

Örgütsel Sinizm

Organizational Cynicism

Ergün ÇINAR*
Cemil ÇETİNKAYA**
Arif ERCAN***
Halil ATABEY****
Ali BOZKURT*****

Öz

Örgütsel sinizm kavramı bir örgütte iş gören kişilerin buldukları örgüte yönelik farklı sebeplerle olumsuz ve negatif tutumlara sahip olması olarak ifade edilmektedir. Örgütsel sinizmin, örgütün dürüstlükten uzak bir yapıya sahip olduğuna dair inanç, örgüte karşı beslenen ve öngörülen olumsuz duygular ve örgütün samimiyet ve dürüstlük kavramlarından uzak olduğuna yönelik ifadeler gibi olumsuz davranışlara yönelme olmak üzere üç temel etkeni bulunmaktadır. Örgütsel sinizmin sebepleri ele alındığında kişilik, psikolojik sözleşme ihlali, liderlik davranışındaki eksiklikler vb. gibi kavramlar karşımıza çıkmaktadır. Bununla beraber örgütsel sinizmin özellikle hem nedeni hem de sonucu olabilecek güven kavramının örgütsel sinizmle karşılıklı ilişkisinin yadsınamayacak derece de önem arz ettiği bilinmektedir. Var olan örgütlerde meydana gelen sinizm, artık son yıllarda Türkiye’de de araştırma ve inceleme konusu olarak ele alınmaktadır. Bu çalışmanın amacı örgütsel sinizm ile ilgili Türkiye’de yapılmış olan literatürdeki araştırmaları inceleyerek, araştırma konularından çıkarılabilecek uygulama önerilerini, hedef grupları ve bu grupların üzerindeki etkilerini,

* Okul Müdürü, erguncinar42@gmail.com , ORCID: 0000-0001-8530-8829

** Okul Müdürü, baskoyabQgmail.com, ORCID:000-0002-0298-1143

*** Öğretmen, arifercan3315@gmail.com, ORCID:0000-0001-5868-5995

**** Okul Müdür Yardımcısı, halilculu4224@gmail.com, ORCID:0000-0003-4370-9143

***** Halk Eğitim Merkezi Müdürü, bozkurt2071@gmail.com, ORCID: 0000-0002-2617-5058

örgütsel sinizm kavramı ile birlikte ele alınan diğer kavramların ve uygulanan davranışların araştırma konumuza olan katkılarını tespit edebilmek ve bundan sonraki çalışmalarda yol gösterici olabilmektir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel sinizm, literatür taraması, örgütsel sinizmin önemi

Abstract

The concept of organizational cynicism is defined as having negative and negative attitudes towards the organization for different reasons. Organizational cynicism has three main factors: the belief that the organization has a structure that is far from honesty, the negative feelings towards the organization and the tendency towards negative behaviors such as expressions that the organization is far from the concepts of sincerity and honesty. When the causes of organizational cynicism are considered, we come across concepts such as personality, psychological contract violation, deficiencies in leadership behavior, etc. However, it is known that the mutual relationship between organizational cynicism and the concept of trust, which can be both the cause and the result of organizational cynicism, is undeniably important. Organizational cynicism, which occurs in existing organizations, has been the subject of research and examination in Turkey in recent years. The aim of this study is to examine the researches in the literature on organizational cynicism in Turkey, to determine the application suggestions that can be derived from the research topics, the target groups and their effects on these groups, the contributions of other concepts and applied behaviors to our research topic and to be a guide for future studies.

Keywords: Organizational cynicism, literature review, importance of organizational cynicism

1 Giriş

Örgütsel davranış söz konusu olduğunda karşımıza çıkan "sinizm" terimi son yıllarda dikkati üzerine çekmiştir. Buna yönelik olarak, sinizm terimi ile alakalı meydana getirilen araştırmalar yerli literatürde oldukça yeni olmasına rağmen kısa bir müddet içerisinde fazlaca sayıda yönetsel ve örgütsel faktörlerle alakalı deneye dayalı kuramsal araştırmalar da ele alınabileceği düşünülmektedir. İş görenlerin örgütleriyle ilişkili olarak; ümitsizlik, öfke, hayal kırıklığı, kızgınlık şeklinde olumsuz duyguları kazanması gibi oldukça basitçe belirtilen sinizm, iş görenler ve örgütler açısından birçok probleme yol açmaktadır. Sinik kişilerin olumsuz duyguları kazanmasının ana temelinde birçok şahsi ve örgütsel unsur var olmaktadır. Bu etkenler içerisinde yer alan "güven" duygusunun diğer etkenlere nazaran ayrı bir önemi ve yeri bulunmaktadır. Bunun için genel itibariyle bireyde meydana gelen güvensizlik duygusu, bir başka kişiye yönelik şüphe ile ön yargılı yaklaşmasına ve bu durum nedeniyle ara sıra kişinin yabancılaşarak içerisine kapanmasına ve sonucunda da gördüğü herkese karşı negatif duygulara kapılmasına neden olmaktadır. Bireylerarası ilişkileri geliştirmede en önemli etkenlerden bir tanesi, insanların kendileri dışında bulunan kişilere yönelik fikir ve davranışlarıyla alakalı olumlu duygularını ifade eden güven kavramıdır. Güven duygusunun karşılıklı olması elbette en etkili özelliğidir. Şöyle ki, bir insanın kendisi dışında birine güven duyması yeterli olmamakla birlikte izah edilen ifadeye göre eksik kalmaktadır. Eğer güven kavramı dahilinde bir örgüt ele alınıyorsa, bu örgütte yer edinen bireylerin ilkin örgüte, sonrasında da bu örgütte yer edinen bireylere güvenebilmesi ve bu güvenin birbirleri arasında karşılıklı olması gerekir. Örgütte iş gören bireylerin birbirlerine karşı olumlu duygulara yer vermesi ile örgütsel güven sağlanmaktadır. Bu durum ise kişilerin sinik kişilik özellikler göstermesini, kısaca negatif duygular barındırmasını engellemektedir. Açıkçası, güven neredeyse sinik duygular oradan kaçınmakta, güven eksikliğinin kendini gösterdiği kurumlarda ise, sinik kişilerin sayısı elbette fazlaca bir artış göstermektedir. Örgütsel sinizmin, diğer birçok örgütte olduğu gibi eğitim örgütlerinde de önemli bir yeri vardır. Eğitim çalışanlarının potansiyelini üst düzeyde kullanması, etkili ve verimli bir şekilde çalışması aslında büyük bir oranda çalıştıkları kurumla duygusal bağ kurmalarına, kurumun amaç ve değerlerini benimsemelerine, çalıştıkları kurumla özdeşleşmelerine, kendilerinden beklenen davranışlardan daha fazlasını göstermelerine bağlıdır. Bunu gerçekleştirmek ise ancak çalıştıkları eğitim kurumuna yönelik olumlu duygu, düşünce ve tutuma sahip olmalarıyla mümkündür. Bu bağlamda eğitim örgütlerinde, çalışanların çalıştıkları örgüte yönelik olumsuz tutum ifadesiyle tanımlanan örgütsel sinizme yönelik çalışmalar yapmak oldukça önemlidir. Toplumumuzun can damarı çocuk ve gençlerimizin en çok vakit geçirdikleri okullarımızda çalışanların çalıştıkları kuruma ilişkin olumsuz tutumları elbette çocuklarımızın ve örgüt içerisinde görev yapan çalışanların ruh sağlığı için önemli bir gerekliliktir. Bugün tüm dünya ülkeleri gibi bizim ülkemizde de yaşanan örgütsel sinizm, öğretmenleri ve öğrencileri doğrudan etkilemekte ve eğitimin kalitesini düşürmektedir.

2 Tanımlar

2.1 Kavramsal Çerçeve Sinizm

Bireylerin bir tek kendi çıkarlarını gözettiğine kanan ve bu durumda çevresinde bulunan herkese çıkarıcı gözüyle bakan kimseye “sinik”, sinik kişileri açıklayan fikir akımına “sinizm” denmektedir. Sinizme yönelik ana inançların çoğu olan dürüst olmak, hakkaniyet ve samimiyet gibi ilkelerin bireysel çıkarlar için suiistimal edildiği belirtilmektedir. Sinizmin yakın anlamları olarak belirtilen “kuşkuculuk”, “şüphencilik”, “güvensizlik”, “inançsızlık”, “kötümserlik”, “olumsuzluk” kelimeleri uygar yorumda insanın “kusur bulan, zor beğenen, eleştiren” ifadelerini de kapsamaktadır (Erdost, 2007:514). Sinizm, insanların bilhassa içinde barındırdıkları gizli amaçlarını açığa vurmadıklarını, bu amaçların kötümser tutumla hayal kırıklığına dönmesi; kendi çıkarlarını herkesten çok koruyabilmeleri ya da artırmak için başkalarına yaranma ve işleri yönetme eğilimi olarak tanımlanmaktadır. Sinizm kuvvetli negatif duyguları harekete geçiren hor görme, kızgınlık, utanma ve stres gibi duygusal unsurlardan meydana gelmektedir (Abraham, 2000:269). Temelini antik Yunan döneminin oluşturduğu sinizm, hem felsefi bir düşünce hem de ideolojik bir düşünce olarak karşımıza çıkmaktadır. söz konusu felsefik düşüncede etik olarak görülen kaideler ve değerler kabul edilmemekte ve doğanın kaidelerine uygun bir yaşantı gerçekleşmektedir. M.Ö. 500’lü rakamları kapsayan yıllarda meydana gelen bu felsefik düşünce akımının ilk temsilcisi olarak görülen sinik kişilik özelliklerini ilk gösteren Sokrates, Antisthenes’in yoluna ışık tutmuştur. Fakat literatürlerde pek çok bilinen temsilcisinin ise Sinoplu Diyojen olduğu ileri sürülmektedir (Mantere ve Martinsuo, 2001: 4). Diğer bir tanım ise sinizm, insanlara, kümelere, ideolojilere, içtimai topluluklara veya örgütlere ilişkin genel veya hususi bir tutumda güvensizlik, umutsuzluk ve hayal kırıklığı olarak ifade edilebilmektedir (Andersson, 1996: 154). Sinizme yönelik meydana getirilen araştırmalar ele alındığında, işgören ve işveren arasında meydana gelen yetersiz liderlik, düşük idare, iş yoğunluğu, verilen yeni görevler, çalışma saatlerinin uzunluğu, kapsamlı örgütlerin küçülmesi gibi durumlar sonucunda önem vermeme, aldırmama, umursamama, hissizlik gibi duyguların açığa çıktığı belirtilmektedir. Yine bu araştırmalar içerisinde örgütsel sinizm tutumunu meydana getiren önemli etkenler şöyle ifade edilmiştir: örgütsel değişim için mücadele etme konusundaki isteksizlik (Wanous vd., 1994: 270), kuruluşa bağlılığın azalması ve iş doyumsuzluğu (Nafei, 2013: 52), yöneticilerin ücretinin yüksek olması, düşük kurumsal performans, artanişten çıkarılma (Andersson ve Bateman, 1997: 451), rol çatışmasının fazlalığı (Naus vd., 2007: 693), örgütsel adalet algısı (Kutani ve Çetinel, 2009: 698), psikolojik sözleşme eksikliği (Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003: 627; Aydın Tükeltürk vd., 2013: 194), kuruluştaki artan güvensizlik (Özler vd., 2010: 47), kurum desteğinin azlığı (Kalağan 2009: 89). Tüm bu tanımlamalar sonucunda, örgütlerde meydana gelen sinizmin birçok olumsuz etkileri olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Bunlar; iş görende performans düşüklüğü, örgütsel vatandaşlık davranışlarında istek olmaması, davranışların etik olmaması, özgüç ve motivasyon eksikliği, örgüt içerisinde birbirleriyle çatışma hali, işverene şikayet, kuruma devam etmeme ve işçi fazlalığı olarak belirtilmektedir (Andersson ve Bateman, 1997; Wanous vd., 2000). Örgüte bağlılık duygusunun yok olması, iş doyumsuzluğu, işçi rotasyonunu azlığı, artan işten çıkarılma, vandalizm, sabotaj, sahtekarlık, artan örgütsel küçülme, gelir artış oranı, artan işten ayrılma oranları, kurallara uymamak,

itaat etmemek, kuruluştaki artan güvensizlik, kuruluştaki artan şüphe, işe yönelik artan soğuma, düşük kurumsal performans, artan iş bırakma oranı, artan duygusal tükenme, yöneticilerden gelen etik olmayan taleplere uymak, olumsuz tutumda artış moral ve motivasyonda azlık gibi olumsuz sonuçlar örnek verilebilmektedir. Bu örneklerin yanı sıra; kuruluşun aşağılanması artması, örgüt ile bağların kesilmesinde artış, iş görenlerde özgüven eksikliği, örgütsel değişim için mücadele etme konusundaki isteksizlik, kendini cahil hissetme, sendika temsilcilerinin iletişim eksikliği ve saygısızlığı, düşük moral, kurum liderlerine duyulan güvenin azalması, iletişim eksikliği ve yöneticinin saygı eksikliği de ifade edilmektedir (Kalağan, 2009). Barefoot (1989:48) sinizmi, çoğunlukla kişinin bencil ve hilekar olarak başkalarını değersizleştirilmesi olarak ifade edilen olumsuz görüştür. Sinizm; insan doğası söz konusu olduğunda kişinin bilgi seviyesinin az olması ile ilgili bir tutumdur (Costa ve diğ., 1986:284). Belirli bir kesim sinizmi kötülükçe tavırların ana unsuru olarak ele alırken başka bir kısım da makyavelizm görüşünü kapsadığını belirtmektedir. Makyavelizm ise siyasal hedeflere ulaşma yolunda her çeşit ahlaksızlığı uygun gören bir durum gibi ifade edilmektedir (Hançerlioğlu, 1999:195). Makyavelizm dolayısıyla bir benlik niteleyicisi hatta özelliği gibi de gösterilebilir. İzah edilen bu ifadelerle göre, kişinin makyavelizm özelliği fazlaysa kişi pragmatist, kendisi dışındaki herkesle arasına barikatlar koyan ve bir durumun nedeniyle değil sonucuyla ilgilendiği, kendi çıkarları için diğer kişileri kullanan, kazançlı tarafta bulunan, ikna edilebilirliği neredeyse imkansız olan, fakat başkalarını ikna edebilme yeteneğine sahip kişidir. Bu tarz insanlar elbette içinde buldukları duruma göre hareket ederler; yani mekan fark etmeksizin sayıca az kaidenin içinde var olduğu bir olgu varsa o olgunun ileri sürecini bekler, sonuca göre hareket ederler (Özkalp ve Kırel, 1998:106). Benlik özellikleri söz konusu olunca sinizm terimiyle ilgilenen bir diğer yazarın da Graham olduğu bilinmektedir. Graham, sinik kişilerin niteliklerinin herkesin yalan söylediği kanısına kapılma, kendi dışında herkesi egoist ve ilgisiz gibi kabullenme, çevresinde bulunan kişilerin amaçlarına şüphe ile yaklaşma, çevresindeki kişilerle kurduğu ilişkilerinde tedbirli olma ve güvenememe, düşmanca tavır gösterme ve kendi fikirlerinde inat etme, çevresindeki kişilerin kendilerine olan isteklerine kırılma, dostça duygulardan yoksun ve yardımsever olmama şeklinde ifade etmektedir

(Brandes, 1997:9).

2.2 Örgütsel Sinizm

Genel olarak örgütsel sinizme yönelik araştırmalar, sinizme kıyasla 1980'lerin sonu ve 1990'ların başında gelişmeye başlamıştır ve elbette örgütsel sinizm çalışması sinizm açısından nispeten yeni bir alandır. Örgütsel sinizm terimi, Kanter ve Mirvis'in (1989) Amerikalı işçiler hakkında yazdığı ve örgütlerde sinizmin neden arttığını gösteren bir kitaptan doğmuştur. Örgütsel sinizm; Bu, çalışanlar kuruluşlarının dürüstlükten yoksun olduğuna inandıklarında ortaya çıkar. Dürüstlük diye bir şeyin olmadığı algısı özellikle yaygındır; Bu durum ahlak, hakkaniyet ve dürüst olma gibi ana unsurların ihlal edildiği algısından kaynaklanıyor olabilir. Örgütsel sinizm ileriye yönelik bir özellik gibi kabul edilirken, deneyim yoluyla oluşan öğretiyi simgelediği ileri sürülmektedir. Başka bir tanıma göre örgütsel sinizm, tıpkı deneyimler sonucu oluşan

öğrenilmiş bir inanç gibi, birden fazla amaca bağlanabilen ve bir amaçtan diğerine genellenebilen bir tutumu ifade eder. James, (2005), örgütsel sinizm kavramının, bir bireyin duygularla bağlantılı bir davranış oluşturmasının, işverene ve örgüte yönelik olumsuz inançları ve tutumlarıyla alakalıdır. Dolayısıyla sinizmi doğal faktörlerdeki değişimlere açık, kişinin toplumsal ve öznel deneyimler geçmişine bir tepki olarak tanımlar. Örgütsel sinizm üzerine yapılan birçok çalışma, sinizmin bireysel ve örgütsel performans üzerinde olumsuz, önemli ve kalıcı etkileri olduğunu tartışmışlardır. Yine yazarlar konuyla ilgili analiz yöntemini tartışıyorlar, çalışanların örgütlerine karşı olumsuz tutumlarının nedeni nedir? Sorularına cevap bulmaya çalışmışlardır. Elde edilen cevapların sonucunda örgütsel sinizminin farklı teorilere dayandığı ortaya çıkmıştır.

Örgütsel sinizmi ele alan araştırmacılar, tartıştıkları teorilerde sinizmin bireyleri, sosyal organizasyonları, bireylerin mesleklerini, organizasyonel üst yönetimi ve organizasyonel değişim çabalarını içeren bir dizi hedefe odaklandığını belirtmişlerdir. Sinizmin teorik temellerini birleştirip yeniden inşa ederek yeni bir sinizm kavramı icat ettiler.

Örgütsel sinizm terimindeki temel etmen; sözünde yalan barınmaması, dürüst olma, hakkaniyet, samimiyet ve içtenlik etmenlerinden yoksun bırakılmaktır. Kurumlardaki liderler, kişisel çıkarlarını güvence altına almak için örgütsel sinizmin temel ilkelerinden mahrum kalmaktadırlar. Ayrıca, kurum içi dolandırıcılığa dayalı art niyetlere ve davranış kalıplarına yol açarlar (Mumcu ve Özyer, 2021).

Örgütsel sinizm, sinik bireylerin örgüte getirdikleri duyguların yanı sıra bu tutumların örgüt bağlamında yaşanan deneyimler yoluyla oluşmasıdır. Özetle örgütsel sinizm, inanç sistemini etkileyen, duygulardan meydana gelen ve kişilik özelliklerin davranışlarına yansıyan eğilimlerden oluşan bir tutum olarak ifade edilmektedir. Dolayısıyla örgütsel sinizm, bireylerin kurumun bütünlüğüne karşı eksikliği belirli inançlara, örgüte ilişkin farklı duygulara ve örgüte yönelik belirli davranışsal emellere sahip olduğunu belirtmekte ve çoğunlukla sinik olarak değerlendirildiği çok boyutlu bir yapı olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütlerde algılanan sinizmin birçok olumsuz kişisel ve örgütsel sonuca yol açtığı düşünüldüğünde, böyle bir durum olduğunda işyerinde sinizmi önlemek veya kontrol altına almak için etkili stratejiler uygulamak çok önemli ve gereklidir. Bu tür stratejilerin uygulanmasında kuşkusuz en önemli sorumluluk örgütün en tepesinde yer alan yönetici ve liderlere aittir. Sinizm, bir örgütün değerlerini, eylemlerini ve güdülerini eleştirmekten kaynaklanan bir tutumdur. Elbette olumsuz bir tutum bir süre sonra örgütün davranışı haline gelir ve örgütte istenmeyen durumlar ortaya çıkabilir (Mumcu,2021).

2.3 Örgütsel Sinizmin Önemi ve Özellikleri

Bir araştırma yöntemi olarak sinizm kavramını ele alan araştırmacılar, sinizmin hem bireyler hem de kurumlar için etkili yönlerinin altını çizdiler. Bu bağlamda araştırmacılar, sinizm kavramının kavramsal olarak çeşitli çelişkiler içermesinin yanı sıra örgütler için yararlı bazı yönler içerdiğini öne sürmektedirler. Dean ve diğerleri (1998:3 7) araştırmalarında kurumsal sinizmin yararlı taraflarını şöyle ifade etmektedirler:

“Sinizm bir özellik değil, bir durum olarak görülmektedir. İnanç, duygu ve davranışı kapsayan yapıyı çevrelemektedir. Sinizm belirli bir iş ya da meslekle sınırlı değildir.” Sinik olmalarından dolayı kendileri dışında bulunan herkes verecekleri görevi yerine getirememeye düşüncesiyle sinik kişilere daha az görev vermektedirler. Yani Sinizmin kişiler ve kurumlar için işlevsel olabileceği çoğu zaman savunulmaktadır. Örgütsel sinizm ortaya çıktığında, güçlü bir iş ahlakına sahip çalışanların örgütlerde genellikle daha fazla çalıştıkları gözlemlenmiştir (Naus, 2007:27). İş görenlerin de birbirlerine saygılı olmaları ve itibar göstermeleri beklenir. Kurumda işveren adil davranır ve çalışanın hakkını verdiği zaman verim artar. Kurum, çalışanın beklentilerini karşılamadığında hayal kırıklığı, hüsrana ve uyuşukluk yaratır. Sinizm tüm bunlarda kendini gösterir. Hemen hemen tüm kuruluşlar sinik davranan çalışanlara sahiptir (James, 2005:5). Sinik iş görenler, örgütleriyle geniş ölçüde ilgilenirler ve dikkat gerektiren örgütsel sorunlar ve durumlar hakkında tavsiyelerde bulunurlar. Sinik iş görenler, örgütsel sorunların temel nedenlerinin belirlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle örgütsel değişim çabalarına çok katkıda bulunurlar (Bommer vd, 2005). Buna ek olarak bir kurumun ve iş görenlerin kattığı anlamı anlamak için iş görenlerin kurumsal sinizme sebep olan tepkilerinin farkında olmak gerekli ve önemlidir (James, 2005: 6). Treadway’e (2004 : 500) göre yöneticiler, bir örgütte sinizme sebep olmada veya önlemede önemli bir rol oynamaktadır. Sinizm, örgüt iş görenlerinin deneyimlerinden kaynaklanıyorsa, onu en aza indirmek için tatmin edici yönetim çabalarına ihtiyaç vardır (Brown ve Cregan, 2008). Sinizm, iş görenlerin kurumun yönetimine yönelik ifadelerinde dürüst olmayan görüşleridir. Diğer bir deyişle, sinizmin yayılmasını önlemesine rağmen başarılı olabilmek için örgütlerin ve yöneticilerin sinizmle yüzleşebilmesi gerekmektedir (Kanter ve Mirvis 1989:62). Bu nedenle yöneticiler ve kuruluşlar için; iş görenlerin olumsuz tutumlarının azaltılması, çalışanların olumlu görünmesi ve sosyal duygularını geliştirici şeylere yönlendirilmesi önerilmektedir (James, 2005: 2).

2.4 Örgütsel Sinizmin Nedenleri

Örgüt arasında sinizme sebep olarak gösterilen oldukça değişik etkenlerin olduğu görülmüştür. Sinizmin sebepleri olarak şu ifadeler yer vermek mümkündür: Yanlış yönetilen değişim çabaları, yetersiz toplumsal destek, stres ve sıkıntının fazlalığı ve rol çatışması, rekabet olması için desteklerken hak edilmeyen terfi, şahsi ve kurumsal beklentilerin karşılanmaması, psikolojik sözleşme ihlalleri, amaç çatışması, karar alımında etken olma düzeyinin yetersizliği, artan örgütsel karmaşıklık iletişimsizlik, işten çıkarma (Reichers vd, 1997:59). Fazlaca sayıda yazar örgütsel sinizmi bir doktrin olarak ifade etse de bazı yazarlar örgütsel sinizmin kişilik özellikleriyle ilişkili olduğunu ileri sürmüşlerdir. Kişilik yaklaşımını ele alan yazarlar, sinizmi insan doğasını geniş bir perspektifinden tartışır. Bununla birlikte, örgütsel sinizm liderlik potansiyelinin etkili olmaması, şüphenin bireyde fazla olması, aşırı kaygı, içe kapanıklık ve şiddetli inanç sistemleriyle doğrudan ilişkili bulunmuştur (Görmen, 2012).

Örgütsel sinizmin meydana gelişinde en mühim unsurlardan birisi neredeyse tüm araştırmacılar tarafınca da belirtilmiş olduğu suretiyle psikolojik sözleşme ihlalleridir. Kurumlar ve birbirleriyle fazlaca gayri resmi, üstü kapalı beklentiler, verilen sözler ve

sorumluluklar şeklinde ifade edilen psikolojik sözleşmenin örgütler tarafından ihlal edildiği algısı, bireysel hayal kırıklıklarına ve sinik tutum ve davranışlara yol açmaktadır. Bunları deneyimleyen kişide sinik tutumların ve davranışların meydana gelmesine sebep olmaktadır (Özgener vd., 2008). Örgütsel sinizm ile ilgili duygu yüklü belirti olarak karşımıza çıkan psikolojik sözleşme ihlali, çalışanın işverene olan güveninin zayıflaması ve bir ilişkiye girme konusunda isteksizliği ifade eder (Cartwright ve Holmes, 2006:200)

2.5 Örgütsel Sinizm Türleri

Örgütsel sinizm ifadelerinde değişik yaklaşımlar olduğu için örgütsel sinizm türlerinin tanımlarında da değişik yorumlar yapılmıştır. Araştırmaya bakıldığında örgütsel sinizmin beş türle sınırlı olduğu görülmektedir. Bunlar; kişilik sinizmi, toplumsal sinizm, mesleki sinizm, iş gören sinizmi ve örgütsel değişim sinizmidir (Abraham, 2000).

2.6 Kişilik Sinizmi

Sinizm türlerinin ilki olan kişilik sinizmi, çoğunlukla kişi davranışlarına negatif bakan doğuştan gelen bir sinizmdir. Kişilik sinizmine göre kişi diğer insanları hor görür, onlara saygısızca davranır ve diğer insanlarla zayıf bağlar kurar. Kişilik sinizminin temel fikri, insanların kişiliğini her zaman olumsuz olarak görmektir. Ana felsefi düşüncesi; Dünyanın toplumsal etkileşimlerinden memnun olmayan, dürüstlükten yoksun, suçları görmezden gelen, diğerlerini umursamayan ve egoist kişilerin çok olduğu inancıdır. Bu sebeple, narsisizmi benimseyen insanların köklü güvensizlikleri vardır. Güven kaybı neticesinde insanlar duygu ve davranışlarını öfke, hiddet, üzüntü ve aldatma şeklinde gösterirler. Kişilik sinizmi bir benlik özelliğidir. Bu öz-atıf, kişi davranışına ilişkin negatif görüşleri ifade eder. Doğduğu ilk andan bu yana var olur ve sabittir, kolay değişim göstermemektedir (Abraham, 2000:271).

Kişilik sinizmi ile ilgili araştırmalarda öz-sinizm bütüncül sinizm olarak da ifade edilmektedir. Bu açıdan bakıldığında, sinizmin gerçekleşmesinde en önemli şeyin öz-sinizm olduğu sonucuna varılabilir. Ayrıca öz-sinizm ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye baktığımızda; Öz-sinizmin kişinin benliğinden meydana gelen, örgütsel sinizmin ise kişinin sinik tutumlar geliştirmesine sebep olduğu görülmektedir (Bommer, 2005).

2.7 Toplumsal Sinizm

Toplumsal sinizm, sinizmin durumsal özellikleri arasında yer almaktadır. Peterson (1989) toplumsal sinizmi insan ile toplum arasındaki sosyal psikolojik bir sözleşme olarak tanımlar. Bir birey sosyal sinizm yaşadığında, duyguları, beklentilerinin gerçekte karşılanmayacağı şekilde ifade edilir. (Pitre, 2004 :11). Diğer bir deyişle toplumsal sinizm, insanlarda hayal kırıklığı olarak öne sürülmüştür (Kanter ve Mirvis, 1989:65). İnsanların beklentileri karşılanmadığı ve hayal kırıklığını çoğunlukla yaşadığı için toplumda artık kanayan bir yara haline gelmektedir. Toplumsal sinizm,

toplumun karşılanmayan beklentilerinin bir sonucu olarak ortaya çıkar. Akademisyenler, Amerikalıların hayata karşı sinik izlenimlerin, 20. yüzyılda Amerikan toplumu ve siyasi çevrelerinde değişen geleceklerinden kaynaklandığını savunuyorlar. Sanayileşmenin ilk aşamalarında personelin sömürülmesi ve uygar bir örgütün boşa çıkan vaatlerinin yerine getirilmesi anlamına gelen sinizm kavramı, çeşitli yazarlar tarafından çalışma hayatını iyileştirmek için de kullanılmaktadır. Örneğin, bazı yazarlar sinizmi örgütlerde olumlu bir motivasyon unsuru olarak görmektedir. Ayrıca sinizmin, değişim için iyimser bir güç sağlayabilen geniş örgütsel dinamikler içinde bir stratejik kavramsallaştırma ve yaklaşım biçimi sağlayabileceği ileri sürülmektedir (Cuttler, 2019:266). Dahası, bunu toplumdan, kendilerinden, örgütlerden ya da başkalarından bıkkınlık olarak ifade ettiklerinde bile, kavramsallaştırmaları insanların başkaları hakkındaki zihinsel imgelerine atıfta bulunur (Dean ve diğerleri, 1998:3).

2.8 Mesleki Sinizm

Yetkililere ve kuruluşlara karşı olumsuzluk ve güvensizlik “mesleki sinizm” olarak adlandırılır. (Bateman ve diğerleri, 1992:770). Örgütsel sinizm, bir iş görenin mesleki sinizm çerçevesinde, işin sıkıcı olarak görülmemesi, bulunduğu işi ödül için değil ve çabaya değer olduğu öznel bir tutumdur. (Andersson, 1996). Ayrıca işe karşı duygusal umarsızlık, ilgisizlik, duyarsızlık ve dikkatsizlik de temel göstergelerdir. (İbrahim, 2000:273). Mesleki sinizmde iş gören, olumsuz tutumunu önce örgütün diğer iş görenlerine sonra da halka ifade eder. İş görenler yetersizliklerini iş yönetimlerine, politikalarına, uygulamalarına veya kaynak eksikliğine dayandırdıklarında sinizm örgütsel anlamda genişleyebilir (Naus, 2007:13). Sinizm üzerine yapılan araştırmalara baktığımızda mesleki sinizmi aynı zamanda iş sinizm gibi de adlandırıldığını görmekteyiz. Mesleki sinizm ile kurumsal sinizm aynı şey değildir, aksine aralarında açık bir nüans vardır; mesleki sinizm işin kapsadığı tüm içeriklere, örgütsel sinizm ise çalışma şartlarına odaklanır (Delken, 2004 :16).

2.9 İş Gören Sinizmi

Çalışma saatlerinin fazlalığı ve yoğunluğu, tarafsız ve yetki eksikliği ile yönetim ve idare, istenmeyen ileriye dönük örgütsel görevler, kurumların küçülüp küçülmesi sonucunda oluşan işveren-işgören ilişkilerinde yeni bir paradigmadır. Organizasyonlarda ve potansiyel bir işe alım görevlisi ile aday arasındaki yönetim düzeylerinin ortadan kaldırılması (Cartwright ve Holmes, 2006). Çalışan sinizminin açıklaması aslında şöyle ifade edilebilir: Bir kişiye, kümeye, ideolojiye, sosyal geleneğe ve kuruma yönelik hayal kırıklığı ve umutsuzluğun yanı sıra hor görme ve güvensizliğin oluşturduğu genel ama aynı zamanda öznel tutumdur (Andersson, 1996). Buna ek olarak örgütlerde sinizm, geniş sermaye, üst yönetim ve örgütteki diğer bölümlerle ilişkilendirilen bir tutumdur. Her şeyden önce, eşitsizlik duygusu işçilerin sinizminde vurgulanır. İş gören sinizmleri, sinik insanları örgütteki diğer insanlardan ayırmak için çok önemlidir (Demir ve Dalkılıç, 2021).

2.10 Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütsel değişim sinizmi, kurumda değişimi meydana getiren lidere yönelik itimat olarak belirtilse de örgütsel değişim sinizminin, çalışanların başarısız örgütsel değişim girişimlerine bir tepki ve örgütte değişikliği sağlayan lidere duyulan güvenin kaybı olduğu söylenmektedir (Reichers vd., 1997: 9). . Bu bağlamda örgütsel sinizmi ele alan araştırmacılar, negatif deneyimlere bir tepki olduğunu ve liderlik değişikliklerine karşı gerçek bir sadakat kaybı olduğunu savunmaktadırlar. Örgütsel değişimden sorumlu olanların iyi niyetli olmalarına rağmen, örgütsel değişime dair sinizmin hala var olabileceğini de savunmaktadırlar (James, 2005:27). Başka bir deyişle, örgütsel değişim sinizminin değişimin başarısına karamsar bir bakış açısı getirdiğini belirtmişlerdir. Çünkü değişimden sorumlu kişilerin isteksizlik, yetersizlik veya her ikisi ile suçlandığını açıkça ortadadır. Örgütsel değişimin sinizmiyle ilgili çeşitli terimler geliştirenler oldu. Örneğin, Stanley, Meyer ve Topolnytsky (2005) “değişim odaklı sinizm» (Qian, 2007) kavramını geliştirdiler ve değişim odaklı sinizmin belirli bir örgütsel değişime yönelik olumsuz bir tutum olduğunu savundular. Bu negatif tutumlar üç boyutu temsil etmektedir. Birincisi; belirli bir örgütsel değişiklik için yönetimin belirlediği ve duyurmuş olduğu isteklere yönelik inançsızlık durumu, ikincisi; değişiklik çabaları hakkındaki karamsarlık ve üçüncüsü hayal kırıklığı duygusu ve belirli bir örgütsel değişime karşı aşağılayıcı ve eleştirel davranışlarda bulunma eğilimidir (Qian, 2007). Değişim odaklı sinizm kavramı derinlemesine ele alındığında; değişime yönelik direnme niyetinin içsel değişkenlerine yönelik algılanan bilgi kalitesi, meslektaş sinizmi ve yönetime olan itimat ile dışsal değişkenler olarak görülmektedir (Qian ve Daniels, 2008).

3 Örgütsel Sinizmi Oluşturan Faktörler

3.1 Yaş Faktörü

İnsanların gelişim dönemleri, işteki tutumlarını, algılarını, istek ve beklentilerini etkileyebilmektedir. Çalışma hayatının başlangıcında insan, önce iş arama ve iş bulma sorunlarını yaşar; Bu sayede eğitimine ve niteliklerine uygun bir işte çalışma isteği yüksektir. Ancak çalışma hayatlarının başında, umduklarının aksine artık istemedikleri bir işi kabul etmek zorunda kalırlar. Bu nedenle gençlerin kişisel beceri ve yeteneklerini kullanabileceği, insan ilişkilerinin iyi olduğu bir iş ve çalışma ortamına sahip olması çok önemlidir (Çakır, 2018:107). Genç çalışanların beklentileri çalışma hayatlarının erken dönemlerinde karşılanmazsa, genç çalışanlar örgütlerini olumsuz görme eğiliminde olabilir ve birey yaşadığı hayal kırıklığı nedeniyle örgütsel sinizm yaşayabilir.

3.2 Cinsiyet Faktörü

Kadın ve erkeklerin işlerine benzer tepkiler verdiklerinin altını çizen araştırmalar olduğu gibi, çoğu kez farklı iş tutumlarına sahip olduklarını da belirten çalışmalar vardır (Çakır, 2018). Cinsiyet rollerinin farklılığından dolayı kadın ve erkek çalışanlar çalışma koşullarına farklı değer veriyor ve şirket hayatından farklı beklentilere sahip

olmaktadırlar (Kalağan ve Güzeller, 2010). Lambert (1991), kadınların iş ve meslek hayatına bakış açılarının daha çok ilişki odaklı olduğunu, erkeklerin ise başarıya bakış açılarının daha fazla olduğunu kaydetmiştir. Cinsiyet değişkeni, çalışanların örgütsel sinizmini önemli ölçüde etkileyen kişisel özelliklerden biri olarak ifade edilmemektedir (Andersson ve Bateman, 1997). Bernerth ve diğerleri (2007), sinizm, eşitlik ve örgütsel değişime bağlılık arasındaki ilişkiler üzerine yaptıkları pek çok çalışmada toplumsal cinsiyet ve örgütsel sinizm arasında herhangi bir ilişki bulamamışlardır.

3.3 Eğitim Faktörü

Eğitim düzeyi, çalışma hayatına bakış açılarını ve çalışma hayatından beklentileri etkisi altında bırakan temel değişkenlerdendir. Öğretim ve eğitim seviyesi ilerledikçe meslek hayatına ve mesleklere katılan anlamlar ve beklentiler farklılaşmaktadır (Çakır, 2018). Ele alınan çalışmalara bakıldığında, eğitim durumunun sinizme yönelik kurumsal tutumları etkisi altında bırakan değişkenlerden biri olduğunu görmekteyiz. Eğitim seviyesiyle kurumsal sinizm arasında anlamlı bir pozitif ilişki vardır. Diğer bir deyişle, eğitim seviyesi arttıkça örgütsel sinizm seviyesi de fazlalaşmaktadır (Fero, 2005:36). Tokgöz ve Yılmaz (2008) yaptıkları çalışmada lisans mezunu çalışanların ilköğretim mezunu çalışanlarına göre sinizm düzeyleri farkının çok büyük olduğunu belirtmişlerdir.

3.4 Medeni Durum Faktörü

Bireyin evli ya da bekar olması örgütsel sinizmi önemli ölçüde etkileyebilecek bir faktör olarak görülmektedir. Medeni durum ile örgütsel sinizme yönelik tutumlar arasındaki ilişki incelendiğinde, bireysel olarak çalışanların yüksek düzeyde örgütsel sinizme sahip olduğu ortaya çıkmıştır. (Delken, 2004: 51). Kanter ve Mirvis (1989), ayrılmış veya boşanmış çalışanların, evli veya bekar çalışanlara göre daha yüksek düzeyde örgütsel sinizm sergilediğini bulmuşlardır. Başka bir çalışmada medeni durum ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Efilti vd, 2008: 11.).

3.5 Gelir Faktörü

Fero (2005:56) gelir düzeyi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Düşük gelirli bireylerin örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Delken (2004) insanları işlerinin çeşitliliğine göre parça başı, saatlik ücret ve sabit ücret olmak üzere üç gruba ayırmış ve sabit ücretlerin örgütsel sinizme daha yakın olduğunu bulmuştur. Yüksek ücretli çalışanlar, sabit ücretli çalışanlara göre daha fazla tatmin duymayabilir çünkü daha fazla harcama yapabilir ve gelirlerini hızla tüketebilirler. Bundan dolayı sinizm yüksek olabilir.

3.6 Hizmet Süresi Faktörü

Kıdem, bir çalışanın işte ne kadar süredir çalıştığını ifade eder. Örgütsel sinizm ile görev süresi arasında anlamlı bir pozitif ilişki gözlemlenmiştir. Ancak ilişkinin düzeyi düşük olarak derecelendirilmiştir (James, 2005: 62). O'Connel, Holzman ve Armandi (1986) araştırmalarında kıdem ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki bulmuşlardır. 9 yıldan az veya 15 yıldan fazla hizmete sahip memurların örgütsel sinizmde çok az değer buldular (Brandes, 1997: 6). Polis sinizmi ile güvenlik hizmetlerinde polislerin hizmet süresi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Uzun bir iş deneyimine sahip bir kişi, daha kısa bir iş deneyimine sahip bir kişiye kıyasla daha siniktir (Lobnika ve Pagon 2004). Bir otel şirketinde yapılan bir araştırma, aynı şirkette sekiz yıldan uzun süredir çalışan çalışanların genellikle alaycı olduğunu ortaya çıkardı. Örgütsel sinizm düzeyinde anlamlı bir fark yoktur (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 302).

3.7 Hiyerarşi Faktörü

Örgütlerde meydana gelen hiyerarşi örgütsel sinizmi etkilemektedir. Buna nazaran, Kanter ve Mirvis (1989), bir örgütün üst hiyerarşik düzeyindeki iş görenlerin, alt hiyerarşik düzeyindeki iş görenlere nazaran daha azca örgütsel sinizm deneyimi yaşadıkları bulunmuştur. Bunun başlıca sebebi, yüksek düzeyde sorumlulukla birlikte yüksek düzeyde tatminin gelmesidir. Bundan kaynaklı, daha sorumlu iş görenler daha azca örgütsel sinizm yaşamaktadırlar (Delken, 2004:23).

4 Örgütsel Sinizmin Sonuçları

4.1 Örgütsel Sinizmin Psikolojik ve Fizyolojik Sonuçları

Kanter ve Mirvis (1989), kurumlarda görev yapan iş görenlerin beklentilerinin karşılanamaması durumunda örgütsel sinizm ile karşılaşmakta olduğunu ve bu meydana gelen sinizmin farklı psikolojik sonuçlar yarattığını belirtmiştir. Ele alınan çalışmalarda sinizmin nörolojik ve duygusal bozukluklara sebep olduğu; bunalım hali, uykuya doyamama, duygusal depresyon ve hayal kırıklığı gibi rahatsızlıklara sebep olmaktadır. Üstelik psikolojik, sosyolojik, ruhsal olarak da insanları derinden etkilemektedir. 1990'larda meydana getirilen araştırmalar göre, sinizm kapsamında, kişiler kızgınlık, kırgınlık, ıstırap duyguları ve koruyucu davranışlara fazlaca yakınlığını ifade etmiştir (Brandes, 1997:41). Örgütlerinde sinizm ile karşılaşan kişilerin, öfkelenme, asabi olma, tansiyon ve endişe şeklinde duygusal tepkileri de, örgütsel sinizmin ruhsal neticeleri şeklinde belirtilebilir.

Örgütsel sinizm yukarıda yer alan sonuçlarda kişinin psikolojik sağlığını kötü yönde etkilediği gibi, vücut sağlığını da negatif etkilemektedir. Literatürde sinizmin, sinik düşmanlık gibi ifade edilen ruhsal ve fiziksel durumlar üstündeki etkilerinin ele alındığı gözlenmiştir. Sinik kişilerde, kardiyolojik rahatsızlıklardan, kalp krizi, çarpıntılar ve damar hastalıkları şeklinde meydana gelmekte bu hastalıklar sinik bireylerin hem yaşam kalitesini hem de uzun süre yaşayabilmesi durumunu etkisi altında bırakmaktadır (Smith ve diğ., 1990:548). Araştırmaların bir kaçında sinizmin, toplumsal hizmet yoksunluğuna sebep olması ve buna yönelik kardiyolojik rahatsızlıklar riskinin

yükselebileceği belirtilmiştir (Scherwitz ve diğ., 1991:47). Yine meydana getirilen bir farklı inceleme de, sinizm ile erken vefat içinde bir ilişkinin bulunduğunu öne sürmektedirler (Smith ve diğ., 1990).

Ele alınan çalışmalarda da ifade edildiği gibi, kurumlarda karşılaşılan sinizm, duygusal sorunlara, iş görenlerde mühim fizyolojik sorunlara da sonuçlara da sebep olmaktadır. Bunun yanı sıra iş görenlerin rahatsızlanmasıyla işe gelmeme sorumsuzluğunun artması, işten istifa, motivasyon ve performans düşüklüğü gibi sebeplerle örgüte yönelik önemli bir kaybediş olarak kabullenilebilecek sonuçlara da yol açmaktadır (Kayaalp ve Özdemir,2020).

4.2 Örgütsel Sinizmin Davranışsal Sonuçları

Sinizmin davranışsal sonuçlarını ifade eden araştırmacılar, sinizmin alkole yönelme, tütün kullanımı (Houston ve Vavak, 1991:17) ve normal olmayan bir kilo artışı gibi sağlığı negatif aralıkta etkileyen davranışlarla ilişkili olmasını öne sürmüşlerdir (Brandes, 1997).

4.3 Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları

Sinizmin, kurumların verimliliğini ve etkililiğini aza indirgeyen, önemli manevi ve maddi kaybedişlere sebep olan faktörlere sahiptir. Bu doğrultuda işten eksilen doyumsuzluk, azalan örgütsel bağlılık, sabotaj, hırsızlık, sahtekarlık, artan örgütsel küçülme, artan ciro, düşük çalışan performansı, artan işten çıkarılma oranları, işten soğuma ve örgütsel performansın düşmesine kadar çok geniş bir alanda faaliyet gösteren örgütsel sinizm, sonuç itibarıyla uzun süre devam ederse dramatik sonuçlar olarak da ortaya çıkabilir. Bu durumda örgütün etkinliği ve uzun ömürlü olabilmesi tehlikeye düşebilir (Abraham, 2000, Andersson ve Bateman, 1997, Bommer ve diğ., 2005, Eaton, 2000, Fleming, 2005, Goldner ve diğ., 1977, James, 2005, Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003, Naus, 2007, O'Hair ve Cody, 1987, Reichers ve diğ., 1997, Thompson ve diğ., 2000, Turner ve Valentine, 2001, Wanous ve diğ., 1994, Naus 2007).

5 Sonuç

Örgütsel sinizmin, diğer birçok örgütte olduğu gibi eğitim örgütlerinde de önemli bir yeri vardır. Eğitim çalışanlarının potansiyelini üst düzeyde kullanması, etkili ve verimli bir şekilde çalışması aslında büyük bir oranda çalıştıkları kurumla duygusal bağ kurmalarına, kurumun amaç ve değerlerini benimsemelerine, çalıştıkları kurumla özdeşleşmelerine, kendilerinden beklenen davranışlardan daha fazlasını göstermelerine bağlıdır. Bunu gerçekleştirmek ise ancak çalıştıkları eğitim kurumuna yönelik olumlu duygu, düşünce ve tutuma sahip olmalarıyla mümkündür. Bu bağlamda eğitim örgütlerinde, çalışanların çalıştıkları örgüte yönelik olumsuz tutumları olarak tanımlanan örgütsel sinizm ile ilgili çalışmalar yapmak oldukça önemlidir. Toplumumuzun can damarı çocuk ve gençlerimizin en çok vakit geçirdikleri okullarımızda çalışanların çalıştıkları örgüte yönelik olumsuz tutumları elbette çocuklarımızın ve örgüt içerisinde görev yapan çalışanların ruh sağlığı için önemli bir gerekliliktir. Bugün

tüm dünya ülkeleri gibi bizim ülkemizde de yaşanan örgütsel sinizm, öğretmenleri ve öğrencileri doğrudan etkilemekte ve eğitimin kalitesini düşürmektedir.

6 Öneriler

6.1 Okul Yöneticileri İçin Öneriler

- Okul liderleri, okul öğretmenlerinin olumlu çabalarına gereken değeri ve desteği vermelidir.
- Öğretmen sinizmini en aza indiren seminerler ve hizmet içi eğitim faaliyetlerine yer verilmelidir.
- Öğretmenlerin mesleki doyumları için proje çalışmaları, geziler, yarışmalar, tiyatro ve sinema gibi eğitim faaliyetleri yürütülerek, aktivite arttırılmalıdır.
- Okul liderleri, öğretmenlerin örgütü etkileyen tüm kararlarda fikirlerini dile getirmekte özgür olduğu olumlu bir örgütsel iklim yaratmalıdır. Bu doğrultuda yöneticiler çeşitli yöntemler (istek ve şikayet kutuları, araştırma çalışmaları, grup toplantıları vb.) geliştirmelidir.
- Okul yöneticileri, okul sistemindeki olumlu ve olumsuz öğretmen davranışlarının nedenlerini belirleyebilmeli ve örgüt içinde öğretmen kaygı ve stres düzeylerini en aza indirecek örgütsel davranış stratejileri geliştirebilmelidir. Liderlik becerilerine sahip olmalıdır.

6.2 Öğretmenler İçin Öneriler

- Öğretmenlerin mevcut çalışma koşulları ve örgüt kültürü geliştirilebilir.
- Sinizme yol açacak durumları azaltmak için öğretmenler hizmet içi eğitimlerden geçirilebilir.
- Öğretmenler ve okul yetkilileri arasındaki sosyal bağlar güçlendirilmelidir. Öğretmenlerin okula aidiyet duygusu artırılmalıdır.
- Bir araştırma grubu olarak; Bu tür araştırmaların çeşitli kuruluşlarda uygulamaları yapılabilir (anaokulları, akademik topluluklar ve eğitim kurumları).

Kaynakça

- Abraham, R. (2000). *Organizational Cynicism: Bases and Consequences. Generic, Social, and General*. Psychology Monographs, 126(3), ss. 269–292.
- Andersson LM, Bateman TS (1997). *Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects*, J. Organ. Behav. 18:449-469
- Andersson, Lynee. M. (1996). *Employee Cynicism: An Examination Using A Contract Violation Framework*. Human Relations, ss. 1397-1398.
- Bernerth, JB, Armenakis, AA, Feild, HS ve Walker, HJ (2007). *Adalet, kinizm ve bağlılık: Önemli örgütsel değişim değişkenleri üzerine bir çalışma*. Uygulamalı Davranış Bilimleri Dergisi , 43 (3), 303-326.
- Brandes, P. (1997). *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Doktora Tezi, Cincinnati Üniversitesi.
- Brown, M. ve Cregan, C. (2008). *Örgütsel değişim sinizmi: Çalışan katılımının rolü*. İnsan Kaynakları Yönetimi , 47 (4), 667-686.
- 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, ss. 733-753.
- Cartwright, S. ve Holmes, N. (2006). *İşin anlamı: Çalışan bağlılığını yeniden kazanma ve sinizmi azaltma mücadelesi*. İnsan kaynakları yönetimi incelemesi , 16 (2), 199-208.
- Costa Jr, PT, Zonderman, AB, McCrae, RR ve Williams Jr, RB (1986). *Cook ve Medley HO Ölçeğinde sinizm ve paranoyak yabancılaşıma*. Psikosomatik tıp , 48 (3), 283-285.
- Çakır, E., & Kacı, Ü. (2018). *İşletmelerde oryantasyon eğitiminin örgütsel sinizme ve örgütsel bağlılığa etkisi: Aydın organize sanayi bölgesinde bir uygulama*. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5(1), 124-149.
- Dean, J. W., Stanley, D. J., Meyer, J. P., ve Topolnytsky, L. (1998). *Employee Cynicism and Resistance to Organizational Change*. Journal of Business and Psychology, 19(4), 429-459.
- 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.
- Demir, S., & Dalkılıç, O. S. (2021). *Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Örgütsel Sinizme Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 28(2), 399-419.
- Eaton, J. A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism*. Toronto, Ontario: York University.

Efiltili, 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

Erdost.H.E. (2007). *Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi*. 15. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı. Sakarya Üniversitesi Yayınları, Sakarya.

Fero, H. C. (2005). *Flow and Cynicism in the Workplace*. The Claremont Graduate University.

Fleming, P. (2005). *İşçilerin oyun zamanı? Bir "eğlence kültürü" programında sınırlar ve sinizm*. Uygulamalı Davranış Bilimleri Dergisi , 41 (3), 285-303.

Goldner, FH, Ritti, RR ve Ference, TP (1977). *Örgütlerde alaycı bilgi üretimi*. Amerikan Sosyolojik İncelemesi , 539-551.

Görmen, M. (2012). *Örgüt Kültürünün Örgütsel Sinizm Tutumları Üzerine Etkisi Ve Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Hart, W., Kinrade, C., Lambert, JT, Breeden, CJ ve Witt, DE (2022). *Dürüstlük Ölçeği'nin yapı geçerliliğinin daha yakından incelenmesi*. Kişilik Değerlendirme Dergisi , 1-9.

Houston, BK ve Vavak, CR (1991). *Sinik düşmanlık: gelişimsel faktörler, psikosyal bağıntılar ve sağlık davranışları*. Sağlık Psikolojisi , 10 (1), 9.

J.A. (2000) *A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism (Dissertation of Master of Arts)*, Faculty of Graduate Studies, York University, Toronto.

James, S. M. (2005). *Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of Potential Positive and Negative Effects on School Systems*. Doktora Tezi. College of Business The Florida State University.

J. H., ve Valentine, S. R. (2001). *Cynicism As A Fundamental Dimension Of Moral Decision-Making: A Scale Development*. Journal of Business Ethics 34, 123-136.

Jhangiani, RS, Chiang, ICA, Cuttler, C., & Leighton, DC (2019). *Psikolojide araştırma yöntemleri* . Kwantlen Politeknik Üniversitesi.

Johnson J. L., O'leary-K., and Anne M. (2003). *The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations Are Created Equal*. Journal of Organizational Behavior, 24, s. 629.

Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*.

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

Kanter, DL ve Mirvis, PH (1989). *Alaycı Amerikalılar: Bir hoşnutsuzluk ve hayal kırıklığı çağında yaşamak ve çalışmak* . Jossey-Bass.

Kayaalp, E. & Özdemir, T. Y. (2020). *Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Yalnızlık Ve Örgütsel Yabancılaşma Algılarının Örgütsel Sinizm Düzeyleriyle İlişkisi*. Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, 1 (38), 101-113.

Kutanis, R. O. & Cetinel, E. (2009). *Adaletsizlik algisi sinizmi etkiler mi? Bir örnek olay*. 17. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı. Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir. 693-699.

Lobnika, B. (2004). *Slovenya'da Polis Sinizminin Yaygınlığı ve Doğası (Orta ve Doğu Avrupa'da Polislik: Çağdaş Ceza Adaletinin İnkilemleri)*, (Edt. Gorazd Mesko, Milan Pagon ve Bojan Dobovsek), Ceza Adaleti Fakültesi, Maribor Üniversitesi, Slovenya , 103-111. Açıklama .

Mantere, S., & Martinsuo, M. (2001, July). *Adopting and questioning strategy: Exploring the roles of cynicism and dissent*. In 17th EGOS-Europen Group for Organisation Studies Colloquium (pp. 5-7).

Mumcu, A. (2021). *İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü*. Doğu Üniversitesi Dergisi, 22(1), 151-165.

Mumcu, A. & Özyer, K. (2021). *Örgüt İkliminin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde Lider - Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü* . Yönetim Bilimleri Dergisi , 19 (39) , 63-94

Nafei, WA ve Kaifi, BA (2013). *Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Mısır'daki eğitim hastaneleri üzerine uygulamalı bir çalışma*. Avrupa İşletme ve Yönetim Dergisi , 5 (12), 131-147.

Naus, A.J.A.M. (2007). *Organizational Cynicism on The Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Organization*. Dissertation of Doctor of Philosophy, Maastricht University, Maastricht, 15-24.

O'Connell, BJ, Holzman, H., & Armandi, BR (1986). *Polis kinizmi ve uyum biçimleri. Polis Bilimi ve Yönetimi Dergisi* .

Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (1998), *Örgütsel Davramış*, 3. Baskı, AÜ Yay. No: 923, Eskişehir.

Özler, D. E., Atalay, C. G., & Şahin, M. D. (2010). *Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır?*. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(2), 47-57.

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, s. 111.

Reichers, AE, Wanous, JP ve Austin, JT (1997). *Örgütsel değişimle ilgili kinizmi anlamak ve yönetmek*. Yönetim Akademisi perspektifleri , 11 (1), 48-59.

Scherwitz, L., Perkins, L., Chesney, M. ve Hughes, G. (1991). *Cook-Medley Düşmanlık ölçeği ve alt kümeleri: CARDIA çalışmasında genç erişkinlerde demografik ve psikososyal özelliklerle ilişki*. Psikosomatik Tıp , 53 (1), 36-49.

Sedat, A. L. E. V. (2020). *Okullarda Örgütsel Sinizmin Yordayıcısı Olarak Lider-Üye Etkileşimi*. Trakya Eğitim Dergisi, 10(2), 347-360.

Smith, TW ve Papa, MK (1990). *Bir sağlık riski olarak alaycı düşmanlık: Mevcut durum ve gelecekteki yönler*. Sosyal Davranış ve Kişilik Dergisi , 5 (1), 77.

Treadway, DC, Hochwarter, WA, Ferris, GR, Kacmar, CJ, Douglas, C., Ammeter, AP ve Buckley, MR (2004). *Lider politik beceri ve çalışan tepkileri*. Üç Aylık Liderlik , 15 (4), 493-513.

Tokgöz, N., ve Yılmaz, H. (2008). *Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel işletmelerinde Bir Uygulama*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8(2), 283-305.

Tükeltürk Aydın, Ş., Şahin Perçin, N., & Güzel, B. (2009). *Örgütlerde psikolojik kontrat iletişimleri ve sizm ilişkisi 4 5 yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir araştırma*.

Uslu, A., & Baydaş, A. (2021). *Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Sinizm Ve İş Tatmini Üzerine Etkisi: Trb1 Bölgesi Örneği*. *Electronic Journal Of Social Sciences*, 20(79).

Wanous, J.P., Reichers, A.E., ve Austin, J.T. (2000). *Cynicism About Organizational Change: Measurement, Antecedent and Correlates*. Group and Organizational Management, 25(2), ss. 132-153.

Yalınayak, JC, Dodge, KA, Peterson, BL, Dahlstrom, WG ve Williams Jr, RB (1989). *Cook-Medley düşmanlık ölçeği: öge içeriği ve hayatta kalmayı tahmin etme yeteneği*. Psikosomatik tıp , 51 (1), 46-57.

Qian, Y., ve Daniels, T.D. (2008) *A Communication Model of Employee Cynicism toward Organizational Change*. Corporate Communication: An International Journal, 13 (3), s. 32

Organizational Cynism

When it comes to organizational behavior, the term “cynicism” has attracted attention in recent years. Despite being relatively new in the local literature, there is a belief that within a short period, numerous experimental and theoretical studies related to managerial and organizational factors can be conducted regarding the term cynicism. Cynicism, simply characterized by negative emotions such as hopelessness, anger, disappointment, and resentment that individuals acquire in relation to their organizations, leads to many problems for employees and organizations.

“Cynical” refers to someone who believes that an individual only looks out for their own interests and views everyone around them as opportunistic. Organizational cynicism occurs when employees believe that their organizations lack integrity. The perception that there is no such thing as honesty is particularly widespread; this perception may arise from the violation of key elements such as ethics, fairness, and honesty.

The main factors underlying the acquisition of negative emotions by cynical individuals include various personal and organizational elements. Among these factors, the feeling of “trust” holds a separate importance and place compared to other factors. The feeling of distrust that arises in an individual generally leads to a skeptical and prejudiced approach towards others, causing the person to occasionally alienate themselves and eventually develop negative feelings towards everyone they encounter.

One of the most important factors in developing interpersonal relationships is the concept of trust, which involves expressing positive feelings about one’s thoughts and behaviors towards others. Mutual trust is, of course, its most effective feature. If trust is considered within the context of an organization, individuals in that organization should be able to trust both the organization itself and the individuals within it, and this trust should be mutual among them. Organizational trust is established when employees express positive feelings towards each other, preventing individuals from exhibiting cynical personality traits and harboring negative emotions.

In essence, trust almost avoids cynical feelings, and in institutions where a lack of trust is evident, the number of cynical individuals is expected to increase significantly. Organizational cynicism has a significant place in educational organizations, as in many other organizations. The effective and efficient functioning of educational employees largely depends on establishing an emotional connection with the institution where they work, adopting the goals and values of the institution, identifying with the institution, and showing more than expected behaviors. Trust, built on a foundation of positive regard and shared values, acts as a shield against cynicism’s corrosive effects.

When individuals within an organization trust their leaders, colleagues, and the organization itself, cynicism finds less fertile ground. Collaborative efforts flourish, communication flows freely, and negative emotions recede. Conversely, a lack of trust creates fertile ground for cynicism. Broken promises, opaque communication, and unfair practices sow seeds of doubt and disillusionment, nurturing cynical attitudes. This poisonous atmosphere erodes collaboration, stifles innovation, and ultimately hinders organizational success.

The connection between cynicism and trust plays out particularly vividly in educational organizations. Teachers, entrusted with the education and well-being of future generations, require a strong sense of trust in their institution, colleagues, and leadership. When this trust is present, it empowers them to go beyond the call of duty, fostering a positive and engaged learning environment for students. Conversely, a cynical school culture, permeated by distrust and negativity, can significantly compromise educational quality. Children easily pick up on and absorb these cynical attitudes, potentially impacting their own development and trust in future institutions. Therefore, understanding the interplay between cynicism and trust is crucial for fostering healthy and successful organizations, particularly those entrusted with shaping the future, like educational institutions.

In this regard, conducting studies on organizational cynicism defined by negative attitudes towards the organization in educational organizations is crucial. The negative attitudes of employees towards the organization they work for are essential for the mental health of both our children, who are the lifeblood of our society, and the employees working within the organization. Organizational cynicism, experienced in our country like in all countries around the world, directly affects teachers and students, lowering the quality of education.

While organizational cynicism is considered a forward-looking characteristic, it is argued that it symbolizes wisdom acquired through experience. According to another definition, organizational cynicism represents an attitude that can be linked to multiple purposes and generalized from one purpose to another, much like a learned belief resulting from experience.

There are various factors identified as causing cynicism within the organization. The reasons for cynicism can be expressed as follows: improperly managed change efforts, insufficient social support, excessive stress and distress, conflicting roles, undeserved promotion while supporting competition, unmet personal and institutional expectations, psychological contract violations, goal conflicts, inadequate level of influence in decision-making, increased organizational complexity, communication breakdown, and layoffs (Reichers et al., 1997:59).

Due to different approaches in expressions of organizational cynicism, there have been varied interpretations in defining types of organizational cynicism. When looking at the research, it is seen that organizational cynicism is limited to five types. These are personality cynicism, social cynicism, professional cynicism, employee cynicism, and organizational change cynicism (Abraham, 2000).

Personality cynicism, the first type of cynicism, is a cynicism that primarily looks negatively at individual behaviors and is often innate. According to personality cynicism, a person looks down on others, treats them disrespectfully, and forms weak bonds with other people. The fundamental idea of personality cynicism is to always see the personality of individuals negatively. Social cynicism is among the situational characteristics of cynicism. Peterson (1989) defines social cynicism as a social psychological contract between individuals and society. When an individual experiences social cynicism, their feelings are expressed in a way that their expectations will not actually be met. Negativity and distrust towards authorities and organizations are referred to

as “professional cynicism” (Bateman et al., 1992:770). Organizational cynicism, within the framework of professional cynicism, is a subjective attitude that the work is not seen as monotonous, but as worth the effort and not just for reward (Andersson, 1996). The paradigm of employer-employee relationships resulting from increased organizational complexity, communication breakdown, and unwanted future organizational tasks due to the shrinking of institutions is new. Organizational change cynicism is said to be a reaction to unsuccessful organizational change attempts by employees and a loss of trust in the leader who brings about change in the organization (Reichers et al., 1997: 9).

Etik Kurul İzni

Bu çalışma için etik kurul izni gerekmemektedir. Yaşayan hiçbir canlı (insan ve hayvan) üzerinde araştırma yapılmamıştır. Makale edebiyat sahasına aittir.

Çatışma Beyanı

Makalenin yazarı, bu çalışma ile ilgili herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile arasında mali çıkar çatışması bulunmadığını beyan eder.

Destek ve Teşekkür

Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Ethics Committee Permission

Ethics committee permission is not required for this study. No research has been conducted on any living creature (human and animal). The article belongs to the field of literature.

Deconfliction Statement

The author of the article declares that there is no conflict of financial interest between him and any institution, organization, person related to this study.

Support and Thanks

Support was not received from any institution or organization in the study.