

İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları: Erzurum İli Örneği

ŞÜKRÜ ADA* & MEHMET ALİ YARIM**

Öz: Günümüzde yeni bir kavram olarak algılanan fakat geçmişi M.Ö.4. yüzyıla kadar dayanan sinizm, hem toplumsal alanda hem de kurumsal faaliyetlerde etkisini giderek göstermektedir. Bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel sinizme yönelik algıları incelenmiştir. Tarama modelinde yapılan bu çalışmanın evrenini, 2016-2017 eğitim öğretim yılında Erzurum'un merkez ilçelerindeki okullarda görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleminde, basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 381 öğretmen yer almaktadır. Çalışmada Luczywek (2007) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm anketi kullanılmıştır. Çalışmanın sonuçları incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarına ilişkin dağılımlara bakıldığında örgütsel sinizmi yüksek düzeylerde yaşamadıkları görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş tatmini boyutu hariç haricinde diğer boyutlarda kıdem yaş değişkeni açısından farklılaşma vardır aynı zamanda mesleğe yeni başlamış öğretmenlerin ve meslekte emekliliğe yaklaşmış öğretmenlerin örgütsel sinizm açısından daha sinik bir algıya sahip oldukları görülmektedir.

Anahtar Sözcükler: Sinizm, ilkokullar, öğretmen, algı, örgütsel sinizm

* Uludağ Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı Öğretim Üyesi e-mail: sukruada@uludag.edu.tr.

** Vali Hafızpaşa İlkokulu, Erzurum, e-mail: karazeybekli@hotmail.com.

The Perceptions of the Teachers Who Work in Primary Schools about Organizational Cynism: Erzurum Province Sample

Abstract: The cynism perceived as a new term nowadays but its date back to B.C. 4 century gradually takes effect both on society and institutional activities. In this paper, the teachers' perceptions for organizational cynism are examined. The teachers who work in Erzurum central district schools in 2016- 2017 school year compose the universe of this study in the screening model. In the research's sampling, 381 teachers who selected by simple random sampling are involved in. The organizational cynism survey by Luczywek (2007) is used in this paper.

When the results of this research and distribution of the teachers' perceptions about organizational cynism examined, it is seen that the teachers' organizational cynism is not high. Except the teacher's job satisfaction aspect, in the other aspects there is differentiation in terms of seniority-age factor and at the same time the teachers who approach to retirement have the cowed perception in terms of organizational cynism in comparison to beginning teachers.

Key Words: Cynism, Primary Schools, Teacher, Perception, Organizational Cynism

Sinizm Kavramı

Türk Dil Kurumu sözlüğünde (TDK, 2014), “İnsanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes’in öğretisi, kinizm.” şeklinde tanımlanan sinizm kavramının temeli, M.Ö 500 yıllarında felsefi bir düşünce sistemi olarak Antik Yunan’da ortaya çıkan “sinik (kinik)” kavramına dayanmaktadır (Kasalak ve Aksu, 2014). Sinizm kavramının M.Ö. 4. yüzyılda yaşamış olan felsefeciler tarafından kullanılmıştır. M.Ö. 5. yüzyılda ise Sinik adı verilen okulda kullanılan bir kavram olduğu anlaşılmaktadır (Özgener vd., 2008: 53).

Sinizm (Cynicism), Oxford’un sözlüğünde (1989) “insanın güdüm ve eylemlerinin iyiliğine, samimiyetine inanmama eğilim, aşağılama ve kusur bulma” olarak ifade edilir. Cutler, (2000) sinizmi milenyumun en önemli kavramlarından biri ve hatta toplumları tehdit eden yeni bir rahatsızlık, Karacaoğlu ve İnce, (2013) ise çoğu zaman örgütleri zor durumlara sokan bir tehdit unsuru olarak tanımlamaktadır.

Sinizm, bireylerin içinde yaşadıkları toplumda meydana gelen olayları olumsuz bakış açısıyla değerlendirmeleri ve kötümser bir mizaca sahip olma olarak tanımlanmaktadır. Bu bireylerin kendi menfaatleri doğrultusunda çin başka insanları bir araç olarak gördükleri öne sürülmektedir (Balıkçıoğlu, 2013).

Sinizm bir toplumda yaşayan bireylerin; samimiyete ve iyiliğe inanmama, aşağılama ve kusur bulma eğilimi gösteren, eleştiren tutum ve davranışlar sergilediği dikkat çekmiştir (Bakker, 2007). Sinizm, bir kişi, grup, ideoloji, sosyal gelenek veya kuruma karşı güvensizlik ve küçümsemeyi de kapsayan ve içinde hayal kırıklığı, ümitsizlik ve engellenme de olan bir tutumdur (Andersson, 1996).

Naus, Iterson ve Roe, (2007) Sinizmi, kişilerin örgütleriyle ilgili geliştirdikleri muhalif ve olumsuz tutum, düşünce ve

davranışlardır. Bir başka görüşe göre sinizm, bireye, gruba, ideolojik fikre, kuruma ya da örgüte ilişkin yaşanan hayal kırıklığı, duyulan umutsuzluk ve hayal kırıklığıdır (Anderson, 1996). Sinizm birden fazla boyutu olan bir kavramdır. Felsefe, din, politik bilimler, sosyoloji, yönetim ve psikoloji gibi farklı alanların konusu olmuştur. “kuşkuculuk”, “şüphencilik”, “güvensizlik”, “inançsızlık”, “kötümserlik”, “olumsuzluk” sözcükleriyle yakın anlamlara sahip olmakla beraber, günümüz anlamında, bireyin “kusur bulan, kolay kolay beğenmeyen, eleştiren” anlamı daha baskın bir kavram olarak sinizmi ifade etmiştir (Yıldız, 2013).

Yangil, Baş ve Aygün, (2014)’ e göre sinizm, “bireyleri kolay kolay beğenemeyen, memnuniyetsiz, olaylara sürekli eleştirel bir tavırla yaklaşan, kendi menfaatini her şeyden daha üstün gören ve zihni olumsuz düşüncelerle dolu bireyler ” olarak tanımlanabilecek bir düşünce akımı olarak görülebilir. Ulaş (2002)’ a göre bir hayat felsefesi olarak dünyevi işlerden el ayak çekme ve uzak durma; Hançerlioğlu (2000)’ na göre gelenek ve göreneklere küçümseyip töre kurallarını hor görüp edepsizlik ve hayâsızlık yapma olarak ifadelendirilmiştir. Goldner, Barefoot, Dodge, Peterson, Dahlstrom ve Williams (1989)’ a göre ise; sinizm insanlığın kendinden başkasını değersiz, sinsiz, güvenilmez ve çıkarıcı olarak gösteren olumsuz görüşler bütünüdür.

Brandes (1997) sinizmi insanların genel kişilik özelliği olarak bencil olduğuna ve onlara güvenmeye ya da onlar için bir şey yapmaya değmeyeceğine inanmak olarak yorumlarken; Abraham (2000)’a göre ise sinizm kişinin sadece kendi çıkarları için diğer bireylerle ilişki kurma ve işleri idare etme eğilimidir.

Mantere ve Martinsuo (2001) günümüz bireylerindeki sinizm kavramı ile 2500 yıl öncesinde kullanılan sinizmin aynı olmadığını, eski siniklerin acımasız eleştirmenler olduğu, günümüzde ise sinik tutuma sahip bireylerin doğuştan kötümser ve güvenilir olmayan bir karakter biçimi sergilediklerini belirtmişlerdir. Helvacı, (2013)’ya göre Sinizm, temellerini aldığı

antik Yunan'da gerçeği arama ve anlatma iken, günümüzde bu anlamının ötesinde kullanılmaktadır. Antik dönemden sonra sinizm, devam etmekle birlikte bir takım farklı evrelerden geçerek olumlu bir anlamdan olumsuz bir anlama doğru evrilmiştir

Eski kavramıyla Sinizmin etimolojik anlamda temellerinin atıldığı Antik Yunan'a uzanıldığında sinizmin ilk öncüleri olarak Antisthenes ve Sinoplu Diyojen karşımıza çıkar (Helvacı ve Çetin, 2012). Toplumdaki aile yapısına, mülkiyete, devlet yapısına, öncelikli konum ya da imtiyaz içeren her Yunan Uygarlığına karşı çıkan ve düşmanca tavır takınan Antisthenes, herhangi bir insanın başka her insan kadar iyi, herhangi bir yerin ise başka herhangi bir yer kadar hoş ve güzel olduğunu savunmaktaydı. Cevizci (2010)' ye göre oldukça zengin biri olan fakat savunduğu felsefe olgunlaşınca sahip olduğu her şeyi bir şekilde elden çıkararak elde ettiği geliri başka insanlara özellikle de ihtiyaç sahiplerine dağıtan Antisthenes doğal olmayan, doğaya uygun olmayan, sonradan kazanılmış olan her şeyi küçümsemekle ün salmıştır. Diyojen ise gün ışığında elinde yanan bir fenerle dolaşmasıyla ünlüdür. Sebebi sorulduğunda ise "dürüst bir insan arıyorum" cevabını vermiştir. Burada insanların gerçekte dürüst olmadıkları yönündeki inancı temsil eden sinizm kavramına gönderme yapılmaktadır (Erdost ve diğ, 2007).

Sinizme antik dönem referans gösterilmemektedir. Bunun nedeni günümüzdeki sinizmin antik dönemdeki sinik kavramından tamamen farklılaşmış olmasıdır (Helvacı, 2012). Antik dönemdeki sinikler acımasız eleştirilenler olarak bilinirken günümüzde sinizm kavramının temelinde doğal karamsarlık ve güvensizlik vardır (Dhar, 2009). Geçmişten farklı olarak artık sinik kelimesi negatif ve hoş olmayan çağrışımlar yapmaktadır (Navia, 1996). Günümüzde sinizm genelde hiçbir şeye inmayan aynı zamanda yaşadığı çevredeki her türlü söylemi ve uygulamaya şüpheyle ve önyargıyla yaklaşan bıkkın bir bireyin ruh halini açıklamak için kullanılır.

Hem eski siniklerde hem de modern siniklerde ortak

olan nolta ise umutsuzluktur. Eski sinikler yenemeyecekleri ve yenme umutları olmayan bir sistemle; toplumla, savaşıyorken modern sinikler ya kişinin kendinde bulunan kişilik siniği ya da toplumun onlara yaşattıklarından dolayı sinik olduklarından ve aynı şekilde gelişim ve değişime dair umutları da bulunmamaktadır (Delken, 2004).

Günümüzdeki Sinikler, toplumsal kuralları bütünüyle redderek, giyinmeyerek ve elleriyle yiyip içerek bir hayatta bardağa dahi ihtiyaç olmadığını söylüyorlardı. Hatta Diyohen'in bir evde değil de bir fıçı içerisinde yaşadığı söylenir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998).

Mirvis ve Kanter (1991)'e göre modern sinizmin üç temel unsuru şöyledir:

- Bir Bireyin; içinde yaşadığı toplum, toplumun sahip olduğu kurumlar, otorite ve gelecekle alakalı olarak sahip olduğu gerçekçi olmayan yüksek beklentilerinin karşılanamaması durumunda ortaya çıkan bir olumsuz durumdur.
- Bireyin hem kendisi hem de başkasıyla ya da toplumla ilgili yaşadığı hayal kırıklığı ve hezimetlerin sonucunda ortaya çıkan bir durumdur.
- Bir Bireyin kendi kendine ya da bir başkası tarafından uğratıldığı hayal kırıklığı, kullanılmışlık hissi ve diğer bireyler tarafından aldatıldığı inancına dayana duygularıdır.

Siniklerin en belirgin özellikleri için ikiyüzlülük, dolandırıcılık, ilkel bencillik, sınırsız egoizm, maddiyatçılıktır (Navia, 1996).

Brandes ve arkadaşları (1999) siniklere ait bir takım temel özellikleri şöyle belirtmektedirler.(Özgener ve diğ., 2008) :

- Sinik bireyler yalan söyleme, toplum içinde maskeler kullanma ve başkalarını kendi çıkarları için istismar etmenin insanın temel özellikleri olduğunu varsayarlar.
- Diğer bireyleri yalancı, çıkarıcı, bencil ve vefasız olarak görürler.
- Çevresindekilere Düşmanca ve baskıcı bir şekilde davranırlar. Arkadaş yanlısı veya yardımsever özellikleri yoktur.
- Sinik bireyler, insanların seçim yaparken bencil ve çıkarıcı davrandıklarını, toplum içindeki davranışlarında tutarsız olduklarını ve güvenilir bir kişiliğe sahip olmadıklarını gösterirler.
- Sinik bireyler insanların davranışlarının altında gizli hesaplar ve güdüler olduğuna inanırlar.

Ülkemizde sinizm kavramına yönelik yapılan çalışmalarda henüz bir ortak bir kavram birliğine ulaşılamamıştır. Sinizmin alanyazınının ülkemizde yeni olması ve konunun birden fazla alanı ilgilendirmesi sebebiyle kavram üzerinde herkesin hemfikir olduğu bir kavram standardı oluşturulamamıştır. Bu bağlamda yerli alanyazımda sinizm, sinisizm, knizm ve kinizm gibi farklı kullanımlara rastlanmaktadır (Gül ve Ağıröz 2011).

Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizm, bireylerin örgütün amaçları doğrultusunda çalışmaktan uzaklaşması, diğer örgüt üyelerinin ya da paydaşların bencilce bir tutum içerisinde olduklarına inanması ve kendini örgütten soyutlaması olarak tanımlanabilir (Nafei, 2013). Örgütsel sinizm, öğretmenlerin okul örgütüne karşı geliştirdikleri olumsuz bir tutumdur. Öğretmenlerin okulun aldığı kararlara ve yapılan faaliyetlere karşı bir inançsızlık; amaçlarına inanmama ve yöneticilerinin gerçek karakterlerini gizlemeleri inancı olarak tanımlanmaktadır (Helvacı ve Çetin, 2012). Örgütsel sinizm kavramının temelinde; doğruluk, dürüstlük, adalet,

samimiyet ve içtenlikten yoksun olma durumu vardır. (Sağır ve Oğuz, 2012).

Örgütsel sinizm, bir örgütte çalışanların sadece örgütlerine yönelik duygusal reaksiyon göstermeleri ve bununla birlikte tüm benlikleriyle ve davranışlarıyla karşıt tutum oluşturmalarıdır.(Bommer, Rich ve Rubin, 2005).

Örgütsel sinizm “Bir bireyin çalıştığı örgüte yönelik süreçleri, ilkeleri ve yönetimi üzerinden genel olarak negatif tutumlara sahip olmasıdır ve bu tutumların genellikle çalışanların çıkarlarına karşı olduğu inancına dayanır” (Wilkerson, Evans ve Davis, 2008).

Dean ve arkadaşlarına (1998) göre örgütsel sinizmin tanımı şu şekildedir: Örgütsel sinizm, kişinin çalıştığı örgüte yönelik olumsuz bir tutumdur ve bu tutum üç farklı boyutu içermektedir. Bunlar Örgütün bütünlükten yoksun olduğuna dair bir inanç, Örgüte karşı negatif duygular, aşağılayıcı ve eleştirici davranışlardır.

Örgütsel sinizm; örgütün dürüstlükten yoksun olduğu ve işgörenleri kandırdığı inancına dayanan , örgüte yönelik kızgınlık,gerginlik , iğrenme ve utanç hisleriyle birlikte sert eleştiriler, karamsar tahminler, alaycı ve aşağılayıcı davranışları kapsayan sorunlu bir ruh halini ifade etmektedir (Özgener ve diğ., 2008).

Dean ve diğ.(1998).’a göre Örgütsel sinizm; örgüt çalışanın yönetimi küçümseyerek bencillikle suçlayarak meslektaşlarını hor görüp aşağılayarak personelin örgütlerine yönelik yüksek seviyede olumsuz bir tutum içine girmesidir. Andersson’a (1996) göre; örgütsel sinizm, yönetimin sadece örgütsel çıkarlar için hareket ettiği, işlerin örgütsel çıkarlar doğrultusunda ve çıkarıcı yönetim tarafından yapıldığı ve bu çıkarıcı koşulların kesinlikle değişmeyeceği inancıyla oluşan davranışlar bütünüdür. Çağ (2011)’a göre ise, örgütlerde sinizm ilgisizliğe, bir hiç olarak görülmeye, değersizliğe karşı verilen bir tepkidir. Örgüt-

lerde Sinik çalışanlar hayal kırıklığına uğrayan ve örgüte karşı olumsuz duygular hisseden bireylerde sinizm meydana gelmektedir. Andersson'a göre ise örgütsel sinizm, Kişi, grup, ideoloji, sosyal yetenekler veya kurumların güvensizliğine yönelme ve kızgınlık, ümitsizlik, hayal kırıklığı ile simgelenen genel veya özel tutumlar bütünüdür",

Örgütsel sinizm konusunda yapılan ilk araştırmalar Niederhoffer (1967) tarafından bir örgüt olarak görülen emniyet teşkilatındaki polis memurları üzerinde yapılmıştır. Polis memurlarının topluma yönelik geliştirdikleri olumsuz duygu ve davranışların nefret, insanları çekememe, güçsüzlük ve küskünlüğe yol açtığı belirtilmiştir (Helvacı, 2010). Seksenli yılların sonundan itibaren Örgütsel sinizm araştırmaları gelişme göstermeye başlamıştır. Goldner, Ritti ve Ference (1977) , "Sinizm, örgütün eylemlerinde, kararlarında ve yöntemlerindeki iyiliğinin ya da samimiyetinin reddedilmesidir." Şeklindeki tanımlarıyla örgütsel sinizmin ilk tanımını yapmışlardır (James, 2005).

Örgütsel sinizmin ortaya çıkmasındaki temel etken, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna yönelik geliştirilen tutumdur. Bu tutumların bireyde davranış haline dönüşmesinde, örgütü küçük görme, kınama ve örgüte karşı oluşturulan öfke gibi olumsuz duygular etkili olmaktadır. Sinik özelliğe sahip bireylerin belirgin inançları arasında, örgütün mevcut uygulamaları ile kendisine yalan söylediği ve ihanet ettiği hissi güçlü bir yer kaplamaktadır. Bu inanışların gelişmeyle birlikte bireyler, içinde buldukları örgüte yönelik olarak duygusal olarak olumsuz tavırlar sergilemektedirler. Bu tavırlar örgütsel sinizmin ikinci boyutunu oluşturmaktadır. Bu bağlamda toplumdaki siniklerin içinde yaşadıkları topluluktan utanmalarına benzer şekilde, örgüt içindeki sinizm yaşayan bireyler de içinde buldukları örgütten utanç duyabilirler; sinizm seviyeleri artış gösterdikçe örgütlerine yönelik nefret duyma gibi yeni duygusal tepkiler geliştirebilirler. (Balıkçıoğlu, 2013).

Bir örgütte Sinik çalışanları diğerlerinden ayıran en ayırt edici özellikler; örgüt içinde sürekli bir şeylerden şikâyet etme-

leri, örgütü ve iş arkadaşlarını küçümser bir tutum içinde olmalarıdır. Bunlar, her şeye sürekli kötümser bir tavırla yaklaşmaları, başarısızlıklar karşısında ve hedeflenen beklentilere ulaşamayınca hemen hayal kırıklığına uğramaları, örgütleri tarafından kandırıldıkları duygusuna kapılmaları olarak tanımlanmaktadır (Abraham, 2000).

Kalağan (2009).’a göre sinizmin görüldüğü örgütlerin temel özellikleri şunlardır;

- Aldatıcı ve sömürüye dayalı uygulamaları içinde olan,
- İşgörenleriyle tek yönlü iletişim kuran, sınırlı bir şekilde davranan ve işgörenlerine karşı ikiyüzlü politika izleyen yöneticileri destekleyen,
- Bencilce değerleri somutlaştıran örgütler olarak ifade edilebilir.

Akman (2013)’ a göre. Örgüte sinizm yaşayan bireyleri diğerlerinden ayıran en temel özellikler; sürekli yapılan işlerden şikâyet etmeleri, içinde bulunduğu örgütü ve iş arkadaşlarını küçümser ve aşağılayıcı davranışlar içinde olmalarıdır.

İçinde bulunduğu Örgüte karşı geliştirilen olumsuz tutum ve tavır anlamına gelen örgütsel sinizm üç boyuttan oluşmaktadır (Dean Jr; Brandes; Dharwadkar, 1998):

(1) Bireyde Çalıştığı Örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanç oluşumu,

(2) Bireyin Örgüte ilişkin geliştirdiği olumsuz duygular

(3) Örgüte yönelik kötileyici muhalif eğilimler ve bu inanış doğrultusundaki dirençli, umursamaz ve sabote edici davranışlar.

Örgütsel Sinizmin Nedenleri Ve Örgütsel Sinizmi Etkileyen Faktörler

Mirvis ve Kanter (1989) tarafından örgütsel hayatta rastlanan sinizmin nedenleri ve örgüte verebileceği zararlar üzerindeki çalışma örgütsel sinizmin ilk araştırma örneğidir. Yazdıkları kitaplarında Amerika'daki çalışan işgücünün % 43'ünde sinizmin belirtilerinin yoğun şekilde bulunduğunu ortaya koyan yazarlar sinizmin örgütlerde doğmasının ve yayılmasının nedenlerini araştırmışlardır.

Alanyazımda örgütsel sinizme yol açan birçok neden sıralanmıştır. Bunlar; çalışan ile çalıştığı örgüt arasında var olduğuna inanılan psikolojik sözleşme ihlalleri, örgütteki gücün dengesiz dağılımı, örgütsel adaletsizlik, eski iş yöntemleri ve değerleri, çok uzun çalışma süreleri, çalışanlara uygulanan mobbing, kötü bir yönetim, etkili olmayan liderliktir. Diğer nedenler, örgütsel küçülme, yeniden yapılanma hareketleri, yüksek yönetici ücretleri, beklenmedik anda yapılan yapılan işten çıkarmalar, düşük örgütsel performans ve örgütsel değişim süreci gibi bilişsel, duygusal ve örgütsel birçok faktör yer almaktadır (Alan ve Fidanboy, 2013).

Bireylerdeki Örgütsel sinizm algısı, örgütlerinin dürüstlükten yoksun olduğuna İnanmaya başladıklarında ortaya çıkmaktadır. Dürüstlükten yoksun olma durumuna dayanan bu algılama özellikle; ahlaklılık, adalet, samimiyet ve dürüstlük gibi temel beklentilerin gerçekleşmediğinde ortaya çıkmaktadır. (Arslan ve ark, 2012).

Özgener ve diğ. , (2008)' lerine göre. Örgütlerde sinizm yönelik davranışların oluşmasında dört unsur etkili olmaktadır. Bu unsurlar şöyledir,

➤ **Gerçekçi olmayan beklentiler:** Birey kendisiyle ya da yaşadığı çevreyle alakalı gerçekleşmesi zor beklentiler içine girebilir.

➤ **Hayal kırıklığı deneyimi:** Bir bireyin kendisinin veya başka insanların yaşadığı hayal kırıklığı deneyimleri sonucunda kendilerine çıkarım yaparak çeşitli olumsuz duygulara kapılırlar.

- **Aşağılanma/ Küçük görülme:** çevre tarafından aşağılanma duygusu nedeniyle ortaya çıkan bir hayal kırıklığıdır.
- **Kuşkuculuk:** Sinik bireylerin şüphesi, kişilerin niyetleri, samimiyet ve dürüstlükleriyle ilgili olduğundan, derin ve ciddidir.

Bir örgütteki bireylerin beklentilerinin umdukları anlamda gerçekleşmemesi halinde yaşadıkları hayal kırıklığı duygusu zamanla örgüte yönelik sinizme evrilmektedir (Guastello ve diğ., 1992). Örgütsel sinizmi çok yüksek seviyelerde yaşayan iş görenlerin geliştirdikleri bu duygular arasında örgütün dürüstlükten ve güvenden uzakta olduğu, karar alma ve bu kararların uygulanması süreçlerinde örgütün samimiyetten uzaklaştığı yer almaktadır. Bu duygular zamanla artarak öfkeli tutumlara ve saldırganlığa kadar gitmektedir (Davis ve Gardner, 2004).

Kayes, (2004)'e göre. Sinizmin arka planında yer alan psikolojik faktörler şu şekilde sıralanabilir:

- Bireyin kendi konum ve çıkarını muhafaza etme güdüsü ve isteğidir.
- Bireylerin ilişkilerindeki etik ilgisizliktir.
- Bireylerdeki gurur ve kibirdir ve Bireyin kendini örgütten daha üstün görmesidir.

Örgütlerdeki gereğinden fazla iş yükü, verilen sözlerin tutulmaması da örgütsel sinizmi tetiklemektedir. (Çağ, 2011) Nafei, (2013)' e göre Bireylerde örgütlerine ilişkin sinizm yaşanmasında diğer önemli bir etmen de ise örgütsel adaletin olmayışıdır.

Örgütsel sinizme yol açan diğer bir örgütsel neden ise kişi-rol çatışmasıdır. Kişi-rol çatışmalarında çalıştığı örgütteki iş beklendiğinden farklılık gösteren çalışanlar hayal kırıklığına uğramakta, umutsuzluğa kapılmaktalar ve buda bireyin örgütsel sinizm yaşamasına sebep olmaktadır (Sur, 2010).

Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Çoğu örgütte çalışanların beklentilerinin karşılanmaması neticesinde bireylerde örgütsel sinizm oluşmakta ve buda örgütte çeşitli olumsuz sonuçlar meydana getirmektedir. Bu durum çalışanlarda ruhsal bozukluklara, depresyon, uykusuzluk, iştahsızlık, duygusal çöküntü ve hayal kırıklığı gibi rahatsızlıklara sebep olabilmektedir (Turan 2011).

Örgütsel sinizmle ilgili yapılan çalışmalarda elde edilen önemli sonuçlarından biri yabancılaşmadır. Bireyin iş arkadaşları, örgütü ve çevresi üzerindeki denetiminin ve etkisinin azalması sonucunda bireyin giderek yalnızlığına ve çaresiz kalmasına yol açmaktadır.

Örgütsel sinizm ile ilgili yapılan bir çalışmada örgütlerde sinik bireylerin yaşadıkları sinizmden sonra kızgınlık, küskünlük, vefasızlık acımasızlık, kendini savunmaya yönelik davranışlara meyilli oldukları saptanmıştır. (Brandes, 1997) Kalağan, (2009)'a göre Bir örgütte tükenmişlik duygusu yaşayan bireyler örgütten uzaklaşma davranışları gösterirken, örgütteki sinik bireyler daha çok çevrelerine karşı savunmacı tavır sergilemektedir.

Örgütsel sinizm, bir örgütte çalışanların örgütlere yönelik güvenlerinin kaybolmasına neden olmaktadır (Konaklı ve diğ., 2013). Abraham'ın örgütsel sinizm ve yabancılaşmayı incelediği çalışmasında, örgütsel sinizm düzeyi arttıkça, işe yabancılaşma düzeyinde de artma olduğunu saptamış ve örgütsel sinizm türlerinden mesleki sinizm, genel (kişilik) ve örgütsel değişim sinizmi ile yabancılaşma arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulmuştur Abraham (2000).

Kalağan, (2009: 81-82) örgütsel sinizmin meydana getirdiği olumsuz sonuçlarından bazıları; Bireyin Örgüte olan bağlılığın azalması, Bireyde yüksek iş doyumsuzluğunun artması, Örgütte işten ayrılma oranlarının artmasıdır. İşe yabancılaşmanın artması, Örgütteki devamsızlıklarda artış, Bireyler arasında

duygusal tükenmişlikte artış, Örgütte Motivasyonun azalması, Örgütsel değişime karşı gösterilen direnç, Bireylerde oluşan Kendini bilgisiz hissetme duygusu, Örgüt liderine olan saygı ve itaatin düşmesi, Örgüt yöneticilerinde iletişim ve saygı eksikliğidir.

Yöntem

Materyal ve Metot

Araştırmanın amacı, MEB'e bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemektir. Bu amaca ulaşabilmek için aşağıdaki soruya yanıt aranmış ve aşağıdaki hipotezler test edilmiştir:

Bu çalışmada model olarak tarama yöntemi kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen varolan bir durumu, var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir(Karasar, 1999) Evren, bir araştırma sonuçlarının genellendiği, araştırma kapsamı içerisinde yer alan ortak özelliklere sahip olan birimler bütünüdür. Örneklem ise bir araştırma evreni içerisinde amaca uygun herhangi bir yöntemle seçilen ve evreni temsil eden birimler veya elemanlar kümesidir (Ural ve Kılıç, 2006). Araştırmanın evrenini, 2016-2017 eğitim öğretim yılında Erzurum'un merkez ilçelerindeki okullarda görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Bu okullarda 1600 öğretmen görev yapmaktadır. Araştırmanın örnekleminde, basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 381 öğretmen yer almaktadır.

Eğitim kurumlarına dağıtılan 430 adet anketten, 395'inin geri dönüşü sağlanmış ve geçerli olan 381 âdetinin üzerinde SPSS 22,0 (Statistical Packageforthe Social Sciences) paket programı kullanılarak istatistiksel analizler yapılmıştır

Veri Toplama Araçları

Çalışmada Luczywek(2007) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm anketi kullanılmıştır. Luczywek(2007) bu ölçeği

üç ayrı sinizm tipini ölçmek için örgütsel sinizm ölçeğini geliştirmiştir. Birincisi duygusal sinizmi ölçen maddelerdir ve kendisi tarafından geliştirilmiştir. İkincisi Brandes (2004)'ten uyarlanan inançsal sinizmi ölçer. Üçüncüsü ise Vance, Brooks ve Tesluk (1994)'tan esinlenilmiştir ve küresel sinizme ait maddeler içerir. Ayrıca beş adet madde de iş tatminine ait maddelerdir. Bu çalışmada örgütsel sinizm ölçeği, duygusal sinizm, inançsal sinizm, örgütsel sinizm ve iş tatmini olarak dört boyutta incelenmiştir.

Örgütsel sinizm ölçeğın yapılan güvenilirlik analizlerinde; güvenilirlik katsayısı Cronbach's $\alpha = ,853$ 'dür.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmaya ilişkin veriler, örgütsel sinizm ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Katılımcılara örgütsel sinizm ve araştırmanın amacı ile ilgili bilgilendirme yapıldıktan sonra, uygulamalar öğretmenlerin ders saatleri dışındaki uygun zaman dilimlerinde gerçekleştirilmiştir.

Veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) programı yardımıyla analiz edilmiştir. İlk olarak güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Geçerlilik analizleri için faktör analizi yapılmıştır. Verilerin analizinde T testi, tek yönlü ANOVA testi, Tukey testi ve aritmetik ortalama analizlerinden yararlanılmıştır. Araştırmada tüm bulgular $p < 0.05$ ve $p < 0.001$ anlamlılık düzeyinde sınanmıştır.

Bulgular

Tablo 1. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algı Düzeyleri

Maddeler	n		S
1. Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	381	2,59	,92

2 Çalıştığım kurumu düşündüğümde tedirgin oluyorum.	381	1,85	,87
3. Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları tutarlı değildir.	381	1,93	1,81
4.Şu anki işimden memnun sayılmam.	381	1,80	,88
5. Çalıştığım kurumun düşündüğümde sinir oluyorum.	381	1,79	,89
6. Çalıştığım kurumda bir şeyi yapılacağı söylediğinde gerçekleşecek mi diye şüphe duyuyorum.	381	2,30	1,01
7. Çalıştığım kurumu düşündüğümde geriliyorum.	381	2,01	,98
8. Birçok gün işime karşı heyecan duyuyorum.	381	3,01	1,24
9. Çalıştığım kurum çalışanlarından istediği şeyi değil bambaşka bir şeyi ödüllendirir.	381	2,08	,91
10. Çalıştığım kurumu düşündüğümde strese giriyorum.	381	2,00	,93
11. Çalıştığım kurumda geçirdiğim her bir gün hiç bitmeyecekmiş gibi geliyor.	381	2,02	,91
12. Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	381	2,36	1,16
13. Çalıştığım kurumda gelecek ile ilgili umutlu olmak zor çünkü insanların davranışları çok kötü.	381	2,07	,99
14 Çalıştığım kurumdan gerçekten keyif alıyorum.	381	3,24	1,27

15. Çalıştığım kurumdaki bazı kişiler yapmadıkları şeylerden hak etmedikleri krediyi topluyorlar.	381	3,22	,87
16. Çalıştığım kurumda gelişmeye yönelik çabalar olumlu karşılanır.	381	3,39	1,02
17. Çalıştığım kurumda işlerin yapılış biçimine yönelik değişiklik yapmanın astarı yüzünden pahalıya gelir.	381	2,41	1,44
18. İşimi çok az keyif verici buluyorum.	381	2,32	1,24
19. Çalıştığım kurumda örgütsel gelişimle ilgili önerilerde bulunmayı büyük ölçüde bıraktım.	381	3,23	,84
20. Kişisel inisiyatif çalıştığım kurumda olumlu karşılanmaz.	381	2,56	,89

Tablo 1’de öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarına ilişkin dağılımlar incelendiğinde en yüksek puanlar, “Çalıştığım kurumda gelişmeye yönelik çabalar olumlu karşılanır.” ($\bar{x}=3,39$), “Çalıştığım kurumda örgütsel gelişimle ilgili önerilerde bulunmayı büyük ölçüde bıraktım.” ($\bar{x}=3,23$), “Çalıştığım kurumdaki bazı kişiler yapmadıkları şeylerden hak etmedikleri krediyi topluyorlar.” ($\bar{x}=3,22$) maddelerinde yoğunlaştığı görülmektedir.

Örgütsel sinizme ilişkin algıları açısından en düşük puanlar, “Çalıştığım kurumun düşündüğümde sinir oluyorum.” ($\bar{x}=1,79$), “Şu anki işimden memnun sayılmam.” ($\bar{x}=1,80$) “Çalıştığım kurumu düşündüğümde tedirgin oluyorum.” ($\bar{x}=1,85$) maddelerinde yoğunlaştığı görülmektedir.

Tablo 2.

Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarına İlişkin T Testi Sonuçları

Boyutlar		n	\bar{x}	Sd	p
DUYGUSALSİNİZM	kadın	231	1,97	,84	0,94
	erkek	150	1,83	,75	
İNANÇSALSİNİZM	kadın	231	2,26	,79	1,25
	erkek	150	2,24	,87	
İŞTATMİNİ	kadın	231	2,49	,46	,943
	erkek	150	2,46	,44	
ÖRGÜTSELSİNİZM2	kadın	231	2,69	,63	0,60
	erkek	150	2,580	,54	

Tablo 2’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet değişkeni ile örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 3

Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarına İlişkin T Testi Sonuçları

Boyutlar	N	χ^2	Sp	p	
DUYGUSALSİNİZM	evli	289	1,84	,79	,870
	be- kar	92	2,14	,82	
İNANÇSALSİNİZM	evli	289	2,20	,83	,852
	be- kar	92	2,41	,77	
İŞTATMİNİ	evli	289	2,42	,44	,755
	be- kar	92	2,67	,44	
ÖRGÜTSELSİNİZM	evli	289	2,62	,60	,448
	be- kar	92	2,73	,60	

Tablo 3’da görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin meeni durumları ile örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 4

Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarına İlişkin T Testi Sonuçları

Boyutlar	N	\bar{x}	Sp	p
DUYGUSALSİNİZM	Önlisans	0	0	0
	Lisans	367	1,90	,80
	Lisansüstü	14	2,39	,89
	Total	381	1,91	,81
İNANÇSALSİNİZM	Önlisans	0	0	0
	Lisans	367	2,24	,81
	Lisansüstü	14	2,64	1,02
	Total	381	2,25	,82
İŞTATMİNİ	Önlisans	0	0	0
	Lisans	367	2,47	,43
	Lisansüstü	14	2,62	,77
	Total	381	2,48	,45
ÖRGÜTSELSİNİZM	Önlisans	0	0	0
	Lisans	367	2,64	,59
	Lisansüstü	14	2,88	,82
	Total	381	2,65	,60

Tablo 4’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal sinizm boyutunda öğrenim durumları ile örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmaktadır. Lisansüstü eğitime sahip olanlarda lisans mezunlarına göre duygusal sinizm boyutunun daha yüksek olduğu görülmüştür. Buda eğitim seviyesi arttıkça öğretmenlerin daha çok eleştirel bir tutum içine girip sinik bir tavır sergiledikleri görülmektedir.

Tablo 5

Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarına İlişkin Anova Testi Sonuçları

Boyutlar		Kareler	sd	Kareler	F	P
		Top.		Ort.		
DUYGUSALSİNİZM	Guruplar Arası	39,70	4	9,92	17,78	,000
	Gurup İçi	209,81	376	,55		
	Toplam	249,52	380			
İNANÇSALSİNİZM	Guruplar Arası	42,58	4	10,64	18,42	,000
	Gurup İçi	217,31	376	,57		
	Toplam	259,89	380			
İŞTATMİNİ	Guruplar Arası	1,65	4	,41	2,02	,091

	Gurup İçi	76,98	376	,20		
	Toplam	78,64	380			
ÖRGÜTSELSİ- NİZM	Guruplar Arası	13,31	4	3,32	10,06	,000
	Gurup İçi	124,32	376	,33		
	Toplam	137,63	380			

Tablo 5’de görüldüğü gibi iş tatmini haricinde diğer boyutlarda kıdem değişkeni açısından farklılaşma vardır.

Tablo 6

Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarına İlişkin Ortalamalar

	n	\bar{x}	Sp
0-5yıl	8	1,93	,96
6-10yıl	55	2,40	,93
11-15yıl	77	1,69	,81
16-20yıl	116	1,55	,55
21yılve üstü	125	2,17	,75
Total	381	1,91	,81

İNANÇSALSİ- NİZM	0-5yıl	8	2,65	,82
	6-10yıl	55	2,60	,75
	11-15yıl	77	2,00	,79
	16-20yıl	116	1,88	,55
	21yılve üstü	125	2,58	,89
	Total	381	2,25	,82
ÖRGÜTSELSİ- NİZM	0-5yıl	8	2,89	,70
	6-10yıl	55	2,90	,64
	11-15yıl	77	2,52	,58
	16-20yıl	116	2,43	,46
	21yılve üstü	125	2,80	,62
	Total	381	2,65	,60

Tablo 6'daki verilere göre öğretmenlerin kıdem yılları 10 yıldan aşağı ve 21 yıldan yukarı olanların her üç boyuttada ortalamaları kıdem yılı 10 ile 20 yıl arasında olan öğretmenlerden yüksektir. Bu da mesleğe yeni başlamış öğretmenlerin ve meslekte emekliliğe yaklaşmış öğretmenlerin örgütsel sinizm açısından daha sinik bir tutuma sahip oldukları görülmektedir. Kıdemi daha düşük öğretmenler daha idealist ve yüksek beklentiyle mesleğe başlamaktadırlar. Bu beklentilerin görev yaptıkları şartlarda gerçekleşmediğini görünce eleştirel bir tutum geliştirip sinikleşmektedirler. Kıdemi fazla öğretmenlerde gelişen ve değişen şartlara uyum sağlamakta

Tablo 7

Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarına İlişkin Ortalamalar

Boyutlar		Kareler		F	P	
		Top.	sd			
DUYGUSALSİ- NİZM	G.İ.	55,36	6	9,22	17,77	,000
	G.A.	194,15	374	,51		
	TOPLAM	249,52	380			
İNANÇSALSİ- NİZM	G.İ.	62,98	6	10,49	19,93	,000
	G.A.	196,91	374	,52		
	TOPLAM	259,89	380			
İŞTATMİNİ	G.İ.	,95	6	,15	,76	,597
	G.A.	77,69	374	,20		
	TOPLAM	78,64	380			
ÖRGÜTSELSİ- NİZM	G.İ.	23,21	6	3,86	12,64	,000
	G.A.	114,42	374	,30		
	TOPLAM	137,63	380			

Tablo 5’de görüldüğü gibi iş tatmini haricinde diğer boyutlarda kıdem değişkeni açısından farklılaşma vardır.

Tablo 8

Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algılarına İlişkin boyutsal Ortalamalar

	n	\bar{x}	Sp	
DUYGUSALSİ- NİZM	20- 25yaş	5	2,50	1,15
	26- 30yaş	53	2,37	,90
	31- 35yaş	77	1,72	,76
	36- 40yaş	91	1,54	,59
	41- 45yaş	63	1,61	,61
	46- 50yaş	63	2,20	,68
	51ve üstü	29	2,67	,76
	Total	381	1,91	,81
İNANÇSALSİ- NİZM	20- 25yaş	5	2,92	,76
	26- 30yaş	53	2,64	,72
	31- 35yaş	77	2,01	,71

	36-40yaş	91	1,86	,59
	41-45yaş	63	1,94	,68
	46-50yaş	63	2,71	,94
	51ve üstü	29	2,97	,63
	Total	381	2,25	,82
	20-25yaş	5	3,13	,77
	26-30yaş	53	2,91	,57
	31-35yaş	77	2,47	,53
ÖRGÜTSELSİNİZM	36-40yaş	91	2,47	,50
	41-45yaş	63	2,40	,55
	46-50yaş	63	2,89	,60
	51ve üstü	29	3,10	,52
	Total	381	2,65	,60

Tablo 8'daki verilere göre öğretmenlerin yaşları 30'dan aşağı ve 46'dan yukarı olanların her üç boyuttada ortalamaları yaşları 30 ile 46 arasında olan öğretmenlerden daha yüksektir. Bu verilere dayanarak mesleğinin ilk yıllarını yaşayan ve meslekte sona yaklaşmış öğretmenlerin örgütsel sinizm açısından daha sinik bir tutuma sahip oldukları görülmektedir. Genç öğretmenlerin daha eleştirel bir tavırla sinikleştiği, yaşı yüksek öğretmenlerin ise değişen şartlara uyum sağlamakta zorlandıkları için daha sinik bir tutum geliştirdikleri söylenebilir.

Sonuç

Araştırma sonucunda değerlendirilen bulgulara göre; öğretmenler çalıştıkları kurumda gelişmeye yönelik davranışların olumlu karşılanmadığını düşünmekle birlikte çalıştıkları kurumda gelişmeye yönelik önerilerde bulunmayı bırakmışlardır ve kurum içinde yapmadıkları faaliyetlerden dolayı haketmedikleri krediyi toplamalarından dolayı adeletsizlik olduğunu düşünmektedirler.

Öğretmenler çalıştıkları kurumu düşündüklerinde sinir oldukları düşünmemektedirler ve işlerinden memnun sayılırlar. Bunlarda genel anlamda çalışmaya katılan öğretmenlerin sinizm düzeylerinin düşük olduğunu göstermektedir.

Cinsiyet ve medeni durum değişkenleri açısından öğretmenlerin sinizm düzeyleri farklılaşmamaktadır. Lisansüstü mezunu öğretmenlerde sinizm düzeyi lisans mezunlarına göre daha yüksektir. Kıdem yılı 10 yıldan az ve 21 yıldan yüksek öğretmenlerde sinizm düzeyleri daha yüksektir. Yaş değişkenine göre 30'un yaşın altındaki ve 46 yaşın üstündeki öğretmenlerde sinizm düzeyleri daha yüksektir. Bu da mesleğe yeni başlayan ve meslekte son yıllarını yaşayan öğretmenlerin sinizmi daha derin yaşadıklarını göstermektedir.

Kaynakça

Abraham, R. "Organizational Cynicism: Bases and Consequences. Generic, Social, and General", *Psychology Monographs*, 126:3, 2000, 269-292.

Adams-Kayes & Anna B. "Organizational Trust and Upward Influence in Correctional Institutions", *The George Washington University, Doctor of Philosophy*, 2004.

Ağıröz, A. & Gül, H. (2011) Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 13 (2), 27-47.

Akman, G. (2013). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması, *İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hastane Ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul 2013.

Alan, H. ve Fidanboy, C. (2012). Sinizm, Tükenmişlik ve Kişilik Arasındaki İlişkiler: Bilişim Sektörü Çalışanları Kapsamında Bir İnceleme. 11. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi, Isparta

Andersson, L.M.: "Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework," *Human Relations*, 1996, 49(11), s: 1411-1418.

Arslan S. B., Şahin S., Değer D. B., (2012), Psikolojik Sözleşmenin Büro Çalışanlarının Sinik Davranışlarına Etkisi, 11. Ulusal Büro Yönetimi Ve Sekreterlik Kongresi Bildiri Kitabı, s.113, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Matbaası.

Bakker Eric D. (2007), "Integrity And Cynicism: Possibilities And Constraints Of Moral Communication", *Journal of Agricultural and Environmental Ethics*, 20, 119-136.

Balıkçioğlu, S. (2013). Antalya bölgesi konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizm tutumları ile bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay

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.

Brandes, P.M (1997), Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences. Unpublished Doctora Dissertation. The University of Cincinnati.

Cevizci, A. (2010). Felsefe Tarihi. İstanbul: Say Yayınları.

Çağ, Aydan (2011), Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon

Davis, W. D. & Gardner, W. L. (2004). Perceptions of politics and organizational cynicism: an attributional and leader-member exchange perspective, *The Leadership Quarterly*, 15, 439-465

Dean Jr, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.

Delken, M., (2004), Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers. Dissertation Of Master Of Economics, Faculty of Economics and Business Administration, University of Maastricht, Maastricht.

Dhar, R.L. (2009). Cynicism in the indian I. T. organizations: An exploration of the employees perspectives. *Qualitative Sociology Review*, V (1), 152-175. ss

Erdost, H. E., Karacaoglu, K., Reyhanoglu, M.: “Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye’deki Bir Firmada Test Edilmesi,” 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, 2007, s: 514- 524.

Guastello, S. J., Rieke, M. L., Guastello, D. D., ve Billings, S. W. (1992) “A Study of Cynicism, Personality, And Work Values”, The Journal of Psychology, 126(1), ss.37-48

Gül, H. ve Ağröz, A. Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: hemşireler üzerinde bir uygulama. Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi, 13(2), s.27- 47, 2011.

Hançerlioğlu, O. (2000), Felsefe Ansiklopedisi Kavramlar ve Akımlar, Cilt 3 (İ-K), Remzi Kitapevi, İstanbul.

Helvacı, M. A. (2013). Örgütsel sinizm. In H. B. Memduhoğlu & K. Yılmaz (Eds.). Yönetimde yeni yaklaşımlar (ss. 383-397). Ankara: Pegem Akademi.

Helvacı, M. A., Çetin, A.: “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi (Uşak İli Örneği)”, Turkish Studies- International

Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic Volume 7/3, Summer 2012, s: 1475-1497.

James, M. S. L. (2005), Antecedents And Consequences Of Cynicism In Organizations: An Examination Of The Potential Positive And Negative Effects On School Systems. Unpublished Doctor Dissertation, The Florida State University College Of Business, Florida

Kalağan, G. Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Antalya, 2009.

Karacaoğlu, K., İnce, F. (2013). "Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri: Kayseri İlindeki İmalat Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, S. 18(1), s. 181-202.

Karasar, N. (2006). Bilimsel Araştırma Yöntemi (16. Baskı), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kasalak G., Aksu M., (2014). "The Relationship between Perceived Organizational Support ... Kuram Ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, vol.14, pp.125-133.

Konaklı, Tugba; Özyılmaz, Gökçe; Çörtük, Salih.. Impact of school managers 'altruist behaviors upon organizational cynicism: Educational Research and Reviews; Victoria Island8.24 (Dec 23, 2013): 2317-2324

Luczywek, D. R. (2007). Can Personality Buffer Cynicism? Moderating Effects of Extraversion and Neuroticism in Response to Workplace Hassles. Los Angeles, CA, ABD: Dissertation Abstracts International.

Mantere, S. and Martinsuo, M. (2001). Adopting and questioning strategy: exploring the roles of cynicism and dissent. Paper to be presented at 17th EGOS. European Group for Organisation Studies, Colloquium, July 5-7, 2001 Lyon, France

Mirvis, P. H., Kanter, D. L.: "Cynicism: The New America Malaise," Business and Society Review, 1991.

NAFEL, Wageeh, A. (2013), "The Effects of Organizational Cynicism on Job Attitudes an Empirical Study on Teaching Hospitals in Egypt", International Business Research, 6 (7), 52-69.

Naus, F., Iterson A.V., Roe, R. (2007), "Organizational Cynicism: Extending The Exit, Voice, Loyalty, and Neglect Mo-

del of Employees' Responses to Adverse Conditions in The Workplace", Human Relations, 60 (5), 683-718.

Navia, Luis E.,(1996), Classical Cynicism: A Critical Study, London: Greenwood Press.

Özgener, Ş., Ögüt, A., Kaplan, M.(2008), "İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm", İçinde Özdevecioğlu, M. ve Karadal, H., (Ed.) Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar, Ankara: İlke Yayınevi, 53-72.

Sağır, T., Oğuz, E., (2012) "Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geliştirilmesi" International Journal of Human Sciences, S.2 s.1094-1106.

Sur, Ö. (2010) Örgütsel Sinizm: Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Turan, Ş. (2011). Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm Ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Bilin Dalı, Yüksek Lisans Tezi, S:91-112

Ulaş, S. E., (2002). Felsefe Sözlüğü. Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara.

Ural, Ayhan, İbrahim Kılıç (2006) Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS Veri Analizi Ankara: Detay Yayıncılık.

Wilkerson, J. M., Evans, W. R., & Davis, W. (2008). A test of coworkers' influence on organizational cynicism, badmouthing, and organizational citizenship behavior. Journal of Applied Social Psychology, 38, 2273-2292

Yangil F. M., Baş M., Aygün, S., (2014), "Genel ve Örgütsel Sinizm Bağlamında Otel Çalışanları Üzerine Bir İnceleme"

Optimum Journal of Economics and Management Sciences, Cilt.
1, Sayı. 1.

Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi 2016, 6 (1), 161-193 193 muhalefet arasındaki ilişki. Turkish Studies, 8(6), 853-87