş Arası	0,478	
	41-50 Yaş Arası	0,559	

$p<0,05$

Bu testin sonuçlarına göre; anlamlı farklılaşmanın 21–30 (A) yaş grubunda olan öğretmenler ile yaş grupları 31–40 (B) ve 41–50 (C)) olan öğretmenler arasında olduğu tespit edilmiştir. Bulgulara göre; 21–30 (A) yaş grubunda olan öğretmenlerin sinizm ortalamalarının ( $\bar{x} =2.26$ ); 31–40 (B) yaş grubunda olan öğretmenlerin ortalamalarından ( $\bar{x} =2.56$ ) ve 41–50 (C) yaş grubunda olan öğretmenlerin ortalamalarından ( $\bar{x} =2.59$ ) daha düşük olduğu anlaşılmaktadır.

### 3.2.3.3. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Analizleri

Katılımcıların eğitim düzeyi değişkeni çerçevesinde örgütsel sinizm tutumlarının farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla, bağımsız örneklem için yapılan *t*-testi yapılmıştır.

Örgütsel sinizm tutumlarının eğitim düzeyi değişkenine göre aritmetik ortalama, standart sapma ve bağımsız örneklem için *t*-testi sonuçları Tablo 3.17’de verilmiştir.

**Tablo 3.17:** Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre, Katılımcıların Örgütsel Sinizm Tutumlarının Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve *t*-testi Sonuçları.

Alt Boyutlar	Gruplar	N	ss	<i>t</i>	<i>p</i>	
Bilişsel Alt Boyut	Lisans	294	2,51	0,92	0,215	0,850
	Lisansüstü	72	2,54	0,92		
Duyuşsal Alt Boyut	Lisans	294	2,02	0,91	0,553	0,771
	Lisansüstü	72	2,09	0,92		
Davranışsal Alt Boyut	Lisans	294	2,82	0,91	0,834	0,711
	Lisansüstü	72	2,92	0,91		
Örgütsel Sinizm	Lisans	294	2,45	0,81	0,599	0,753
	Lisansüstü	72	2,51	0,80		

Tablo 3.17 incelendiğinde; örgütsel sinizm tutumlarına ilişkin eğitim düzeyi seviyesi lisans olan öğretmenlerin ortalamalarının alt boyutlar ve örgütsel sinizm tutumlarının eğitim düzeyi değişkenine göre eğitim düzeyi yüksek lisans olan öğretmenlerden belirgin bir farklılaşmasının olmadığı gözlenmiştir. *t*-testi sonuçları; bilişsel alt boyut [ $t_{(364)}=-0,215$   $p=0,850>0,05$ ], duyuşsal alt boyut [ $t_{(364)}=0,553$   $p=0,771>0,05$ ], davranışsal alt boyut [ $t_{(364)}=0,834$ ,  $p=0,711>0,05$ ] ve örgütsel sinizm tutumları [ $t_{(364)}=0,599$ ,  $p=0,753>0,05$ ] cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.

### 3.2.3.4. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Analizleri

Katılımcıların mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel sinizm tutumlarının farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla, bağımsız örneklem için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Örgütsel sinizm tutumlarının mesleki kıdem değişkenine göre aritmetik ortalama, standart sapma ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi değerleri Tablo 3.18’de verilmiştir.

**Tablo 3.18:** Mesleki Kıdem Değişkenine Göre, Katılımcıların Örgütsel Sinizm Tutumlarının Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Anova Sonuçları.

Boyutlar	Eğitim Düzeyi	N	$\bar{x}$	ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Ortalaması	F	p
Bilişsel Alt Boyut	A 1 - 5 Yıl	366	2,23	0,88	Gruplar Arası	2,988	3,675	<b>0,006*</b>
	B 6 - 10 Yıl	366	2,40	0,90				
	C 11 - 15 Yıl	366	2,63	0,93	Grup İçi	0,813		
	D 16 - 20 Yıl	366	2,78	0,97				
	E 21 Yıl ve Üstü	366	2,61	0,83				
Duyuşsal Alt Boyut	A 1 - 5 Yıl	366	1,85	0,78	Gruplar Arası	1,329	1,607	0,172
	B 6 - 10 Yıl	366	1,98	0,94				
	C 11 - 15 Yıl	366	2,09	0,94	Grup İçi	0,827		
	D 16 - 20 Yıl	366	2,25	1,03				
	E 21 Yıl ve Üstü	366	2,04	0,81				
Davranışsal Alt Boyut	A 1 - 5 Yıl	366	2,52	0,87	Gruplar Arası	2,416	2,999	<b>0,019*</b>
	B 6 - 10 Yıl	366	2,81	0,86				
	C 11 - 15 Yıl	366	2,95	0,98	Grup İçi	0,805		
	D 16 - 20 Yıl	366	3,05	0,93				
	E 21 Yıl ve Üstü	366	2,85	0,84				
Örgütsel Sinizm	A 1 - 5 Yıl	366	2,20	0,73	Gruplar Arası	2,116	3,296	<b>0,011*</b>
	B 6 - 10 Yıl	366	2,40	0,81				
	C 11 - 15 Yıl	366	2,55	0,83	Grup İçi	0,642		
	D 16 - 20 Yıl	366	2,69	0,89				
	E 21 Yıl ve Üstü	366	2,50	0,72				

Katılımcıların mesleki kıdem değişkeni çerçevesinde örgütsel sinizm tutumlarının farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak amacıyla yapılan Anova testi sonuçlarına göre; katılımcıların örgütsel sinizm tutumları bilişsel alt boyut ( $F_{(4-361)} = 3,675, p=0,047 < 0.05$ ), davranışsal alt boyut ( $F_{(4-361)} = 2,999, p=0,019 < 0.05$ ) ve örgütsel sinizm tutumlarına ( $F_{(4-361)} = 3,296, p=0,011 < 0.05$ ) göre farklılaşmaktadır. Diğer taraftan duyuşsal alt boyuta ( $F_{(4-361)} = 1,607, p=0,172 > 0.05$ ) göre ise farklılaşmamaktadır.

Katılımcıların örgütsel sinizm tutumları bilişsel alt boyut ( $F_{(4-361)} = 3,675, p=0,047 < 0.05$ ), davranışsal alt boyut ( $F_{(4-361)} = 2,999, p=0,019 < 0.05$ ) ve örgütsel sinizm tutumlarına ( $F_{(4-361)} = 3,296, p=0,011 < 0.05$ ) göre farklılaşmaktadır. Bilişsel alt boyut, davranışsal alt boyut ve örgütsel sinizm tutumlarına göre farklılığın hangi mesleki kıdem grupları arasında olduğunu ortaya koymak için Post Hoc analizlerinden LSD testi yapılmıştır. LSD test sonuçları Tablo 3.19, Tablo 3.20 ve Tablo 3.21’de gösterilmiştir.

**Tablo 3.19:** Mesleki Kıdem Değişkenine Göre, Örgütsel Sinizm Tutumlarının Bilişsel Alt Boyut İçin LSD Fark Analizi.

		<i>p</i>	<i>Fark</i>
1 - 5 Yıl (A)	6 - 10 Yıl	0,241	
	11 - 15 Yıl	<b>0,012*</b>	<b>A - C</b>
	16 - 20 Yıl	<b>0,001*</b>	<b>A - D</b>
	21 Yıl ve Üstü	<b>0,020*</b>	<b>A - E</b>
6 - 10 Yıl (B)	1 - 5 Yıl	0,241	
	11 - 15 Yıl	0,095	
	16 - 20 Yıl	<b>0,009*</b>	<b>B - D</b>
	21 Yıl ve Üstü	0,142	
11 - 15 Yıl (C)	1 - 5 Yıl	<b>0,012*</b>	<b>C - A</b>
	6 - 10 Yıl	0,095	
	16 - 20 Yıl	0,333	
	21 Yıl ve Üstü	0,910	

**Tablo 3.19:** Mesleki Kıdem Değişkenine Göre, Örgütsel Sinizm Tutumlarının Bilişsel Alt Boyut İçin LSD Fark Analizi. (Devam)

		<i>p</i>	<i>Fark</i>
16 - 20 Yıl (D)	1 - 5 Yıl	<b>0,001*</b>	<b>D - A</b>
	6 - 10 Yıl	<b>0,009*</b>	<b>D - B</b>
	11 - 15 Yıl	0,333	
	21 Yıl ve Üstü	0,298	
21 Yıl ve Üstü (E)	1 - 5 Yıl	<b>0,020*</b>	<b>E - A</b>
	6 - 10 Yıl	0,142	
	11 - 15 Yıl	0,910	
	16 - 20 Yıl	0,298	

$p < 0,05$

Bu testin sonuçlarına göre; anlamlı farklılaşmanın 1–5 Yıl (A) grubunda olan öğretmenler ile mesleki kıdemleri 11–15 Yıl (C), 16–20 Yıl (D) ve 21 Yıl ve Üstü (E) olan öğretmenler arasında olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca 6–10 Yıl (B) grubu ile 16–20 Yıl (D) grubu arasında da anlamlı farklılaşma görülmüştür.

Bulgulara göre; 1–5 Yıl (A) grubunda olan öğretmenlerin bilişsel boyut mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel sinizm ortalamalarının ( $\bar{x} = 2,23$ ); 11–15 Yıl (C), 16–20 Yıl (D) ve 21 Yıl ve Üstü (E) grubunda olan öğretmenlerin ortalamalarından ( $\bar{x} = 2,63$ ), ( $\bar{x} = 2,78$ ), ( $\bar{x} = 2,61$ ) düşük olduğu anlaşılmaktadır.

**Tablo 3.20:** Mesleki Kıdem Değişkenine Göre, Örgütsel Sinizm Tutumlarının Davranışsal Alt Boyut İçin LSD Fark Analizi.

		<i>p</i>	<i>Fark</i>
1 - 5 Yıl (A)	6 - 10 Yıl	<b>0,044*</b>	<b>A - B</b>
	11 - 15 Yıl	<b>0,007*</b>	<b>A - C</b>
	16 - 20 Yıl	<b>0,001*</b>	<b>A - D</b>
	21 Yıl ve Üstü	<b>0,041*</b>	<b>A - E</b>
6 - 10 Yıl (B)	1 - 5 Yıl	<b>0,044*</b>	<b>B - A</b>
	11 - 15 Yıl	0,319	
	16 - 20 Yıl	0,099	
	21 Yıl ve Üstü	0,768	

**Tablo 3.20:** Mesleki Kıdem Değişkenine Göre, Örgütsel Sinizm Tutumlarının Davranışsal Alt Boyut İçin LSD Fark Analizi. (Devam)

		<i>p</i>	<i>Fark</i>
11 - 15 Yıl (C)	1 - 5 Yıl	<b>0,007*</b>	<b>C - A</b>
	6 - 10 Yıl	0,319	
	16 - 20 Yıl	0,503	
	21 Yıl ve Üstü	0,547	
16 - 20 Yıl (D)	1 - 5 Yıl	<b>0,001*</b>	<b>D - A</b>
	6 - 10 Yıl	0,099	
	11 - 15 Yıl	0,503	
	21 Yıl ve Üstü	0,225	
21 Yıl ve Üstü (E)	1 - 5 Yıl	<b>0,041*</b>	<b>E - A</b>
	6 - 10 Yıl	0,768	
	11 - 15 Yıl	0,547	
	16 - 20 Yıl	0,225	

*p*<0,05

Bu testin sonuçlarına göre; anlamlı farklılaşmanın 1–5 Yıl (A) grubunda olan öğretmenler ile mesleki kıdemleri 6-10 Yıl (B), 11–15 Yıl (C), 16-20 Yıl (D) ve 21 Yıl ve Üstü (E) olan öğretmenler arasında olduğu tespit edilmiştir.

Bulgulara göre; 1–5 Yıl (A) grubunda olan öğretmenlerin davranışsal boyutta mesleki kıdem değişkenine göre sinizm ortalamalarının ( $\bar{x}$  =2.52); 11–15 Yıl (C), 16-20 Yıl (D) ve 21 Yıl ve Üstü (E) grubunda olan öğretmenlerin ortalamalarından ( $\bar{x}$  =2,81), ( $\bar{x}$  =2,95), ( $\bar{x}$  =3,05), ( $\bar{x}$  =2,85) düşük olduğu anlaşılmaktadır.

**Tablo 3.21:** Mesleki Kıdem Değişkenine Göre, Örgütsel Sinizm Tutumları İçin LSD Fark Analizi.

		<i>p</i>	<i>Fark</i>
1 - 5 Yıl (A)	6 - 10 Yıl	0,124	
	11 - 15 Yıl	<b>0,011*</b>	<b>A - C</b>
	16 - 20 Yıl	<b>0,001*</b>	<b>A - D</b>
	21 Yıl ve Üstü	<b>0,037*</b>	<b>A - E</b>
6 - 10 Yıl (B)	1 - 5 Yıl	0,124	
	11 - 15 Yıl	0,194	
	16 - 20 Yıl	<b>0,023*</b>	<b>B - D</b>
	21 Yıl ve Üstü	0,407	
11 - 15 Yıl (C)	1 - 5 Yıl	<b>0,011*</b>	<b>C - A</b>
	6 - 10 Yıl	0,194	
	16 - 20 Yıl	0,323	
	21 Yıl ve Üstü	0,708	
16 - 20 Yıl (D)	1 - 5 Yıl	<b>0,001*</b>	<b>D - A</b>
	6 - 10 Yıl	<b>0,023*</b>	<b>D - B</b>
	11 - 15 Yıl	0,323	
	21 Yıl ve Üstü	0,191	
21 Yıl ve Üstü (E)	1 - 5 Yıl	<b>0,037*</b>	<b>E - A</b>
	6 - 10 Yıl	0,407	
	11 - 15 Yıl	0,708	
	16 - 20 Yıl	0,191	

$p < 0,05$

Bu testin sonuçlarına göre; anlamlı farklılaşmanın 1–5 Yıl (A) grubunda olan öğretmenler ile mesleki kıdemleri 11–15 Yıl (C), 16–20 Yıl (D) ve 21 Yıl ve Üstü (E) olan katılımcılar arasında olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca 6–10 Yıl (B) grubu ile 16–20 Yıl (D) grubu arasında da anlamlı farklılaşma görülmüştür.

Bulgulara göre; 1–5 Yıl (A) grubunda olan öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre sinizm ortalamalarının ( $\bar{x}=2,20$ ); 11–15 Yıl (C), 16–20 Yıl (D) ve 21 Yıl ve Üstü (E) grubunda olan öğretmenlerin ortalamalarından ( $\bar{x}=2,55$ ), ( $\bar{x}=2,69$ ), ( $\bar{x}=2,50$ ) düşük olduğu anlaşılmaktadır.



### 3.2.3.5. Okulda Çalışma Süresi Değişkeni Göre Örgütsel Sinizm Analizleri

Araştırmaya katılan katılımcıların, aynı okulda çalışma süresi değişkeni çerçevesinde örgütsel sinizm tutumlarının farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla bağımsız örneklemeler için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Örgütsel sinizm tutumlarının okulda çalışma süresi değişkenine göre aritmetik ortalama, standart sapma ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi değerleri Tablo 3.22’de verilmiştir.

**Tablo 3.22:** Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre, Katılımcıların Örgütsel Sinizm Tutumlarının Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Anova Sonuçları.

Boyutlar	Eğitim Düzeyi	N	$\bar{x}$	ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Ortalaması	F	p
Bilişsel Alt Boyut	A 1 Yıldan Az	366	2,38	0,91	Gruplar Arası	1,156	1,387	0,238
	B 2 - 5 Yıl	366	2,46	0,93				
	C 6 - 10 Yıl	366	2,66	0,99				
	D 11 - 15 Yıl	366	2,66	0,87	Grup İçi	0,833		
	E 16 Yıl ve Üzeri	366	2,50	0,86				
Duyuşsal Alt Boyut	A 1 Yıldan Az	366	1,96	0,99	Gruplar Arası	0,434	0,519	0,722
	B 2 - 5 Yıl	366	2,03	0,86				
	C 6 - 10 Yıl	366	2,12	0,99				
	D 11 - 15 Yıl	366	1,94	0,79	Grup İçi	0,837		
	E 16 Yıl ve Üzeri	366	2,25	0,69				

**Tablo 3.22:** Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre, Katılımcıların Örgütsel Sinizm Tutumlarının Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Anova Sonuçları.  
(Devam)

Boyutlar	Eğitim Düzeyi	N	$\bar{x}$	ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Ortalaması	F	p
Davranışsal Alt Boyut	A 1 Yıldan Az	366	2,75	0,89	Gruplar Arası	1,215	1,484	0,206
	B 2 - 5 Yıl	366	2,77	0,90				
	C 6 - 10 Yıl	366	2,99	0,96	Grup İçi	0,819		
	D 11 - 15 Yıl	366	2,97	0,82				
	E 16 Yıl ve Üzeri	366	2,53	0,76				
Örgütsel Sinizm	A 1 Yıldan Az	366	2,36	0,83	Gruplar Arası	0,671	1,019	0,397
	B 2 - 5 Yıl	366	2,42	0,80				
	C 6 - 10 Yıl	366	2,59	0,86	Grup İçi	0,658		
	D 11 - 15 Yıl	366	2,52	0,72				
	E 16 Yıl ve Üzeri	366	2,43	0,74				

Tablo 3.22 incelendiğinde Anova testi sonuçları; bilişsel alt boyut [ $F_{(4,361)}=1,387$   $p=0,238>0,05$ ], duyuşsal alt boyut [ $F_{(4,361)}=0,519$   $p=0,722>0,05$ ], davranışsal alt boyut [ $F_{(4,361)}=1,484$   $p=0,206>0,05$ ], ve örgütsel sinizm tutumları [ $F_{(4,361)}=1,019$   $p=0,397>0,05$ ], okulda çalışma süresine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.

### 3.2.3.6. Mesleğini Severek Yapıp Yapmama Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Analizleri

Katılımcıların mesleğini severek yapıp yapmama değişkene göre örgütsel sinizm tutumlarının farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla, bağımsız örneklem için yapılan t-testi yapılmıştır.

Örgütsel sinizm tutumlarının mesleğini severek yapıp yapmama değişkenine göre aritmetik ortalama, standart sapma ve bağımsız örneklem için *t*-testi sonuçları Tablo 3.23'te verilmiştir.

**Tablo 3.23:** Mesleğini Severek Yapıp Yapmama Değişkenine Göre, Katılımcıların Örgütsel Sinizm Tutumlarının Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve *t*-testi Sonuçları.

Alt Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	<i>t</i>	<i>p</i>
Bilişsel Alt Boyut	Evet	366	2,46	0,88	5,057	0,339
	Hayır	366	3,54	1,01		
Duyuşsal Alt Boyut	Evet	366	1,97	0,85	6,080	0,020*
	Hayır	366	3,25	1,17		
Davranışsal Alt Boyut	Evet	366	2,79	0,88	4,421	0,820
	Hayır	366	3,74	0,91		
Örgütsel Sinizm	Evet	366	2,41	0,77	5,874	0,250
	Hayır	366	3,51	0,92		

Bu testin sonuçlarına göre; anlamlı farklılaşmanın duyuşsal alt boyut [ $t_{(364)}=6,08$   $p=0,02<0,05$ ] te olduğu gözlenmiştir. Bilişsel alt boyut [ $t_{(364)}=5,057$   $p=0,339>0,05$ ], davranışsal alt boyut [ $t_{(364)}=4,421$   $p=0,82>0,05$ ] ve örgütsel sinizm tutumlarına [ $t_{(364)}=5,874$   $p=0,25>0,05$ ] göre anlamlı farklılaşmamıştır.

Bulgulara göre; duyuşsal boyut göre mesleğini sevme değişkenine göre mesleğini sevenlerin ortalamalarının ( $\bar{x}=1,97$ ); mesleğini sevmeyen öğretmenlerin ortalamalarından ( $\bar{x}=3,25$ ) düşük olduğu anlaşılmaktadır.

### 3.2.3.7. Kadro Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Analizleri

Araştırmaya katılan katılımcıların kadro durumu değişkeni çerçevesinde örgütsel sinizm tutumlarının farklılaşıp farklılaşmadığının ortaya koymak amacıyla bağımsız örneklem için yapılan *t*-testi yapılmıştır.

Örgütsel sinizm tutumlarının kadro durumu değişkenine göre aritmetik ortalama, standart sapma ve bağımsız örneklem için *t*-testi sonuçları Tablo 3.24'te verilmiştir.

**Tablo 3.24:** Kadro Durumu Değişkenine Göre, Katılımcıların Örgütsel Sinizm Sonuçlarına Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapmaları.

Alt Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	<i>t</i>	<i>p</i>
Bilişsel Alt Boyut	Kadrolu	366	2,56	0,91	2,769	0,284
	Ücretli	366	2,08	0,86		
Duyuşsal Alt Boyut	Kadrolu	366	2,06	0,91	1,866	0,374
	Ücretli	366	1,74	0,88		
Davranışsal Alt Boyut	Kadrolu	366	2,87	0,90	2,277	0,708
	Ücretli	366	2,48	0,88		
Örgütsel Sinizm	Kadrolu	366	2,50	0,81	2,592	0,534
	Ücretli	366	2,10	0,76		

Tablo 3.24 incelendiğinde; örgütsel sinizm tutumlarına ilişkin kadrolu öğretmenlerin ortalamalarının alt boyutlar ve örgütsel sinizm toplamında ücretli öğretmenlerden belirgin bir farklılaşmasının olmadığı gözlenmiştir. *t* testi sonuçları; bilişsel alt boyut [ $t_{(364)}=-2,769$   $p=0,284>0,05$ ], duyuşsal alt boyut [ $t_{(364)}=1,866$   $p=0,374>0,05$ ], davranışsal alt boyut [ $t_{(364)}=2,277$   $p=0,708>0,05$ ] ve örgütsel sinizm tutumları [ $t_{(364)}=2,592$ ,  $p=0,534>0,05$ ] kadro durumu değişkenine göre anlamlı farklılaşmamıştır.

### 3.3. GENEL VE ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ ANALİZİ

Katılımcıların, genel ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığını anlamak amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır.

**Tablo 3.25:** Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki Analizi

		$\bar{x}$	ss	Genel Sinizm	Örgütsel Sinizm
Genel Sinizm	Pearson Correlation	3,37	0,66	1	,311**
	<i>p</i>				0,000
	N				366
Örgütsel Sinizm	Pearson Correlation	2,46	0,81	,311**	1
	<i>p</i>				0,000
	N				366

$p<0,01$

Yapılan korelasyon analizi sonucunda sırayla, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin genel ( $\bar{x}=3,37$ ) ve örgütsel ( $\bar{x}=2,46$ ) sinizm düzeyleri arasında yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r=0,311$ ,  $p<0,01$ ).

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### 4. SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER

#### 4.1. SONUÇ VE TARTIŞMA

Genel sinizm kişilik sinizmi olarak da ifade edilmektedir. Genel bir davranış ve düşünüş kalıbını ifade etmekle birlikte bireyin hayata, çevresindekilere ve insanlara karşı güvensiz, umutsuz ve olumsuz bakış açısı olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel sinizm ise genel sinizmin bir türüdür ve çalışanın örgütüne karşı olumsuz bakış açısı ve tutumu şeklinde tanımlanmaktadır. Çalışmada genel sinizm ve örgütsel sinizm kavramları genel boyutta ve üç alt boyutuyla birlikte incelenmiştir. Çalışmadan elde edilen bulgular ve literatürde yer alan diğer çalışmalarla karşılaştırılması aşağıda verilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin genel sinizm tutumlarına ilişkin en yüksek ortalama M14 (Fırsatını bulsa, insanlar vergi vermezler) ve M15 (Günümüzde bencil insan çoktur ve benciller, diğerlerini kullanmayı sever) iken; en düşük ortalama M9 (Kişiler, diğer insanlara isteksizce yardım ederler) ve M10 (Birçok insan doğası gereği dürüst değildir) olmuştur. Ümraniye ilçesinde bulunan devlet ortaokullarında görev yapan ortaokul öğretmenlerinin genel sinizm düzeylerinin “kararsızım” basamağında ve orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşama, insanlara ve çevrelerine karşı orta düzeyde kötümser ve umutsuz bakış açısına sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Elde edilen veriler Uzun’un (2015) Giresun il merkezindeki okullarda çalışan öğretmenlere yönelik çalışmasında ulaştığı  $\bar{x}=3.27$  ortalama ve orta düzey sinik tutum sonucuyla; üniversitede görev yapan sekreterlerin genel sinizm ortalamalarını  $\bar{x}=3.19$  olarak orta düzeyde bulan Efiltili vd.’nin (2008) ve bir firmada çalışanların genel sinizm seviyesini orta düzeyde bulan Erdost vd.’nin (2007), sağlık çalışanlarının genel sinizm ortalamalarını  $\bar{x}=3.15$  olarak orta düzeyde bulan Akman’ın (2013) ve ayrıca Kanar’ın (2015) araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Öğretmenlerin genel sinizm düzeylerinin demografik değişkenlerden etkilenip etkilenmediğine dair sonuçlar ise şu şekildedir:

Öğretmenlerin genel sinizm düzeyleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu sonuç Abraham (2000)'ın genel sinizmi tanımlarken; bireylerde doğuştan gelen ve insan tutumlarını sürekli olumsuz olarak algılayan sinizm türüdür tanımını doğrular niteliktedir. Bu çerçevede bireyler doğuştan getirdiği olumsuz ve umutsuz bakış açısını yaşı kaç olursa olsun karakterinde taşıyabilir denebilir. Bu sonuç Tokgöz ve Yılmaz (2008)'in, Efilti vd. (2008)'nin, Erdost vd. (2007)'nin, Gezer (2018)' in, Andersson ve Bateman (1997)' in genel sinizm düzeyinin yaş değişkenine göre farklılaşmadığı bulgusuyla uyuşmaktadır. Ancak Uzun (2015)'un 22–31 yaş grubundaki öğretmenlerin, 32–41 ve 52–61 yaş grubundaki öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde sinizm yaşadıkları sonucu ile örtüşmemektedir.

Araştırmanın diğer bir sonucuna göre; öğretmenlerin genel sinizm düzeyleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu bulgu kadın ve erkek öğretmenlerin genel sinizm tutumları açısından birbirine benzer olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bu sonuç Tokgöz ve Yılmaz (2008) ve Gezer (2018)'in çalışmalarıyla benzerlik göstermektedir. Diğer taraftan; Kanter ve Mirvis (1989)' in, Mirvis ve Kanter (1991)'in iki farklı çalışmalarında erkeklerin genel sinizm düzeylerinin daha yüksek çıktığı çalışmalarıyla ve Uzun' un (2015) erkek öğretmenlerin genel sinizm ortalamalarını daha yüksek olduğu çalışmasıyla örtüşmemektedir.

Mesleki kıdem değişkenine göre ise; öğretmenlerin genel sinizm düzeyleri ile mesleki kıdem arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Akman (2013), Efilti vd. (2008), Bommer vd. (2005), Erdost vd. (2007) ve Uzun (2015)' un bulguları mesleki kıdemin genel sinizm düzeyini etkilemediği bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Öte yandan Gezer (2018)'in meslekte 21-30 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanlarının genel sinizm düzeyini, meslekte 11-20 yıl ve 30 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretim elemanlarının genel sinizm düzeylerinden daha yüksek olarak saptadığı çalışmasıyla örtüşmemektedir.

Öğretmenlerin genel sinizm düzeyleri ile okulda çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu sonuç; Tokgöz ve Yılmaz (2008)'in çalışmasıyla örtüşmemektedir.

Öğretmenlerin genel sinizm düzeyleri ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu sonuç; Akman (2013), Efilti vd. (2008), Sur (2010), Tokgöz ve Yılmaz (2008)'ın bulgularıyla örtüşmektedir. Öte yandan bu bulgular Andersson ve Bateman (1997)' in eğitim durumunun sinizm tutumları üzerinde etkili olduğu bulgusuyla örtüşmemektedir.

Öğretmenlerin genel sinizm düzeyleri ile mesleği sevip sevmeme arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu bulgu Gezer (2018)' in İstanbul'daki devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğretim üyeleri ile yaptığı çalışmanın sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Araştırmanın diğer bir sonucuna göre öğretmenlerin genel sinizm düzeyleri ile kadro durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Örgütsel sinizm tutumları boyutunda ise; en yüksek düzeyde “davranışsal” boyutta algılanmış, bunu “bilişsel” boyut takip ederken en düşük düzeyde algılanan boyut ise “duyuşsal” boyut olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin tüm alt boyutlarının genel toplamında örgütsel sinizm düzeyleri “katılmıyorum” düzeyindedir. Diğer taraftan davranışsal ve bilişsel alt boyut “kararsızım” düzeyinde, duyuşsal alt boyut ise “katılmıyorum” düzeyindedir. Diğer bir ifade ile örgütsel sinizm tüm alt boyutları genel toplamı ve duyuşsal alt boyut düşük düzeydeyken; davranışsal ve bilişsel alt boyutlar orta düzeydedir. Dolayısıyla; öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının ‘Az’ düzeyde olduğu ortaya çıkmaktadır. Söz konusu bulgular; Akman'ın(2013) çalışmasında bulunduğu sonuçlarla örtüşürken; Ergen'in(2015) Ankara'nın Yenimahalle ilçesinde görev yapan öğretmenlerle yaptığı çalışmadaki ‘orta düzey’ örgütsel sinizm seviyesi bulgusuyla ve araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm tutumlarını “kısmen katılıyorum” aralığında orta düzeyde bulan Kalağan'ın (2009), Helvacı ve Çetin'in(2012), Nartgün ve Kartal'ın (2013), Kalağan ve Güzeller' in (2010) ve Kanar'ın (2015) araştırma sonuçlarıyla örtüşmemektedir.

Örgütsel sinizmin; demografik değişkenlere göre farklılaşıp, farklılaşmadığına yönelik sonuçlar şu şekildedir:



Bulgulara göre; öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Söz konusu bulgu; Helvacı ve Çetin (2012), Ergen ve İnce (2017), Tokgöz ve Yılmaz (2008), Kalağan ve Güzeller (2010), Nartgün ve Kartal (2013), Mirvis ve Kanter' in (1991) bulgularıyla uyusmaktadır.

Araştırmanın bir diğer sonucuna göre ise; öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Bu bulgu öğretmenlerin kadın ya da erkek olmalarının, örgütsel sinizm düzeylerini etkilemediği sonucunu göstermektedir. James (2005) okul müdürü, öğretmen, öğretmen yardımcısı ve okulun diğer çalışanlarını içine alan geniş bir araştırma grubu ile yaptığı çalışmada cinsiyetle örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirlemiştir. Araştırma bulgusu Reichers vd. (1997), Andersson ve Bateman (1997), James (2005), Fero (2005), Bedeian (2007), Tokgöz ve Yılmaz (2008), Helvacı ve Çetin (2012), Şirin (2011), Kalağan ve Güzeller (2010), Chiaburu ve diğerleri (2013), Ergen ve İnce (2017)'nin araştırma sonuçlarıyla uyusmaktadır. Öte yandan Erbil (2013) çalışmasında bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre örgütlerine daha fazla sinik tutum içerisinde olduğunu saptamıştır. Cinsiyetin, örgütsel sinizm üzerinde bir etkisi olmadığı bulgusu; Altınöz ve diğerleri (2011), Lobnikar ve Pagon (2004)' nun bulgularıyla da örtüşmemektedir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Bu bulgular Helvacı ve Çetin (2012)' nin sonuçlarıyla benzeşmektedir. Kalağan ve Güzeller (2010) lisansüstü eğitim görmüş öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Tokgöz ve Yılmaz (2008), Erbil (2013), Delken (2004), Mirvis ve Kanter (1991) çalışmalarında örgütsel sinizm ve eğitim düzeyi arasında anlamlı bir ilişki saptamışlar ve eğitim seviyesi arttıkça örgütsel sinizmin arttığı sonucuna ulaşmışlardır.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile yaş, cinsiyet, eğitim durumu, okulda çalışma süresi, mesleğini severek yapma ve kadro durumu değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunmazken; öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu sonuçlara göre, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri, mesleki kıdem yani çalışılan toplam yıl

sayısından etkilenmektedir. 1–5 yıl arasında kıdeme sahip olan öğretmenler ile mesleki kıdemleri 11–15, 16-20 ve 21 yıl ve üzerinde olan öğretmenler ile arasında olduğu belirlenmiştir. Bunun dışında 6-10 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenler ile 16-20 yıl arasında kıdeme sahip olan öğretmenlerin arasında da anlamlı bir farklılaşma görülmüştür. 1–5 yıl arasında kıdeme sahip olan öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel sinizm ortalamalarının 1–15,16-20, 21 yıl ve üstü olan öğretmenlerin ortalamalarından düşük olduğu anlaşılmaktadır. 1-5 yıl kıdemi olan öğretmenlerin mesleki kıdemlerine bakıldığında sinizm ortalamalarının ‘‘Az’’ düzeyinde, 11–15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin ise ‘‘Orta’’ düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Özellikle 16-20 yıl arası kıdemli öğretmenlerin örgütsel sinizm ortalamalarının 11-15 yıl, 21 yıl ve üstü kıdemli öğretmenlere göre daha yüksek olması dikkat çekicidir.

Örgütsel sinizmin ilk basamağı olan, bilişsel (İnanç) boyut algılanma düzeyi bakımından ikinci sırada yer almaktadır. Bilişsel boyutu ölçmeye yönelik olarak ölçeğin 5 maddesinin içerisinde; en yüksek ortalamanın M21’e (Çalıştığım kurumda, çalışanlardan asıl yapılması beklenen davranışlar değil, başka davranışlar ödüllendirilir), en düşük ortalamanın M20’e (Çalıştığım kurum bir şeyi yapmayı planladığını söylüyorsa, bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım) ait olduğu anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin bilişsel sinizm tutumları ile cinsiyet, eğitim durumu, okulda çalışma süresi, mesleğini severek yapma, kadro durumu değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Yaş ve mesleki kıdem değişkenleri ile bilişsel sinizm tutumları arasında ise anlamlı bir fark bulunmaktadır. Yani yaş ve mesleki kıdeme göre öğretmenlerin bilişsel sinizm tutumları değişmektedir.

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin bilişsel sinizm tutumlarındaki farklılığın 21-30 yaş grubu ile 31-40 ve 41-50 yaş grupları arasında olduğu belirlenmiştir. 21-30 yaş arası öğretmenlerin bilişsel sinizm tutumları, 31-40 ve 41-50 yaş arası öğretmenlerin bilişsel sinizm tutumlarından daha düşük seviyededir. Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin mesleğe yeni başlamanın verdiği heyecanla örgütüne karşı olumsuz düşünceler ve umutsuzluk beslemediği; 31-40 ve 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlerin ise ilk heyecanlarını ve motivasyonlarına kaybederek ve geçmişte

yaşadıkları olumsuz tecrübelerinin de etkisiyle örgütlerine karşı olumsuz düşünceler ve ön yargılar geliştiriyor olabilecekleri söylenebilir. 51-60 yaş arası öğretmenlerin pek çok tecrübe edinerek örgütlerindeki genel teamüllere daha hakim olmaları, örgütlerde yaşanan olumsuzlukları kabullenme yolunu seçmeleri sebebiyle veya emekliliğe yakın olmanın getirdiği hoşgörülü bakış açısı dolayısıyla bilişsel alt boyutta sinik düşüncelere saplanmıyor olabilirler.

Mesleki kıdem değişkenine göre, öğretmenlerin bilişsel sinizm tutumlarındaki anlamlı farklılaşmanın; 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerle 11-15, 16-20, 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenler arasında olduğu, 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin bilişsel sinizm tutumlarının 11-15, 16-20, 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin bilişsel sinizm tutumlarından daha düşük olduğu belirlenmiştir. 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin sinizm ortalamaları "az" düzeyindeyken, 11-15, 16-20, 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin sinizm ortalamalarının "orta" düzeydedir. Ayrıca 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerle 16-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler arasında da farklılaşma belirlenmiştir. Yani mesleki kıdem arttıkça bilişsel alt boyutta sinizm oranı da artmaktadır. Öğretmenlerin mesleğe yeni başladıkları dönemde işe yeni başlamanın verdiği heyecan ve idealistlikle örgütlerine karşı negatif düşüncelere, olumsuz inançlara saplanmadan mesleklerini icra ederken; öğretmenlerin kıdemi arttıkça ve iş yaşamına dair olumsuz tecrübeleri çoğaldıkça örgütsel sinizm düzeylerinin bilişsel boyutta arttığı sonucu çıkarılabilir.

Örgütsel sinizmin alt boyutlarından duyuşsal boyut algılanma düzeyi bakımından en son sırada yer almaktadır. Duyuşsal boyutu temsil eden 4 maddeden en yüksek ortalamanın M23 (Çalıştığım kurumu düşündüğümde sinirlenirim) ve M24 (Çalıştığım kurumu düşündüğümde moralim bozulur), en düşük ortalamanın ise M18 (Çalıştığım kurumu düşündüğümde gerilim yaşarım) ve M19' dan (Çalıştığım kurumu düşündüğümde endişe duyarım) elde edilmiştir. Öğretmenlerin duyuşsal sinizm tutumları ile cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, mesleki kıdem, okulda çalışma süresi, kadro durumu değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunmazken; mesleğini severek yapma değişkeni arasında anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Erbil (2013) mesleki kıdemi fazla olan çalışanların duyuşsal boyutta örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu

bulgusuna ulaşmıştır. Yine Erbil (2013) çalışmasında kadro durumu değişkenine göre de anlamlı farklılık tespit etmiş ve kadrolu çalışanların sözleşmeli çalışanlara göre duyuşsal boyutta daha fazla örgütsel sinizm yaşadığını saptamıştır.

Öğretmenlerin duyuşsal sinizm tutumları ile mesleğini severek yapma değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Duyuşsal alt boyutta mesleğini sevme değişkenine göre; mesleğini sevmeyen öğretmenlerin ortalamaları  $\bar{x} = 3,25$  iken, mesleğini seven öğretmenlerin ortalamaları  $\bar{x} = 1,97$ 'tir. Diğer bir deyişle duyuşsal boyutta mesleğini severek yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm seviyeleri ‘’az’’ düzeyindeyken; mesleğini severek yapmayanların örgütsel sinizm seviyeleri ‘’orta’’ düzeydedir. Söz konusu bulgular duyuşsal alt boyutta mesleğini severek yapma değişkeninin örgütsel sinizm tutumlarını etkilemediği sonucuna ulaşan Gezer (2018)'in bulgularıyla örtüşmemektedir. Mesleğini sevmeyen öğretmenlerin duyuşsal boyutta örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek çıkması olası bir sonuçtur; çünkü mesleğini severek yapmayan öğretmenlerin mesleklerine karşı ön yargılı olması, örgütüne karşı olumsuz duygular beslemesi ve bunu tutumlarına yansıtması kaçınılmaz olabilmektedir.

Örgütsel sinizmin alt boyutlarından davranışsal boyutta en yüksek ortalamanın M30 (Çalıştığım kurumun uygulama ve politikalarını eleştiririm), en düşük ortalamanın ise M27' den (Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, çalıştığım kurum hakkında yakınırım) elde edilmiştir. Öğretmenlerin davranışsal sinizm tutumları ile öğretmenlerin yaş, cinsiyet, eğitim durumu, okulda çalışma süresi, mesleğini severek yapma ve kadro durumu değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Ancak öğretmenlerin davranışsal sinizm tutumları ile mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu sonuçlar çerçevesinde öğretmenlerin davranışsal sinizm tutumlarının mesleki kıdem yani çalışılan toplam yıl sayısından etkilendiği söylenebilir. Mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılığın 1–5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerle ile mesleki kıdemleri 6-10, 11-20, 21 ve üstü olan öğretmenler arasında olduğu saptanmıştır. 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin davranışsal sinizm tutumlarının 6-10, 11- 20, 21 ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerden daha düşük olduğu tespit edilmiştir; diğer bir ifadeyle 1-5 yıl

arası kıdeme sahip öğretmenlerin sinizm ortalamaları "az" düzeyindeyken, 11-15, 16-20, 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin sinizm ortalamalarının "orta" düzeydedir. Yani mesleki kıdem arttıkça davranışsal alt boyutta sinizm oranı da artmaktadır. Örgütsel sinizmin bilişsel alt boyutunda mesleki kıdem değişkeninde de aynı farklılığın saptanması dikkat çekicidir. Buradan öğretmenlerin bilişsel ve davranışsal boyutta kıdemleri arttıkça sinizm tutumlarının arttığı sonucuna ulaşılabilir. Öğretmenlerin davranışsal sinizm tutumları ile cinsiyet, yaş, eğitim durumu, okulda çalışma süresi, kadro durumu, mesleğini severek yapma değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Öte yandan örgütsel sinizmin davranışsal alt boyutunda Erbil (2013), Lobnikar ve Pagon (2004) bayanların erkeklere göre örgütlerine karşı daha fazla sinik tutum içerisinde olduğunu saptamıştır.

Araştırma sonuçlarına öğretmenlerin genel sinizm tutumları ile örgütsel sinizm tutumları arasında ise yüksek düzeyde anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Yani katılan öğretmenlerin genel sinizm düzeyleri arttıkça örgütsel sinizm düzeyleri de artmaktadır. Öğretmenlerin genel sinizm düzeyi "orta" düzeydeyken, örgütsel sinizm düzeyleri "az" seviyesinde çıkmıştır. Genel ve örgütsel sinizmin alt boyutlarından öğretmenler en çok "davranışsal" ardından "bilişsel" en son ise "duyuşsal" boyutta algılamaktadırlar. Bu çalışmanın bulguları çerçevesinde öğretmenlerin genel ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu sonucun literatürdeki diğer çalışmalarla örtüştüğü gözlemlenmiştir. Akman (2013), Kanar (2015), Uzun (2015), Ağırdan (2016), Chiabura vd. (2013), Gedik (2017), Efilti vd. (2008) yaptıkları çalışmalarda katılımcıların genel ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Bu verilerden yola çıkarak özel yaşamında sinik tutumlara ve düşüncelere sahip bireyler, bu duygu ve tutumlarını çalışma yaşamlarına ve örgüt içindeki çalışma arkadaşlarına da yansıtabilmektedirler. Bireyin karakterine yerleşmiş kişilik özelliklerinin örgüt yaşantısı içerisinde de kendisini göstermesi kaçınılmaz olabilmektedir.

#### 4.2. ÖNERİLER

Araştırmanın bu alt bölümünde, uygulayıcılara ve araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur.

#### 4.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler

1. Araştırma bulgularına göre; öğretmenlerin genel sinizm düzeyi “orta” düzeyken, örgütsel sinizm seviyeleri “az” düzeyindedir ve bu sonuç öğretmenlerin örgütlerinden ziyade hayata yönelik olarak daha olumsuz bir bakış açısı geliştirdiğini göstermektedir. Bu bağlamda öğretmenlerin mevcut çalışma koşulları ve toplumsal pozisyonlarını iyileştirilmesi gibi adımların atılması faydalı olabilir.
2. Meslekte belli bir kıdeme ulaşmış öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyinin daha yüksek çıktığı bulgusu çerçevesinde ; öğretmenlerin motivasyonlarını arttırmak adına çeşitli imkanlar (kariyer basamaklarında öncelik verilmesi, sosyo-kültürel geziler) sunulabilir ve okuldaki karar alma mekanizmalarında mesleki tecrübelerinden faydalanmak adına daha aktif rol almaları sağlanabilir.
3. Örgütsel sinizmi katılımcıların en yüksek davranışsal alt boyutta algıladığı ve davranışsal alt boyuttaki maddelerden “Çalıştığım kurumun uygulama ve politikalarını eleştiririm” ve “Çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında başkalarıyla konuşurum.” maddelerinin en yüksek ortalamaya sahip olduğu sonucu çerçevesinde okul yöneticilerinin, örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını ve aidiyet duygularını oluşturacak ya da güçlendirecek uygulamalara ve etkinliklere yer vermeleri gerektiği, ayrıca öğretmenlere değerli olduklarının hissettirilmesinin, fikirlerine değer verilmesinin ve okulda alınan kararlara katılımının sağlanmasının önemli olduğu söylenebilir.
4. Örgütsel sinizmin bilişsel alt boyutunda en yüksek ortalamaya sahip “Çalıştığım kurumda, çalışanlardan asıl yapılması beklenen davranışlar değil, başka davranışlar ödüllendirilir.” maddesidir. Bu bağlamda okul yöneticilerinin öğretmenlerden beklediği görev kalemlerini net olarak ifade etmesi ve okul içindeki ödül dağıtımını ve diğer uygulamalarda adaletli, şeffaf olması önemlidir.

5. Örgütsel sinizmin duyuşsal alt boyutunda en yüksek ortalamaya sahip olan “Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim, moralim bozular.” Maddesi olduğu göz önünde bulundurulursa; okul idarecilerinin okulda kapsayıcı, öğretmene değer verdiğini hissettiren ve eleştiriye açık bir atmosfer yaratması önemli görünmektedir.

#### **4.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler**

1. Bu araştırmanın evreni, İstanbul ilinin Ümraniye ilçesi ile sınırlı tutulmuştur. Farklı il ve ilçelerdeki örneklem gruplarında farklı bulgular elde edilebilir.
2. Araştırmanın katılımcıları olarak Ümraniye ilçesinde görev yapan ortaokul öğretmenleri belirlenmiştir. İstanbul’un en kalabalık ilçelerinden olması hasebiyle okul sayısı fazla olan bu ilçede araştırma grubu olarak anaokulları, ilkokul, lise ya da akademik örgütler seviyesinde araştırmalar yapılabilir.
3. Bu araştırma Ümraniye ilçesindeki öğretmenleri kapsayan bir araştırmadır. Aynı problem eğitim örgütlerinde; okul yöneticileri, okulda çalışan memurların ve öğrencilerin görüşlerini kapsayacak biçimde ele alınabilir.
4. Eğitim örgütlerinde ortaya çıkabilecek örgütsel sinizmin örgüte vereceği zararlar göz önüne alındığında; okullarda örgütsel sinizmin ortaya çıkmasını engellemek ya da ortaya çıktığında bununla baş edebilmek adına hangi stratejilerin uygulanabileceğine dair araştırmalar yapılmalıdır.

## KAYNAKÇA

- Abraham, R.** (2000). Organizational cynicism: bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126 (3), 269–292.
- Ağrdan, Ö.** (2016) Örgütsel Sinizm: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Kültür Üniversitesi İşletme Yüksek Lisans Programı. İstanbul
- Akçadağ, T.** (2014). Okul Yöneticilerinin Bakış Açılılarıyla Yöneticilerin Yetiştirilme, Atama ve Yer Değiştirmeleri; Sorunlar ve Çözümler. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi
- Akdemir, B., Kırmızıgül, B., Zengin, Y.** (2016). Örgütsel Sinizm ile İş Performansı Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6 (2), 115-130.
- Akgün, Z.** (2019). Akademik Personellerin Örgütsel Adalet Algısı ile Örgütsel Sinizm Tutumlarının Belirlenmesi: Manisa Celal Bayar Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Örneği (Master's Thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Akman, G.** (2013). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Akpolat, T., Oğuz, E.** (2015). İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinde Örgütsel Sinizmin İşe Yabancılaşma Düzeyine Etkisi. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 11 (3).
- Altinkurt, Y., Yılmaz, K., Erol, E., & Salah, E. T.** (2014). Okul Müdürlerinin Kullandığı Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki. *Journal Of Teacher Education And Educators*, 3(1): 25-52.
- Altınöz, M., Çöp, S., Sığındı, T.** (2011). Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11 (21) , 285-316 .
- Andersson, L. M.** (1996). Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework. *Human Relations*. c. 49. s. 11: 1395 – 1418
- Andersson, L. M. and Bateman, T. S.** (1997). Cynicism In The Workplace: Some Causes And Effects. *Journal Of Organizational Behavior: The International Journal Of Industrial, Occupational And Organizational Psychology And Behavior*, 18(5), 449-469.



- Apaydın, Ç.** (2012). Relationship between workplace bullying and organizational cynicism in Turkish public universities. *African Journal of Business Management*, 6(34), 9649-9657.
- Aydın, K.** (2004). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve Tükenmişliği Etkileyen Bazı Faktörlerin İncelenmesi: Aksaray İli Örneği. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı (Yüksek Lisans Tezi), Ankara.
- Barefoot, J.C., Dodge, K.A., Peterson, B.L., Dahlstrom, W.G. And Williams, R.B.,** (1989) “The Cook-Medley Hostility Scale: Item Content And Ability To Predict Survival”, *Psychosomatic Medicine*, No.51, 46-57.
- Bateman, T. S., Sakano, T. and Fujita, M.** (1992). Roger, me, and my attitude: film propaganda and cynicism toward corporate leadership. *The Journal of Applied Psychology*, 77 (5), 768–771.
- Batmantaş, H. & Örucü, E.** (2018). Örgütsel Güven İle Sinizm Arasındaki İlişki Bir Uygulama-29.10.18 . *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi* , 18 (36) , 198-214 .
- Baykul, Y., & Güzeller C. O.** (2014). Sosyal bilimler için istatistik: SPSS uygulamalı. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Baysal, C.A., Paksoy, M.** (1999) “Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer- Allen Modeli”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt 28, Sayı:1, S:7.
- Bedeian, A. G.** (2007). Even If the Tower is “Ivory,” It isn’t “White”: Understanding the Consequences of Faculty Cynicism. *Academy of Management Learning and Education*. c. 6. s. 1: 9–32.
- Bommer, W.H., Rich, G.A. and Rubin, R.S.,** (2005) “Changing Attitudes About Change: Longitudinal Effects of Transformational Leader Behaviour on Employee Cynicism about Organizational Change”, *The Journal of Organizational Behaviour*, 26, 733-753.
- Bozbayındır, F, Kayabaşı, E.** (2014). The Reasons and Effects of Organizational Cynicism in Secondary Schools. *Gaziantep University Journal of Social Sciences* , 13 (1) , 211-227
- Brandes, P.M.** (1997). *Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences*. Unpublished doctoral dissertation, The University of Cincinnati, Cincinnati.
- Brandes, P., Castro, S. L., James, M. S. L., Martinez, A. D., Matherly, T. A., Ferris, G. R., & Hochwarter, W. A.** (2008). The interactive effects of job insecurity and organizational cynicism on work effort following a layoff. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 14(3), 233-247

- Büyükada, S., Kılıç, G. N., Kocabaş, P. D. İ. & Karabay, A.** (2021). Investigation of Burnout Levels of School Administrators and Teachers in the COVID-19 Epidemic Process . *International Journal of Psychology and Educational Studies* , Special Issue , 118-128
- Büyüköztürk, Ş.** (2011). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı- İstatistik, Araştırma Deseni, Spss Uygulamaları ve Yorum* (15. Baskı). Ankara: Pegem Akademi
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç, Ç. E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F.** (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (15.Basım). Ankara: Pegem Akademi.
- Byrne, Z. S., Hochwarter, W. A.** (2007). “Perceived Organizational Support and Performance Relationships Across Levels of Organizational Cynicism”, *Journal of Managerial Psychology* 23(1), 2007, s: 54-72.
- Candan, H.** (2016). Örgütsel Sinizm ve İş gören Performansına Olası Etkileri, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi*, 1, ss.181-194.
- Cevizci, A.** (2002). *Etiğe giriş*. İstanbul: Paradigma Yayınları
- Chiaburu, S. D., Peng, C. A., Oh I., Banks C. G. and Lomeli, C. L.** (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 181–197.
- Cook, W. W. and Medley, D.M.** (1954). Proposed hostility and pharisaic-virtue scales for the MMPI. *Journal of Applied Psychology*. 38(6), 414–418.
- Costa, P. T., Zonderman, A. B., McCrae, R. R. and Williams, R. B.** (1986). Cynicism and paranoid alienation in the Cook and Medley HO scale. *Psychosomatic Medicine*. 48(3/4), 283–285.
- Çağ, A.** (2011). Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çakır, Ö.** (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Çetin, B., Özgan, H. ve Bozbayındır, F.,** (2013). “İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ile Sinizm Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Akademik Bakış Dergisi*, S.37.
- Dean, Jr, J.W., Brandes, P. and Dharwadkar, R.** (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 23 (2), 341–352.
- Delken, M.** (2004) “Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers,” Unpublished master’s thesis, University of Maastricht, s: 11-52.
- Duman, N., Sak, R. & Şahin Sak, İ.** (2020). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Tutumlarının İncelenmesi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17 (1), 1098-1127.

- Eaton, J. A.** (2000). A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism. Doctoral Dissertation. York University Graduate Program to Psychology.
- Efiliti, S., Gönen, Y. ve Öztürk, F.** (2008). "Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesinde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması" 7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon, 1-14.
- Elma, C.** (2003). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Ankara İli Örneği) (Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara,
- Erbil, S.** (2013). Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Erdoğan, P., Iraz, R.** (2019). Örgütsel Vatandaşlık, Örgütsel Sinizm ve Tükenmişliğe Pozitif Psikolojik Sermaye Etkisi, 107, Eğitim Yayınevi: Konya
- Erdost, H.E., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M.** (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi. 15. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, 25-27 Mayıs 2007. Sakarya: Sakarya Üniversitesi: 513-523.
- Ergen, S.,** (2015). "Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki", Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ergen, H. & İnce, Ş.** (2017). İlköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri: Mersin Örneği. Hacettepe Journal of Educational Research , 3 (1)
- Fero, H. C.** (2005). Flow and cynicism in the workplace. Unpublished doctoral dissertation, Claremont Graduate University, Claremont, California.
- Gedik, S.** (2015). Kişilik Sinizminin Örgütsel Sinizm Üzerinde Etkisi: Antalya'daki A Grubu Seyahat Acentalarında Bir Uygulama. YÖK Ulusal Tez Merkezi - Akdeniz Üniversitesi
- George, D., & Mallery, M.** (2010). SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson
- Gezer, E., Kocabaş, P. D. İ. & Kılıç, G. N.** (2018). Yabancı Diller Yüksekokullarında Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. International Journal of Field Education , 6 (2) , 84-99
- Gouldner A. W. (1960).** The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. American Sociological Review, Vol. 25, No. 2, pp. 161-178

- Graham, J. R.** (1993). *MMPI-2: Assessing personality and psychopathology*. New York: Oxford University Press.
- Gövez, E.** (2013). Örgütsel Sinizm ve Dönüştürücü/ Etkileşimci Liderlik Arasındaki İlişki -Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Güzeller, C. O., Kalağan G.** (2008). Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması ve Çeşitli Değişkenler Açısından Eğitim Örgütlerinde İncelenmesi. 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 16-18 Mayıs 2008. İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi: 87-94.
- Helvacı, A. M.** (2013). Örgütsel Sinizm. H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz (Ed.), *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar İçinde*, 383-297. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Helvacı, A. M.** (2010). *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar*. Ankara: Pegem Yayınevi
- Helvacı, A. M. ve Çetin, A.** (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği). *International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, Volume 7/3, 1495-1497.
- İnceoğlu, M.** (2004). *Tutum, algı, iletişim*. Ankara: Elips Kitap.
- İçerli, L.** (2010) Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi (5:1), 2010.
- James, M. S. L.** (2005). *Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems on School Systems*. Doctoral Dissertation. The Florida State University.
- Johnson, J.L. And O'leary-Kelly, A.M.** (2003) "The Effects Of Psychological Contract Breach And Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations Are Created Equal", *Journal Of Organizational Behavior*, 24 (5), 627-647
- Kalağan, G.** (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kalağan, G. & Güzeller, C. O.** (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27 (27), 83-97

- Kanar, D.** (2015). Hastanede Çalışan İdari Personelin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzelerinin Belirlenmesi. Okan Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Kantarcioğlu J.** (2016). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ermeni Azınlık Okulları Organizational Culture and Organizational Cynicism Relations Armenian Minority Schools.YÖK Ulusal Tez Merkezi-Bahçeşehir Üniversitesi
- Kanter, D. L. and Mirvis. P. H.** (1989). *The Cynical Americans*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Karaköse, T. ve Kocabaş İ.** (2006). Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerinde Etkileri. Eğitimde Kuram ve Uygulama, 2 (1), 3-14
- Karasar, N.** (2008). Bilimsel araştırma yöntemi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaşka Üreten, Z, Gemlik, H.** (2016). Sağlık Meslek Gruplarının Örgütsel Sinizm Düzeylerini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma: Kamu Hastanesi ile Özel Hastane Karşılaştırması. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 19 (4), 481-502.
- Kocabaş, İ., Karaköse T.** (2009). Ethics in school Administration. African Journal of Business Management. c. 3. s. 4: 126-130.
- Korumaz, M., & Kılıç, G. N., & Kocabaş, İ.** (2020). The Lived Experience of Principals for Managing Change in Their Schools: A Phenomenological Research. International Online Journal of Education and Teaching (IOJET), 8(2). 1038-1062
- Kutunis, R. Ö., Çetinel E.** (2009). Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler mi? Bir Örnek Olay. 17.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı,21-23 Mayıs 2009. Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi: 693-699.
- Levin, W. C.** (1989). Sociological Ideas: Concepts and Applications. Wadsworth.
- Lobnikar, B. ve Pagon, M.** ( 2004) “The Prevalence and Nature of Police Cynicism in Slovenia” University of Maribor, Slovenia, ss. 1-10.
- Mantere, Saku, Martinsuo M.** (2001). Adopting and Questioning Strategy: Exploring the Role of Cynicism and Dissent. 17th EGOS-European Group for Organisation Studies Colloquium, January 2001. France: 4.
- Maslach, Christina. Ve Jackson, Susan E.** (1981), “The Measurement Of Experienced Burnout”, Journal Of Occupational Behavior, Vol.2, 99-113.

- Metzger, M.D. (2004)**, A Qualitative Inquiry Into The Formation Of Beliefs In A Police Organization (Dissertation Of Doctor Of Education), The George Washington University, Washington
- Mimaroğlu H. (2008)**. Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı
- Mirvis, P. H., Kanter, D. L. (1991)** “Cynicism: The New America Malaise,” Business And Society Review,
- Nartgün, Ş. S. & Kartal V., (2013)**. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Sessizlik Hakkındaki Görüşleri, Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2 (2): 47-67, Bartın, Türkiye.
- 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.
- Özdemir, N. (2019)** İlk ve Orta Okullardaki Yöneticilerin Duygusal Zekâ Seviyeleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Sessizlik Seviyeleri Arasındaki İlişki, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Özdevecioğlu, M. (2008)** “Organizasyonlarda İntikam Niyeti ve Adalet Algılamasının Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, İkü Yayın No. 79, S: 184.
- Özdevecioğlu, M. (2004)**. Sosyal Destek ve Yaşam Tatmininin Mesleki Stres Üzerindeki Etkileri: Kayseri’de Faaliyet Gösteren İşletme Sahipleri ile Bir Araştırma. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 22 (1), 209-233
- Özgener Ş., Öğüt A., Kaplan M. (2008)**. İşgören İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm. Ankara: İlke Yayınevi.
- Özler, D. E., Atalay, C. G., Şahin, M. D. (2010)** “Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle Mi Bulaşır?”, Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(2), S:49-54.
- Pitre, J.L., (2004)** Organizational Cynicism At The United States Naval Academy: An Exploratory Study (Dissertation of Master of Science In Leadership and Human Resource Development), Naval Postgraduate School, California
- Reichers, A. E., Wanous, J. P. and Austin, J. T. (1997)**. Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Executive*. 11 (1), 48–59.
- Robbins, S. P. & Judge, T. (2000)**. Essentials Of Organizational Behavior, Boston: Pearson.

- Sağır, T. Ve Oğuz, E.** (2012). Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geliştirilmesi. *International Journal Of Human Sciences*, 9 (2), 1094-1106
- Sönmez, V. ve Alacapınar, F. G.** (2013). Örneklendirilmiş bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: Anı yayıncılık.
- Söyük, S.** (2007) “Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma,” İstanbul Üniversitesi Doktora Tezi, S: 4-56.
- Sur, Ö.** (2010). Örgütsel Sinizm. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Şenses, B.** (2018). Örgütsel Sinizm: Liderin Davranış Tarzına Göre Ortaya Çıkan Bir Tutum. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram Ve Uygulama*, 1 (1), 13-28
- Şirin, E.** (2011). İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Okul Kültürü Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki (İstanbul İli, Esenyurt İlçesi Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S.** (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th ed.), Boston: Allyn and Bacon.
- Tınaztepe, C.** (2012). Örgüt İçi Etkin İletişimin Örgütsel Sinizme Etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4 (1) , 53-63
- Tokgöz, N. ve Yılmaz, H.** (2008). Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 238–305.
- Ural, A. ve Kılıç, İ.** (2006). Bilimsel araştırma süreci ve spss ile veri analizi. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Uzun, T.** (2015). Okul Müdürlerinin İletişim Becerileri İle Öğretmenlerin Genel Ve Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi (Giresun İli Örneği). Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Vance, R. J., Brooks, S. M. and Tesluk, P. E.** (1996). Organizational cynicism, cynical cultures, and organizational change. Working Paper: Penn State University.
- Weiss, H. M. and Cropanzano, R.** (1996). Affective Events Theory: A Theoretical Discussion Of The Structure, Causes And Consequences Of Affective Experiences At Work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1-79.
- Wrightsman, L. S.** (1992). Assumptions about human nature implications for researchers and practitioners. Newbury Park: Sage Publications, Inc.

**Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S.** (2004). Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: Detay Yayıncılık.

**Yıldız, K., Akgün, N. ve Yıldız, S.** (2013). İşe yabancılaşma ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *The Journal of Academic Social Science Studies*, Volume 6, Issue 6, 1253–1284.

**Url-1** <<https://happiness-report.s3.amazonaws.com/2021/WHR+21.pdf>>, erişim tarihi 19.04.2022.

**Url-2** <<https://www.sozluk.gov.tr>>, erişim tarihi 01.02.2022.

**Url-3** <<https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/cynicism?q=cynicism>>, erişim tarihi 01.02.2022.



## EKLER

### Ek 1: Ölçek Formu

#### ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ

Değerli meslektaşım,

Aşağıdaki anket, Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi bölümünde yürütmekte olduğum yüksek lisans tez çalışması için hazırlanmıştır. Bu araştırmanın amacı, ortaokulda görev yapan öğretmenlerin sinizm ve örgütsel sinizm düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelemektir. “Sinizm, insanların sadece kişisel çıkar ve şüpheli yaklaşımla hareket ettiğine inanma eğilimidir.” Ankette isminizi belirtmeniz istenmemektedir. Ayrıca, sorulara vereceğiniz cevaplar kesinlikle gizli tutulacaktır. Katkılarınız ve ayırdığınız zaman için şimdiden çok teşekkür ederim.

**1. Cinsiyetiniz**

Kadın  Erkek

**2. Yaş Aralığınız**

21-30 yaş arası  31-40 yaş arası  41-50 yaş arası  51-60 yaş arası  
 61 yaş ve üzeri

**3. Eğitim Düzeyiniz**

Lisans  Lisansüstü

**4. Meslekteki Kıdeminiz**

1- 5 yıl  6- 10 yıl  11- 15 yıl  16 - 20 yıl  21 yıl ve üstü

**5. Bu okuldaki çalışma süreniz?**

1 yıldan az  2-5 yıl  6-10 yıl  11-15 yıl  16 yıl ve üzeri

**6. Mesleğinizi severek mi yapıyorsunuz?**

Evet  Hayır

**7. Kadro durumunuz**

Kadrolu  Ücretli

<b>GENEL VE ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ</b> Aşağıdaki cümlelerin her birini okuduktan sonra size en uygun gelen seçeneği 'X' ile işaretleyiniz.		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	İnsanlar birbirini umursar gibi görünse de aslında birbirlerine daha az değer verirler.					
2	Kişiler, diğer insanlara isteksizce yardım ederler.					
3	Birçok insan doğası gereği dürüst değildir.					
4	İnsanlar doğruluk ve ahlaki değerlere sahip olduklarını iddia ederler ama yeri geldiğinde çok azı bu değerlere sadık kalır.					
5	Birçok insan genellikle kibirlidir					
6	İnsanlar çıkarları için kolayca yalan söyleyebilir.					
7	Fırsatını bulsa, insanlar vergi vermezler.					
8	Günümüzde bencil insan çoktur ve benciller, diğerlerini kullanmayı sever.					
9	İnsanlar “Başkası yapıyor ben niye yapmayayım?” diye birtakım ahlaki değerleri görmezden gelebilir.					
10	Birçok insan fark edilmeyeceğini bilse, biletle girilmesi gereken yerlere bilet almadan girebilir.					
11	Çalıştığım kurumun söylediğinin başka, yaptığının başka olduğuna inanıyorum.					
12	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamalarında çok az ortak nokta vardır.					
13	Çalıştığım kurum bir şeyi yapmayı planladığını söylüyorsa, bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım.					
14	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan asıl yapılması beklenen davranışlar değil, başka davranışlar ödüllendirilir.					
15	Çalıştığım kurumun yapacağını söylediği şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
16	Çalıştığım kurumu düşündüğümde sinirlenirim.					
17	Çalıştığım kurumu düşündüğümde moralim bozulur.					
18	Çalıştığım kurumu düşündüğümde gerilim yaşarım.					
19	Çalıştığım kurumu düşündüğümde endişe duyarım.					
20	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, çalıştığım kurum hakkında yakınıyorum.					
21	Çalıştığım kurum ya da kurum yöneticileriyle ilgili bir konu gündeme geldiğinde, çalışanlar arasında anlamlı bakışmalar yaşanır.					
22	Çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında başkalarıyla konuşurum.					
23	Çalıştığım kurumun uygulama ve politikalarını eleştiririm.					

## Ek 2: Ölçek İzni

**ÖLÇEK İZİNİ** Harici

**Tugbay KILIC CENGİZ** 31 Ocak Paz 01:14 (1 gün önce) ☆  
Sayın hocam, Ben Tugbay Kiliç Cengiz. İstanbul Üniversitesi'nde Türkçe Öğretmeniyim. Aynı zamanda Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi'nde Eğitim Yönetimi bölümünd

**hayat ebru** 31 Ocak Paz 15:20 (18 saat önce) ☆ ↩ ⋮  
Ali: [REDACTED]

Merhabalar,

Örgütsel sizin ölçeğinin Türkiye'de Türkçe olarak geçerlilik ve güvenilirliğinin analizi için yaptığımız çalışmayı (kongre metnini ve anket formunu) ekte gönderiyorum. Akademik çalışmanıza katkı vermekten memnuniyet duyarız. Araştırmamızı aşağıdaki şekilde referans gösterebilirsiniz. Çalışma sonuçlarınızı bizimle paylaşırsanız memnun oluruz.

Ortak yazar arkadaşlarımızla birlikte araştırmanızda kolaylık ve sağlıklı günler dilerim.

ERDOST, H. Ebru ; Korhan KARACAOĞLU ve Metin REYHANOĞLU "Örgütsel Siziniz Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi", **15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı** (25-27 Mayıs 2007), Sakarya Üniversitesi İİ.B.F., Sakarya, ss. 514-524.

Doç. Dr. H. Ebru ERDOST ÇOLAK

31 Ocak 2022 Pazartesi 01:14:45 GMT+3 tarihinde, Tugbay KILIC CENGİZ [REDACTED] yurru yazdı.

### Ek 3: Araştırma İzni



T.C.  
İSTANBUL VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-59090411-20-45329389  
Konu : Anket ve Araştırma İzni (Tuğbay KILIÇ  
CENGİZ)

09/03/2022

#### VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21.01.2020 tarihli ve 2020/2 sayılı genelgesi.  
b) Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesinin bilinmeyen tarihli ve 22305 sayılı yazısı.  
c) Müdürlüğümüz Araştırma ve Anket Komisyonunun 04.03.2022 tarihli tutanağı.

Araştırma Konusu : Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Sinizm ve Örgütsel Sinizm  
Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi  
Araştırma Türü : Anket  
Araştırma Yeri : Ümraniye  
Araştırma Yapılacak Kişiler : Resmi Ortaokul Öğretmenleri  
Araştırmanın Süresi : 2021 - 2022 Eğitim ve Öğretim Yılı

Yukarıda bilgileri verilen araştırmanın; 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununa aykırı olarak kişisel veri istenmemesi, öğrenci velilerinden açık rıza onayı alınması, yüz yüze eğitime geçmiş olan kurumlarımızda, Covid-19 tedbirlerinin araştırmacı ve ilgili kurum idarelerince alınması, bilimsel amaç dışında kullanılmaması, bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun kamuoyuyla paylaşılmaması ve araştırma bittikten sonra 2 (iki) hafta içerisinde Müdürlüğümüze gönderilmesi, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim ve öğretimi aksatmayacak şekilde, ilgi (a) genelge esasları dâhilinde uygulanması kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Levent YAZICI  
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR  
09/03/2022  
Dr. Hasan Hüseyin CAN  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

Ek:  
1- İlgi (b) Yazı ve Ekleri (3 Sayfa)  
2- İlgi (c) Tutanak (1 Sayfa)