

İş Güvencesizliği ve Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Eskişehir Yabancı Dil Kursları Örneği¹

Necmi GÜNAYDIN² 

Tuba YİİYİT³ 

Öz

Bu çalışmanın temel amacı iş güvencesizliği algısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Çalışma Eskişehir ilinde yabancı dil kurslarında çalışan İngilizce öğretmenlerinin katılımı ile gerçekleştirilmiş olup, ölçek madde sayısı üzerinden yeterliliği hesaplanmıştır. Çalışmada kolayda örneklem yöntemi kapsamında 145 kişiye ulaşılmıştır. Elde edilen veriler anket formu aracılığıyla toplanmış olup, anket formu demografik özelliklere yönelik sorulardan, örgütsel sinizm ve iş güvencesizliği ölçeğinden oluşmaktadır. Araştırmada elde edilen veriler SPSS 23 (Statistical Package for Social Sciences) kullanılarak analiz edilmiştir. Sonuç olarak yabancı dil kurslarında çalışan İngilizce öğretmenlerinin iş güvencesizliği algısı ile örgütsel sinizm arasında istatistiksel olarak anlamlı ve karşılıklı pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca demografik değişkenlere göre elde edilen sonuçlarda evli bireylerin daha az iş güvencesizliği algısına sahip oldukları ve daha az sinik tutumlar geliştirdiği bulgusuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Güvencesizliği, Örgütsel Sinizm, İngilizce Öğretmenleri

Examining The Relationship Between Job Insecurity and Organizational Cynicism in Eskisehir Foreign Language Courses

Abstract

The primary objective of this study is to examine the relationship between perceived job insecurity and organizational cynicism. The research was conducted with English language teachers employed at foreign language courses in Eskisehir, Turkey. The adequacy of the sample size was determined based on the number of items in the measurement scales. Using a convenience sampling method, data were collected from 145 participants. The questionnaire consisted of sections addressing demographic characteristics, as well as standardized scales measuring organizational cynicism and job insecurity. The collected data were analyzed using SPSS 23 (Statistical Package for the Social Sciences). The findings indicate a statistically significant and positively correlated relationship between perceived job insecurity and organizational cynicism among English language teachers. Moreover, the results suggest that married individuals tend to perceive lower levels of job insecurity and display less cynical attitudes.

Keywords: Job Insecurity, Organizational Cynicism, English Teachers

Atıf / Cite this Article: Günaydın, N. & Yiyit, T. (2025). İş güvencesizliği ve örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi: Eskişehir yabancı dil kursları örneği, *Journal of Organizational Behavior Review*, 7(2), 171-200

¹ Bu çalışma birinci yazarın “Eskişehir İlinde Yabancı Dil Kurslarında Çalışan İngilizce Öğretmenlerinin İş Güvencesizliği ve Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

² Yük. Lis. Öğr., Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir/TÜRKİYE, necmigunaydin@gmail.com

³ Dr. Öğr. Üyesi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, İİBF, İşletme, Eskişehir/TÜRKİYE, tyiyit@ogu.edu.tr

1. Giriş

İş yaşamı, çalışan beklentilerinin farklılaşması, ekonomik dalgalanmalar, teknolojik ilerlemeler, küreselleşmenin hız kazanması ve esnek istihdam politikalarının yaygınlaşması gibi dinamiklerle birlikte önemli bir dönüşüm geçirmektedir. Bu dönüşüm, iş güvencesi kavramını da doğrudan etkilemekte ve çalışanların kariyerlerini planlama biçimlerini yeniden şekillendirmektedir. Özellikle rekabetçi piyasalar, özel sektörün ekonomi ve istihdam politikalarında daha fazla söz sahibi olduğu neoliberal ekonomik politikaların benimsenmesi, sendikaların zayıflaması ve sürekli daha fazla performans gösterme baskısıyla birlikte kamu ve özel sektör istihdamında güvenli ve uzun vadeli çalışma koşullarının yerini, geçici ve güvencesiz iş ilişkilerine bıraktığı gözlemlenmektedir. Özellikle esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, kısa süreli sözleşmelerin artması ve istihdamın giderek daha kırılgan bir yapıya bürünmesi bireylerde işlerinin sürdürülebilirliğine yönelik endişeleri artırmaktadır. Her çalışan işini kaybetmeme ve uzun vadede iş hayatını sürdürebilme beklentisini içerisindeyken; günümüzde bu beklenti giderek daha fazla belirsizlik ve endişe ile gölgelenmekte ve çalışanların işini kaybetme olasılığına yönelik duyduğu kaygı ve belirsizliği arttırarak iş güvencesizliği kavramını ortaya çıkarmaktadır.

İş güvencesizliği, çalışanlar için yalnızca işin kaybedilme riskine dair rasyonel bir olasılık yanında, aynı zamanda bireyin öznel olarak hissettiği bir tehdit algısı olarak tanılanmaktadır. Bu algı, sadece çalışanları sadece ekonomik değil psikososyal olarak da etkilemektedir. İş güvencesizliği hisseden bireyler, çalışma yaşamlarına yönelik kurumsal bağlılık düzeyleri, motivasyonları, aidiyet duyguları, psikolojik iyilik halleri ve aile ilişkilerini açısından etkilenebilmektedirler. Bireylerin, işlerini kaybetme olasılığını sürekli bir tehdit olarak algılamaları, uzun vadede tükenmişlik, kaygı bozuklukları ve stres gibi psikolojik sorunların yanı sıra kurumsal düzeyde performans düşüklüğü ve devamsızlık gibi olumsuz sonuçlara da yol açabilmektedir. Bu bağlamda iş güvencesizliği, yalnızca bireysel bir sorun olmaktan çıkarak aynı zamanda örgütsel verimlilik ve kurumsal sürdürülebilirlik açısından da kritik bir mesele olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş güvencesizliğinin birey üzerinde psikolojik, davranışsal ve tutumsal boyutta çeşitli olumsuz sonuçlara yol açması; psikolojik açıdan kaygı, stres ve duygusal tükenmişlik gibi sorunlara; davranışsal düzeyde iş güvencesizliği motivasyon ve performansın düşmesi, devamsızlıkların artması ve işten ayrılma niyetinin yükselmesi şeklinde kendini

gösterebilmektedir. Bu durumun çalışanların tutumlarına yansıyan yönlerinden biri ise işlerine ve örgütlerine karşı olumsuz tutumlar geliştirmeleri şeklindedir. Bu durum literatürde "örgütsel sinizm" olarak adlandırılmaktadır.

Örgütsel sinizm, bireylerin çalıştıkları kuruma karşı geliştirdikleri olumsuz tutumların ve duyguların bütünüdür. Dean vd. (1998) sinizmi, bireyin kurumuna dair duyduğu hayal kırıklığı, güvensizlik ve öfke duygularının, küçümseyici ve eleştirel davranışlarla dışa vurumu olarak tanımlamaktadır. Sinik bireyler, örgütün dürüstlüğüne ve bütünlüğüne dair inançlarını kaybetmiş, yöneticilerin açıklamalarını şüpheyile karşılayan, değişim ve gelişim süreçlerine karşı umutsuzluk taşıyan çalışanlardır. Sinizm, bireyin yaşadığı olumsuz deneyimlerin bir yansıması olmasının yanı sıra; aynı zamanda örgüt içerisindeki adaletsizlik algısı, iletişim eksiklikleri, etkisiz liderlik ve kurumsal belirsizlik gibi yapısal sorunlardan da beslenmektedir. Özellikle iş güvencesizliği algısının yoğun olduğu örgütlerde çalışanlar, kendilerini örgütün bir parçası olarak görememekte ve örgütle özdeşleşmekten uzaklaşmaktadır. Bu durum sinik tutumların yaygınlaşmasına ve kurum kültürünün zedelenmesine neden olmaktadır.

Eğitim gibi toplumsal sorumluluğu yüksek bir alanda ise bu süreç daha da hassas bir hal almakta; uygulanan politikaların yarattığı belirsizlikler çalışanlar üzerinde doğrudan etkili olabilmektedir. Türkiye özelinde bakıldığında, devlet kurumlarında öğretmen istihdamının, ilgili bölümlerden mezun olan öğretmen adaylarının sayısına kıyasla yetersiz kalması; uygulanan merkezi sınav sistemleri ve öğretmen alım politikalarının belirsizliği, öğretmen adaylarını alternatif iş alanlarına yönelmeye zorlamaktadır. Bu bağlamda, özel eğitim kurumları ve özellikle yabancı dil kursları, öğretmenler için öne çıkan istihdam alanlarından biri haline gelmektedir. Ancak bu kurumlarda öğretmenlerin karşılaştığı çalışma koşulları, çoğu zaman devlet okullarındaki koşullarla benzer güvence ve hakları sunmaktan uzak kalmaktadır. Söz konusu özel kurumlar, öğretmenleri genellikle saatlik ücretlendirme esasına göre çalıştırmakta, kadrolu istihdam sağlamamakta ve sosyal güvencelere ilişkin yeterli teminat sunmamaktadır. Bu koşullar öğretmenlerin iş güvencesizliği algısını derinleştirerek örgüte karşı olumsuz tutumlar geliştirmelerine, yani örgütsel sinizme zemin hazırlamaktadır. Öğretmenlerin iş güvencesine dair algıları, yalnızca kendi mesleki motivasyonlarını değil; aynı zamanda verdikleri eğitimin niteliğini ve öğrenci başarısını da dolaylı olarak etkilemektedir. Öğretmenlerin örgüte karşı olumsuz tutumlar geliştirmesi, kurumun işleyişini ve eğitim ortamının iklimini olumsuz yönde

etkileyebilmektedir. Dolayısıyla, eğitim kurumlarında iş güvencesizliği ve sinizm arasındaki ilişkiyi incelemek, yalnızca bireysel düzeyde değil, kurumsal ve toplumsal düzeyde de önem arz etmektedir.

Geçmiş çalışmalar, iş güvencesizliği algısının örgütsel sinizmin tüm boyutlarıyla etkileyen önemli bir değişken olduğunu ortaya koymaktadır (Andersson ve Bateman, 1997; Seçkin, 2018). Farklı sektörlerde çalışan bireylerin iş güvencesizliği ve sinizm algılarına yönelik çok sayıda araştırma gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu araştırmalar arasında, çalışan-örgüt ilişkisinin duygusal ve psikolojik yönlerinin yoğun biçimde deneyimlendiği eğitim kurumlarına da yer verildiği dikkat çekmektedir. Ancak, bu çalışmanın örneklemini oluşturan özel eğitim kurumlarının, özellikle de özel yabancı dil kurslarının, mevcut literatürde yeterince temsil edilmediği göze çarpmaktadır. Bu bağlamda, söz konusu araştırma ile Eskişehir ilinde yabancı dil kurslarında görev yapan İngilizce öğretmenlerinin algıladıkları iş güvencesizliği ve örgütsel sinizmin arasındaki ilişkinin ortaya konulması ve demografik değişkenler açısından değerlendirilmesi amaçlanmaktadır.

2. Kuramsal Çerçeve

2.1. İş Güvencesizliği

İş güvencesizliği birçok ülkede göz ardı edilemeyecek düzeyde toplumsal bir sorun haline gelmiştir. Özellikle ekonomik belirsizlikler, iş dünyasındaki yapısal dönüşümler ve teknolojik gelişmeler, iş güvencesizliğini artıran başlıca faktörler arasında yerini almıştır. Bu kavram fabrika kapanmaları, şirketlerin yeniden yapılanma süreçleri ve geçici istihdam biçimlerinin yaygınlaşması gibi temel ekonomik değişimlerin sonucu olarak başta Avrupa ülkeleri ve ABD olmak üzere pek çok ülkede sosyal bir olguya dönüşmüştür (Betti, 2018; De Witte, 2005). Teknolojik gelişmeler etkisiyle ortaya çıkan uzaktan çalışma, esnek çalışma saatleri ve dijital platform temelli yeni iş modelleri, çalışma biçimlerini köklü bir şekilde değiştirmiştir. Bu dönüşüm, çalışanlara belirli düzeyde esneklik sağlarken, aynı zamanda iş güvencesizliğini artırmakta (Kalleberg, 2009, s. 17) çalışanların sosyal haklarının gerilemesine yol açmaktadır (De Stefano, 2016, s. 8).

İş güvencesizliği kavramı ilk kez 1984 yılında, bireyin işini güvende hissetmemesi, işine devam etmek istediği halde işinin devamlılığı konusunda bir tehdit algılaması olarak açıklanırken (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984); sonraki çalışmalarda iş bireyin işinin geleceğine ilişkin duyduğu endişe (Davy vd., 1997; Klandermans ve Van Vuuren, 1999; akt. Naswall ve De Witte, 2003), işini kaybetme konusundaki belirsizlik ve bu durumun yarattığı

kaygı (De Witte, 2005), ya da çalışanın mevcut işinin beklenenden daha erken sona erebileceğine dair algısı (Reisel vd., 2007) olarak tanımlanmıştır. Bu tanımlar incelendiğinde, iş güvencesizliği kavramında en yaygın vurgunun “tehdit algısı” ve “belirsizlik” unsurlarına yapıldığı görülmektedir (Karanfil ve Doğan, 2020).

Literatürde iş güvencesizliği kavramının; nesnel ve öznel iş güvencesizliği, bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği ile nitel ve nicel iş güvencesizliği olmak üzere çeşitli alt boyutlar çerçevesinde ele alındığı görülmektedir. Nesnel iş güvencesizliği, genellikle ekonomik durgunluklar, kuruluşların kendi içerisinde yeniden yapılandırılması, birleşimler ve teknolojik gelişmeler gibi (Clark, 2005, s. 8) çalışanların işlerini kaybetme riskinin somut ve ölçülebilir göstergelerine dayanmaktadır. Söz konusu faktörler genellikle çalışanların kontrolü dışında olup, ekonomik koşullar, işletmelerin iflası gibi makro düzeydeki değişimlerin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Öznel iş güvencesizliği ise, bireylerin işlerini kaybetme korkusu ve işlerinin geleceği hakkında duydukları belirsizlik hissine dayanmaktadır (De Witte ve Näswall, 2003, s. 156). Öznel iş güvencesizliği, bireyin algısına ve deneyimlerine bağlı olduğu için, aynı nesnel koşullar altında çalışanların algıları açısından arasında farklılık gösterebilmektedir (Naswall ve De Witte, 2003, s. 193).

Borg ve Elizur (1992), iş güvencesizliği kavramını, bilişsel iş güvencesizliği ve duygusal iş güvencesizliği boyutları ile açıklamışlardır. Bilişsel iş güvencesizliği, bireyin gelecekteki iş yaşamının beklentilerine ilişkin bilişsel değerlendirmesi olarak tanımlanırken; duygusal iş güvencesizliği ise, işini kaybetme olasılığına dair çalışanların hissettikleri korku ve kaygı duygularını ifade etmektedir (Atalay, 2021, s. 14). Bilişsel iş güvencesizliği, bireyin iş veya hak kaybı olasılığının farkında olmasını; duygusal iş güvencesizliği ise bu olası kayıplar hakkında endişelenme veya duygusal olarak sıkıntı çekme deneyimi olarak da ifade edilmektedir (Huang, vd., 2012, s. 752).

Hellgren vd. (1999), iş güvencesizliğini nitel ve nicel iş güvencesizliği olarak boyutlandırmışlardır. Nicel iş güvencesizliği, mevcut işin gelecekte varlığını sürdürmesine dair endişeleri ifade ederken, nitel iş güvencesizliği ise çalışma koşullarının bozulması, kariyer fırsatlarının azalması ve maaş gelişiminin düşmesi gibi istihdam ilişkisinin kalitesinin bozulmasına yönelik algılanan tehditlerle ilgilidir (Hellgren vd., 1999, s. 182). Nitel iş güvencesizliği, çalışanların işlerinin doğası ve şartlarında meydana gelebilecek olumsuz değişikliklere dair endişelerini ifade etmektedir. Bu durum işin içeriği, çalışma koşulları, görev ve sorumluluklar gibi işin niteliklerinde meydana gelebilecek değişiklikleri

kapsarken; nitel iş güvencesizliği, işin tamamen kaybedilmesi yerine, işin kalitesinin ve özelliklerinin bozulmasına dair korkuları içermekte ve çalışanların işlerinin doğası ve şartlarında meydana gelebilecek olumsuz değişikliklere dair endişelerini ifade etmektedir.

Hangi boyutta yaşanırsa yaşansın iş güvencesizliği bireysel, sosyal ve örgütsel boyutta çeşitli sorunlara yol açabilmektedir. İş güvencesizliği yaşayan çalışanlar psikolojik, duygusal ve fiziksel sağlık sorunları ile karşı karşıya kalmakta ve motivasyonları negatif şekilde etkileyebilmekte (Cheng ve Chan, 2008; Sverke, vd., 2002), çalışanların kaygı düzeylerini arttırmakta ve stres seviyelerini yükseltmektedir (Boya vd., 2008). Ayrıca iş güvencesizliği algısı, çalışanların aile yaşamlarıyla iş yaşamları arasında denge kurmalarını zorlaştırarak, iş-aile çatışmasına yol açarak aile içi ilişkilerin zedelenmesine yol açabilmektedir (Cebe, 2022). İş güvencesizliği yaşayan ebeveynlerin çocuklarında sosyal sorunlar ve okul sorunları görülmektedir (Barling, vd., 1998). Barling ve Macewen (1992), iş güvencesizliğinin bireylerin stres seviyelerini artırarak evlilik kurumunu olumsuz etkilediğini, stres altında olan bireylerin eşleriyle olan ilişkilerinde daha fazla çatışma ve iletişim sorunlarına neden olduğunu ortaya koymuştur. Örgütsel düzeyde ise iş güvencesizliği, çalışanları örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel aidiyet duygusunda azalma; işten ayrılma niyetinin artması ve sinizm gibi birçok önemli açıdan etkilediği görülmektedir.

2.2. Örgütsel Sinizm

Temeli antik yunan düşüncesine dayanan sinizm kavramı, bireylerin yalnız kendi çıkarlarını gözettiğine inanan ve buna göre herkesi çıkarıcı kabul eden düşünce olarak tanımlanmaktadır (Erdost vd., 2007, s. 514). Zamanla bireye, gruplara, ideolojiye, sosyal topluluklara veya kurumlara yönelik güvensizlik, küçümseme, umutsuzluk ve hayal kırıklığını içeren, genel veya özel tutuma evrilmiştir (Andersson, 1996, s. 1397-1398). Günümüzde sinizm, hem bireysel hem de örgütsel dinamiklerle açıklanabilmektedir.

Örgütsel sinizm en genel anlamıyla, kişinin çalıştığı örgüte karşı, örgütün dürüstlükten yoksun olduğu inancına dayanan olumsuz bir tutum ve bu inanç ve duyguyla tutarlı olarak örgüte yönelik küçümseyici ve eleştirel davranış eğilimi şeklinde ifade edilmiştir (Dean vd. 1998, s. 345). Örgüt içerisinde yaşanan adaletsizlikler, etik dışı uygulamalar, güven eksikliği, örgütsel destek eksikliği yetersiz iletişim, örgütlerdeki politik davranışlar, kariyer gelişim olanaklarının sınırlı olması, yoğun iş yükü ve psikolojik sözleşme ihlalleri gibi faktörler; bireysel düzeyde ise çalışanların geçmiş deneyimleri, kişisel

beklentileri ve iş-özel yaşam dengesine dair algıları sinik tutumların oluşumunda etkili rol oynamaktadır. Bu faktörlerin bir araya gelmesi, çalışanlarda örgüte yönelik olumsuz yargıların ve duyguların gelişmesine, dolayısıyla örgütsel sinizm düzeyinin artmasına neden olabilmektedir.

Dean vd. (1998, s. 345), sinizmi bireyin çalıştığı örgüte karşı bilişsel, duygusal ve davranışsal olarak üç boyuttan oluşan bir tutum olarak tanımlamışlardır. Bilişsel boyut, çalışanların örgüte yönelik negatif düşünceleri ve inançları kapsamaktadır. Bu boyutta, çalışanlar örgütün adaletsiz dürüst olmayan ya da çıkarıcı bir yapıya sahip olduğuna inanırlar (Dean vd., 1998, s. 346). Bilişsel sinizmin temelinde ise genellikle çalışanların işyerinde yaşadıkları olumsuz deneyimler, etik dışı uygulamalarla örgüte duyulan güvenin etkilenmesi yer almaktadır.

Örgütsel sinizmin duygusal boyutu, çalışanların örgütlerine karşı geliştirdikleri olumsuz duygusal tepkileri ifade etmektedir. Bu boyutta çalışanlar örgütlerine karşı öfke, hayal kırıklığı, güvensizlik, hoşnutsuzluk gibi duygular deneyimlemekte ve çalıştıkları kuruma karşı olumsuz bir tutum geliştirebilmektedir. Örgütsel sinizmin davranışsal boyutu, çalışanların örgütlerine dair olumsuz inanç ve duygularını, açık bir şekilde dışa vurdukları davranışları ifade eder. Örgüte karşı alaycı konuşmalar, olumsuz yorumlar, işten kaçınma gibi davranışlarla kendini gösterebilir. Örgütsel sinizmin bilişsel boyutunda çalışanların örgüte dair olumsuz inançları, duygusal boyutta örgüte karşı olumsuz duygular olarak ortaya çıkmakta, davranışsal boyutta bu olumsuz inanç ve duyguların alaycı yorumlar ve pasif-agresif gibi davranışlarla dışa vurulması olarak sergilenmektedir (Fitzgerald, 2002, s. 19). Bir başka ifade ile bu üç boyut birbiri ile ilişkili olduğunu söylemek mümkündür. Davranışsal boyutta sergilenen tepkiler, bilişsel ve duygusal boyutların bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Dean vd., 1998, s. 346). Örgütsel sinizmin bireysel sonuçları arasında iş tatmininde azalma, motivasyon eksikliği, örgütsel bağlılığın azalması, tükenmişlik, saygının azalması, devamsızlık sayılabilmektedir. Bu davranışlar ise her alanda sürekli değişimin yaşandığı, verimliliğin önem kazandığı, çalışanların iş ve örgütle ilgili beklentilerinin farklılaştığı günümüz iş ortamlarında, örgütleri negatif olarak etkileyecek; örgütsel performansta düşüş, devamsızlıkta artış dolayısıyla iş gücü kaybı, proaktif faaliyetlerde isteksizlik, çevreyle iletişim ve saygının azalması, örgüte ve yönetime duyulan güvenin azalması gibi sorunlar doğurmaktadır (Kıral, 2023).

2.3. Literatürde İş Güvencesizliği ve Örgütsel Sinizm

İş güvencesizliği çalışanların istihdamlarına yönelik belirsizlik ve kaygı durumunu ifade ederken, bu durumun örgütsel sinizmi tetikleyebileceği sıkça vurgulanmaktadır. İş güvencesizliğine maruz kalan çalışanlar, zamanla örgütlerine karşı olumsuz düşünceler geliştirerek güvensizlik, ilgisizlik ve olumsuz davranışlar sergileyebilmektedir. Bu nedenle, iş güvencesizliği ile sinizmin hem farklı değişkenlerle ilişkileri hem de kendi arasındaki ilişkileri literatürde dikkat çeken önemli bir konu olarak ele alınmaktadır.

İş güvencesizliği ile ilgili çalışmalar çoğunlukla örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel aidiyet, aidiyet, iş tatmini, iş stresi, üretkenlik karşıtı iş davranışları ve sinizm gibi kavramlarla ilişkileri üzerine yoğunlaşmaktadır. Sharma vd. (2024), teknolojik gelişmelerin, çalışanlarda iş stresi ve iş güvencesizliği hissini artırarak örgütsel sinizmi beslediğini, işe bağlılığın ise sinik tutumu azaltıcı bir rol oynadığını ifade etmişlerdir. Kim ve Jo (2024), iş güvencesizliğinin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinin örgütsel sinizm aracılığıyla incelenmesi: algılanan örgütsel destek ve lider-üye etkileşimi kalitesinin düzenleyici rolleri isimli çalışmalarında iş güvencesizliğinin üretkenlik karşıtı iş davranışları (CWB) ile pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca çalışmada örgütsel sinizmin, iş güvencesizliği ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide aracı bir rol oynadığı; algılanan örgütsel destek (POS) ve lider-üye etkileşiminin (LMX), iş güvencesizliği ve örgütsel sinizmin olumsuz etkilerini artırarak üretkenlik karşıtı iş davranışlarını etkilediği görülmüştür. Guidetti vd. (2022), ise doktora sonrası araştırmacılarda sinizm ve işe bağlılığın; bireysel iş güvencesizliği, iş güvencesizliği iklimi ve yönetici desteği arasındaki ilişkileri ne yönde etkilediğini inceledikleri çalışmalarında, bireysel iş güvencesizliğinin iş güvencesizliği iklimi ile hem sinizm hem de işe adanmışlık arasındaki ilişkide aracı bir rol oynadığını, yönetici desteğinin ise iş güvencesizliği iklimi ile bireysel iş güvencesizliği arasındaki ilişkiyi anlamlı şekilde zayıflatıldığını ortaya koymuştur

Mabrouk ve Gab Allah (2020), ise örgütsel sinizm düzeyinin yüksek olduğu iş yerlerinde iş güvencesizliği düzeylerinin orta ve iş performanslarının düşük olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, örgütsel sinizm ve iş güvencesizliği arasında pozitif bir ilişki, iş güvencesizliği ile iş rolü performansı arasında ise negatif bir ilişki bulunmuştur. İş güvencesizliğinin örgütsel vatandaşlık davranışı (Karanfil ve Doğan, 2020) ve örgütsel aidiyet üzerinde de negatif yönde olumsuz etkileri olabildiği görülmektedir. Seçkin (2018), çalışanların yaşadıkları iş güvencesizliği algısı arttıkça örgüte olan aidiyet duygularının

azaldığını belirtirken; Türkiye’de muhasebe meslek mensupları üzerinde yapılan bir çalışmada ise iş güvencesizliği algısı arttıkça işten ayrılma niyetinin de doğrusal ve pozitif yönde arttığı saptanmıştır (Köse vd., 2019). Sora vd. (2011), ise iş güvencesizliğinin çalışanlar üzerindeki etkilerini incelemiş ve iş güvencesizliği algısının, çalışanların örgütsel bağlılığını düşürdüğü bulgusuna ulaşmışlardır.

Çalışanların iş güvencesizliği algısı, örgütlerine karşı olumsuz tutumlar geliştirmelerine, bir başka ifade ile örgütsel sinizme yol açabilmektedir (Ashford vd., 1989; 2002; De Witte, 2005; Thinane, 2005; Kim ve Jo, 2024; Sverke ve Hellgren, 2002). Hegazy vd. (2024), örgütsel kimlik ve sinizmin performansı üzerindeki etkisini incelemişler ve sonuç olarak örgütsel kimlik algısının iş performansını olumlu yönde sinizmin ise olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Örgütsel sinizmin aynı zamanda iş tatmini üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu gösteren başka çalışmalar da bulunmaktadır (Abraham, 2000; Eaton, 2000; Kahya, 2013). Benzer şekilde örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında da negatif bir ilişki bulgusu çalışmalarda sıklıkla vurgulanmaktadır. Bu bulgulara göre, çalışanların örgütsel sinizm düzeyi arttıkça, örgütsel bağlılık düzeyleri azalmaktadır (Eaton, 2000; Fındık ve Eryeşil, 2012; Terzi ve Sazkaya, 2020; Wanous vd. 2000). Saad Saleh Ali ve Abdelwahab İbrahim Elsyed (2022) araştırmalarında hemşirelerde örgütsel sinizm ile üretkenlik karşısındaki iş davranışları (CWB) arasındaki ilişkinin incelemişler ve sonuç olarak örgütsel sinizm, hemşireler arasında üretkenliğe zarar veren davranışların güçlü bir öncülü olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Örgütsel sinizmin, örgütsel vatandaşlık davranışını da olumsuz etkilediğine dair araştırmalar bulunmaktadır (Andersson ve Bateman, 1997; Özdemir ve Tekin, 2018). Öte yandan, örgütsel vatandaşlık davranışının, örgütsel sinizm düzeyinin azaltılmasında etkili olabileceğine dair bulgular da mevcuttur. Tokmak (2019), yürüttüğü çalışmada, örgütsel vatandaşlık davranışının artmasının örgütsel sinizm tutumlarını azaltmada etkili olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında da anlamlı bir ilişki olduğu çeşitli çalışmalarla ortaya konmuştur. Johnson ve O’Leary-Kelly (2003), bu iki kavram arasında ilişki bulunduğunu belirtirken; İbrahimağaoğlu ve Can (2017) ile Kaya ve Demirdağ (2024) da benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Türkiye’de sınırlı sayıda olsa da iş güvencesizliğinin sinizm ile ilişkisini araştıran çalışmalar yapılmış ve bu çalışmalarda da iş güvencesizliği algısının sinizm algısını pozitif yönde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır (Çınar vd., 2014; Seçkin, 2018; Topluk, 2018). Çınar vd. (2014), örgütsel sinizm, iş güvencesizliği

ve işten ayrılma niyeti arasındaki üçlü ilişkiyi inceleyerek, bu değişkenler arasında çok güçlü pozitif ilişkiler bulmuşlardır. Seçkin (2018), Türkiye’de imalat sektöründe gerçekleştirdiği çalışmada, çalışanların yaşadıkları iş güvencesizliği arttıkça örgüte yönelik sinik duygu, düşünce ve davranışları da tetiklediği ortaya koymuştur.

2.4. Eğitimde İş Güvencesizliği ve Sinizm

Günümüzde iş güvencesizliği ve sinizm kavramları sadece özel sektör ve kurumsal yapılarla sınırlı kalmayıp eğitim kurumlarında da önemli bir sorun haline gelmiştir. Türkiye’de eğitim fakültelerinde istihdam fazlası öğretmen adayı bulunmasına rağmen, kamuya yapılan atamaların sınırlı kalması (Arık vd., 2018), çok sayıda öğretmenin ya işsiz kalmasına ya da özel eğitim kurumlarında ücretli öğretmenlik gibi güvencesiz pozisyonlarda çalışmasına yol açmaktadır (Sağıroğlu, 2013). Eğitimde artan özelleşme ve piyasalaşma eğilimleri, özel eğitim kurumlarında rekabet ve maliyet baskısı, öğretmen istihdamında esnek ve geçici modellerin benimsenmesine yol açmış; öğretmenlerin iş güvencesi olmadan uzun saatler karşılığı düşük ücretlerle çalışmalarına neden olmuştur (Sağıroğlu, 2013). Özel eğitim kurumlarında öğretmenler genellikle yıllık sözleşmelerle istihdam edilmekte olup, eğitim-öğretim yılı sonunda ise sözleşmelerinin yenilenip yenilenmeyeceği konusunda da belirsizlikler yaşanmaktadır. Bu durum, öğretmenlerde yüksek düzeyde iş güvencesizliği algısına neden olmaktadır. Öğretmenlerin iş güvencesizliği algısının artması, istenilen performansı sergileyememelerine neden olabilmekte, motivasyonlarını ve örgütsel bağlılıklarını olumsuz etkileyerek onların mesleklerine duydukları aidiyeti zayıflatabilmektedir (Karapınar ve Hatipoğlu, 2021). Ayrıca sendikal örgütlenmenin zayıf olması ve iş kanunlarının özel eğitim kurumlarındaki öğretmenleri yeterince güvence altına alamaması nedeni ile işverenler öğretmenleri daha düşük maaşlarla ve sosyal güvenceden yoksun olarak çalıştırabilmektedirler (duvaR.english, 2024). Tüm bu etkenler, iş güvencesizliği ve sinizm kavramlarının eğitim kurumları bağlamında da ele alınmasını ve araştırılmasını daha önemli hale getirmektedir.

Ruvio ve Rosenblatt (1999), İsrail'deki araştırmalarında devlet okulundaki öğretmenlerin iş güvencesizliği algılarının örgütsel bağlılık, algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma eğilimini etkilediğini; buna karşın özel okullarda çalışan öğretmenlerin iş güvencesizliği algısının yalnızca işten ayrılma eğilimini etkilediğini bulmuşlardır.

Feather ve Rauter (2004), Avustralya’da gerçekleştirdikleri çalışmada, belirli süreli sözleşmeli öğretmenlerin kalıcı sözleşmeli öğretmenlere göre daha yüksek iş güvencesizliği

algısına sahip olduğunu ortaya koymuşlardır. Forcella vd. (2009) ise İtalya'da belirli süreli ve kadrolu öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmada, geçici kadrolu genç kadın öğretmenlerin daimi kadrodaki öğretmenlere göre; 50 yaş üstü kadın öğretmenlerin ve belirli süreli sözleşmeli erkek öğretmenlerin iş güvencesizliği ve kaygı düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Chen vd. (2018), yaptıkları çalışmada çevrimiçi öğretmenlerin, kariyer uyumluluğunun işe bağlılıkla pozitif, iş güvencesizliğiyle negatif bir ilişki içinde olduğunu; iş stresiyle karşı karşıya kaldıklarında ise daha yüksek düzeyde kariyer uyumluluğuna sahip çevrimiçi öğretmenlerin, daha düşük düzeyde iş güvencesizliği ile işe daha fazla bağlı olacakları sonucuna ulaşmışlardır.

Samadi vd. (2020), İran'ın Fars eyaletindeki üniversitelerde çalışan İngilizce yabancı dil öğretmenleri üzerine yaptıkları çalışmada, öğretmenlerin iş tatminleri ne olursa olsun, örgütsel sessizlik ve iş güvencesizliğinin doğrudan tükenmişlikle ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Singh vd. (2025), geçici süreli sözleşme ile çalışan öğretmenler üzerine yaptıkları çalışmada, duygusal iyi oluşun iş güvencesizliği ile iş bağlılığı arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini ve duygu düzenleme güçlüklerinin, iş güvencesizliğinin duygusal iyi oluş üzerindeki etkisini düzenlediğinin sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca, duygu düzenleme güçlüklerini iş güvencesizliğinin iş bağlılığı üzerindeki etkisini şekillendirebildiğini belirtmişlerdir.

Türkiye'de yapılan çalışmalarda literatürdeki çalışmaları destekleyerek önemli bulgulara ulaşılmıştır. Seçer (2011), Türkiye'de bir üniversitede araştırma görevlileri üzerine yaptığı çalışmada, belirli süreli istihdam edilen araştırma görevlileri (50d) ile diğer araştırma görevlilerinin (33a) algıladıkları iş güvencesizliği düzeyinde anlamlı bir farklılık bulmuş ve iş güvencesizliği ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin içsel işten ayrılma ile aracılık ettiğini tespit etmiştir. Üniversitelerde yapılan bir diğer çalışmada ise Valibayova (2018), Türkiye'de araştırma görevlilerinin, iş güvencesizliği algısının, iş stresini artırdığı ve iş performansı da azalttığını saptamıştır.

Kaya ve Yıldız (2020), İstanbul'da özel ilkokullarda çalışan sınıf öğretmenleri üzerinde yaptıkları çalışmada, iş güvencesi ve iş memnuniyeti algılarının örgütsel bağlılık ve motivasyonu anlamlı şekilde yordadığı sonucuna ulaşırlarken; Dede (2017), İstanbul'da devlet ve özel ortaokullarında çalışan öğretmenler üzerine yaptığı çalışmada, öğretmenlerin genel olarak iş güvencesizliği algılarının düşük olduğu ve özel ortaokul öğretmenlerinin iş

güvencesizliği algılarının devlet ortaokulu öğretmenlerine göre düşük olduğunun sonucuna ulaşmıştır.

Başaran vd. (2024), Eskişehir ilinde özel okullarda farklı türde sözleşmelerle çalışan öğretmenler ile yüz yüze görüşerek yaptıkları nitel çalışmada, katılımcıların çoğunun iş güvencesizliğini, yasal boşlukların ve işverenlerin yasa dışı ve etik dışı uygulamalarının bir göstergesi olarak gördüklerini belirtmişlerdir. Ayrıca bu çalışmada bazı katılımcılar iş güvencesinin yöneticilere bağlı olduğunu, her yıl sözleşmelerinin yenilenmesi gerektiğinden kendilerini güvensiz ve depresif hissettiklerini ifade etmişlerdir.

Örgütsel sinizm üzerine yapılan çalışmalar başlangıçta özel işletmelere odaklanmış olsa da 2000’li yılların başından itibaren eğitim kurumları ile ilgili de araştırmalar yapılmaya başlanmıştır (Dağyar ve Kasalak, 2018). James (2005), Amerika Birleşik Devletlerinde okul yöneticileri, öğretmenler, öğretmen yardımcıları ve diğer okul personeli üzerine yaptığı çalışmada, örgütsel sinizmin iş gerilimi, öğretmen tükenmişliği, üretkenlik karşıtı iş davranışları ve uyumlu ve pozitif yönde ilişkili olduğuna ulaşmıştır.

Mousa (2017), Mısır’da bulunan devlet ilkokullarında yaptığı çalışmada, sinizmin boyutları (bilişsel, duygusal ve davranışsal) ile örgütsel bağlılık yaklaşımları arasında negatif bir ilişki olduğunun bulgusuna ulaşmış ve öğretmenlerin en çok duygusal sinizmden etkilendiklerini belirtmiştir. Yine Mısır’da bir devlet üniversitesinde çalışan öğretim görevlileri üzerinde yapılan çalışmada Nemr ve Liu (2021), ile örgütsel sinizmin, etik liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi zayıflattığı, sinizm düzeyi yüksek çalışanlarda bu ilişkinin daha zayıf, sinizm düzeyi düşük çalışanlarda ise daha güçlü olduğunun bulgusuna ulaşmışlardır.

Amerika Birleşik Devletleri’nin orta batı bölgesinde bulunan bir üniversitede çalışan öğretim görevlileri üzerine yapılan çalışmada ise değişime özgü sinizm üzerinde algılanan bilgi kalitesinin, meslektaşların sinizminin ve yönetime duyulan güvenin etkili olduğunu ve bunun durumun da değişime direnme niyetine yol açtığına sonucuna ulaşılmıştır (Qian ve Daniels, 2008).

Son yıllarda Türkiye’de de örgütsel sinizm konusu üzerine yapılan çalışmalar ivme kazanmış olduğu ve eğitim kurumları ve çalışanları da sinizm üzerine yapılan araştırmaların konusunu teşkil ettiği görülmektedir. Alanoğlu ve Karabatak (2021), öğretmenlerin sosyal bağlılık ve minnettarlık düzeylerinin ile demografik özelliklerinin, örgütsel sinizm algılarını nasıl etkilediğini incelemişler ve örgütsel sinizm ile sosyal bağlılık ve minnettarlık arasında

orta düzeyde ve negatif yönlü; örgütsel sinizm ile cinsiyet arasında düşük düzeyde negatif ilişki; eğitim düzeyi ve mesleki kıdem ile ise düşük düzeyde pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Kalağan ve Güzeller (2010), Antalya’da ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmen üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi ile branşları, mesleki kıdemleri, eğitim durumları, çalıştıkları okul türü, öğretmenliği seçme nedenleri arasındaki anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Gezer (2018), İstanbul’da görev yapan öğretim elemanlarının sinizm düzeyi ile ilgili yaptığı çalışmada; vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeylerinin devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeylerinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kahraman ve İşözen (2019), ise İstanbul Başakşehir’de bulunan devlet okulları ve özel okullarda çalışan öğretmenler üzerine yaptıkları çalışmada, devlet okulu öğretmenleri ile özel okul öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri arasında fark olmadığı ve öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça; örgütsel sinizm düzeylerinde azalma olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Şener ve Aytaç (2023), 2009-2021 yılları arasında yapılan çalışmaları öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları üzerinde demografik değişkenlerin etki düzeyini belirlemek amacı ile meta-analiz yöntemi kullanarak incelemiş ve öğretmenlerin cinsiyet, kıdem, branş farklılıklarının örgütsel sinizm algıları üzerinde etkisinin olmadığı veya zayıf düzeyde etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Topluk (2018) tarafından Muş Alparslan Üniversitesi araştırma görevlileri üzerinde yapılan çalışmada ise algılanan iş güvencesizliğinin örgütsel sinizme pozitif yönde etki ettiği belirlenmiştir. Eğitim kurumlarında iş güvencesizliği ve örgütsel sinizm konularının güncel olarak araştırmalara konu olduğu görülmektedir. Ancak bu iki kavramın doğrudan ilişkisini inceleyen spesifik çalışmalar olduğu ve uygulamaların yapıldığı kurumlar açısından bakıldığında çalışmaların sınırlı sayıda kaldığı, özel eğitim kurumlarının göz ardı edildiği görülmektedir. Bu nedenle bu çalışmada örneklem olarak farklı örgütlenme yapılarına sahip, çalışma koşulları açısından resmi kurumlardan farklılaşan yabancı dil kursları seçilmiştir.

Çalışmanın örneklemi oluşturulan yabancı dil kurslarında tam zamanlı çalışan öğretmenler genellikle verdikleri ders saatlerine göre ücretlendirilmekte, tam zamanlı çalışan öğretmen sayısı ise bu merkezlerin politikaları nedeni ile düşük düzeyde kalmaktadır. Bu durum bu merkezlerde çalışan öğretmenlerin çalışma hayatı ile ilgili sürekli bir gelecek kaygısı hissetmelerine sebep olabilmektedir. Ayrıca söz konusu kurumlarda sözleşmeli olarak çalışmakta olan öğretmenlerin de durumu istihdam fazlalığı nedeni ile çok farklı

olmayıp aynı şekilde bu öğretmenlerde gelecekte işlerinde çalışmaya devam edip edemeyeceği konusunda endişe yaşayabilmektedirler (Arık vd., 2018, s. 68; duvaR.english, 2024; Sağıroğlu, 2013, s. 84). Çalışmalar iş güvencesizliği yaşayan bireylerin çalıştıkları organizasyonlara karşı sinik tutumlar geliştirebileceklerini belirtilmektedir. Ancak Topluk (2018)'in çalışması haricinde eğitim kurumlarının çalışanları olan öğretmen/öğretim elemanlarının iş güvencesizliği algısının sinizm ile ilişkisini inceleyen başka bir çalışmaya rastlanılamamıştır. Bu durum yabancı dil kurslarında çalışan İngilizce öğretmenleri üzerinde yapılan bu çalışmanın önemini arttırmaktadır. Bu çalışmanın özel eğitim kurumlarında yapılmasının bu ilişkinin araştırılmasında literatüre önemli katkı sağlayabileceği öngörülmektedir.

3. Yöntem

Bu bölümde araştırmanın örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama araçları, verilerin toplanma süreci ve verilerin analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Araştırmanın verilerinin toplanması, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler İnsan Araştırmaları Etik Kurulunun 28.12.2021 tarihli 2021-21 nolu etik kurul onayı ile gerçekleşmiştir.

3.1. Araştırmanın Örnekleme

Bu araştırmada yabancı dil kurslarında çalışan öğretmenlerin iş güvencesizliği algısı ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu model, değişkenler arasında var olan ilişkileri betimlemeye ve bu ilişkilerin yönü ile gücünü ortaya koymaya olanak sağlamaktadır. Bu çalışmanın örneklemini Eskişehir ilinde yabancı dil kurslarında çalışmakta olan İngilizce öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kolayda örnekleme yönteminde, hedef evrendeki üyeler, kolay erişilebilirlik, coğrafi yakınlık, belirli bir zamanda hazır bulunma ya da katılma istekliliği gibi pratik kriterlere göre araştırmaya dâhil edilir (Etikan vd., 2016, s. 2). Kolayda örnekleminin bütün bu özelliklerinden yola çıkılarak Eskişehir ilinde bulunan 25 yabancı dil kursundan, kurumlarında anket uygulamayı kabul eden 17 dil kursunda toplam 145 kişiye ulaşılmıştır.

Örnekleme ilişkin tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde kadın öğretmenler (%56,6), erkek öğretmenlere kıyasla (%43,4) daha fazla bulunmaktadır. Katılımcıların yaş dağılımı incelendiğinde, en büyük grubu %36,6 ile 25 yaş altı bireylerin oluşturduğu görülmektedir. Bunu %34,5 ile 25-30 yaş aralığındaki katılımcılar izlemektedir. 30 yaş ve üzerindeki

grupların oranları ise görece daha düşüktür; 30-35 yaş %12,4, 35-40 yaş %11,0 ve 40 yaş üzeri yalnızca %5,5 oranındadır. Bu bulgu, araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun genç bireylerden oluştuğunu ortaya koymaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğunu bekâr bireyler oluşturmaktadır (%76,6), evli katılımcıların oranı ise %23,4'dür. Çalışma şekli açısından, öğretmenlerin %52,4'ü ücretli, %47,6'sı ise sözleşmeli olarak çalıştığı görülmektedir. Bu durum, iş güvencesi açısından kırılgan grupların çoğunlukta olduğunu göstermektedir.

Çalışma süresi dağılımı incelendiğinde, en büyük grubun %44,1 ile 1 yıldan az süredir çalışan öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir. Bunu %31,7 ile 1-3 yıl arasında çalışanlar izlemektedir. 3 yıl ve üzeri deneyime sahip olanların oranı ise oldukça düşüktür; 3-5 yıl %13,1, 5-10 yıl %9,0 ve 15 yıl üzeri sadece %2,1'dir. Bu veriler, örneklemin mesleki deneyim açısından görece genç bir profilden oluştuğunu göstermektedir.

İngilizce öğretmenliğinde deneyim süresi açısından en büyük grubu %30,3 ile 1-3 yıl arası deneyime sahip öğretmenler oluşturmaktadır. Bunu %22,1 ile 3-5 yıl ve %20,0 ile 1 yıldan az deneyime sahip olanlar izlemektedir. 5 yıl ve üzeri deneyime sahip öğretmenlerin oranı kademeli olarak azalmakta olup, 5-10 yıl %13,8, 10-15 yıl %7,6, 15-20 yıl %3,4 ve 20 yıl üzeri %2,8 şeklindedir.

3.2. Veri Toplama Araçları ve Verilerin Analizi

Araştırmada veriler biri kişisel bilgi formu olmak üzere üç adet anket formu aracılığıyla toplanmıştır. Anketin ilk bölümünde örneklem grubunun demografik özelliklerine ilişkin altı maddeden oluşan “Kişisel Bilgi Formu” yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde iş güvencesizliğinin ölçümünde Ashford vd. (1989); De Witte (1999); Hellgren vd. (1999) tarafından geliştirilen ve dokuz maddeden oluşan “İş Güvencesizliği Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Şeker (2011) tarafından yapılmıştır. Anketin üçüncü bölümünde ise örgütsel sinizm için ise Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilen 3 boyutlu toplam 13 maddeden oluşan örgütsel sinizm ölçeği bulunmaktadır. Ölçekte 5 madde bilişsel sinizm, 4 madde duygusal sinizm, 4 madde ise davranışsal sinizm boyutları ile ilgilidir. Ölçeğin Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından yapılmıştır.

Verilerin analizinde SPSS 23 (Statistical Package for the Social Sciences) programı kullanılmıştır. İş güvencesizliği ve örgütsel sinizm ölçeklerinin faktör yapısını incelemek

için Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanmış; verilerin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett's küresellik testi ile değerlendirilmiştir. Ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla ise doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. Ölçekler arası ilişkiyi incelemek amacıyla Pearson korelasyon analizi, yordayıcı etkileri belirlemek amacıyla ise basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Tüm istatistiksel analizlerde anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir ve bulgular %95 güven düzeyi çerçevesinde değerlendirilmiştir. Çalışmada ayrıca iş güvencesizliği ve sinizm algısının demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediği de incelenmiştir. İki grup karşılaştırmalarında bağımsız örneklem t-testi, ikiden fazla grup içeren karşılaştırmalarda tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

4. Bulgular

Güvenilirlik analizi bulgularına göre, her iki ölçek de yüksek iç tutarlılığa sahiptir. İş güvencesizliği ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı 0,866 olarak bulunmuş olup, bu değer ölçeğin güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Örgütsel sinizm ölçeği için elde edilen Cronbach's Alpha değeri ise 0,941'dir ve bu değer, ölçeğin yüksek iç tutarlılığa sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Analizde kullanılacak testlerin belirlenmesi için her bir değişkenin normallik varsayımı, çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri incelenerek değerlendirilmiş; bu değerler $\pm 2,0$ aralığında olduğu için verilerin normal dağıldığı kabul edilmiştir (George ve Mallery, 2019, s.115; Tabachnick ve Fidell, 2007, s.675).

Tablo 1

İş Güvencesizliği ve Örgütsel Sinizm Ölçeklerinin Güvenilirlik Analiz Bulguları

Ölçek	Madde Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Cronbach's Alpha	Çarpıklık	Basıklık
İş Güvencesizliği	9	2,45	0,82	0,866	0,467	-0,103
Örgütsel Sinizm	13	2,16	0,89	0,941	1,019	0,959

İş güvencesizliği ölçeğine ilişkin KMO ve Bartlett's Testi sonuçları, faktör analizine uygunluk açısından bulgular sunmaktadır. KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) değeri ,805 olup bu değer "iyi" düzeyde kabul edilmekte ve verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Bartlett Küresellik Testi sonucu istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır ($\chi^2 = 752,517$, $df = 36$, $p < 0,001$); bu da değişkenler arasında yeterli düzeyde korelasyon olduğunu ve faktör analizinin uygulanabileceğini göstermektedir.

Tablo 2*İş Güvencesizliği KMO ve Bartlett's Testi Bulguları*

Test	Değer
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Ölçüsü	,805
Bartlett Küresellik Testi	752,517
Serbestlik Derecesi (df)	36
Anlamlılık (Sig.)	p<0,001

İş güvencesizliği ölçeğine ilişkin faktör analizi bulguları, ölçeğin iki faktörlü bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. İlk faktör, yüksek faktör yükleriyle (0,672–0,923 aralığında) beş maddeyi kapsamış ve toplam varyansın %49,045'ini açıklamıştır. İkinci faktör ise dört maddeyi temsil etmekte olup, bu maddelerin faktör yükleri 0,637 ile 0,922 arasında değişmekte ve %19,013 oranında varyansı açıklamaktadır. İki faktör birlikte toplam varyansın %68,057'sini açıklamaktadır.

Tablo 3*İş Güvencesizliği Faktör Analizi Bulguları*

Anket Madde	Madde Ortalaması	Standart Sapma	Faktör Yük Değeri	Açıklanan Varyans
ig8	2,83	1,26	0,923	49,045
ig7	2,57	1,23	0,905	
ig6	2,88	1,24	0,874	
ig5	2,89	1,13	0,738	
ig9	2,28	1,18	0,672	
ig3	2,28	1,22	0,922	19,013
ig4	2,01	1,09	0,879	
ig2	2,55	1,34	0,696	
ig1	1,77	0,87	0,637	
Total	2,45	0,82	-	68,057

Örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin KMO ve Bartlett's Testi sonuçları verilmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri ,908 olup bu değer oldukça yüksek düzeyde kabul edilmekte ve değişkenler arasında yeterli örneklem uygunluğunu işaret etmektedir. Bartlett Küresellik Testi sonucu da istatistiksel olarak anlamlıdır ($\chi^2 = 1621,302$, $df = 78$, $p < 0,001$). Bu durum, değişkenler arasında anlamlı korelasyonlar olduğunu ve verilerin faktör analizine elverişli olduğunu göstermektedir.

Tablo 4

Örgütsel Sinizm KMO ve Barlett's Testi Bulguları

Test	Değer
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Ölçüsü	,908
Bartlett Küresellik Testi	1621,302
Serbestlik Derecesi (df)	78
Anlamlılık (Sig.)	p<0,001

Örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin faktör analizi bulguları, ölçeğin üç faktörlü bir yapıya sahip olduğunu ortaya koymaktadır. İlk faktör, yüksek faktör yükleriyle (0,557–0,956) altı maddeyi kapsamış ve toplam varyansın %59,72'sini açıklamıştır. İkinci faktörde yer alan beş madde ise negatif faktör yükleriyle (-0,529 ile -0,960 arasında) gruplandığı ve varyansın %9,96'sını açıkladığı görülmektedir. Üçüncü faktörde yer alan iki madde (faktör yükleri: 0,897 ve 0,765) varyansın %8,2'sini açıklamakta ve davranışsal sinizm boyutunu temsil etmektedir. Üç faktör birlikte toplam varyansın %77,88'ini açıklamakta olup oldukça yüksek bulunmuştur.

Tablo 5

Örgütsel Sinizm Faktör Analizi Bulguları

Anket Madde	Madde Ortalaması	Standart Sapma	Faktör Yük Değeri	Açıklanan Varyans
s7	1,83	1,06	,956	59,72
s8	1,85	1,06	,911	
s6	1,86	1,06	,871	
s9	1,88	1,06	,852	
s10	2,31	1,19	,653	
s11	2,31	1,24	,557	
s1	2,23	1,24	-,960	9,96
s3	2,21	1,15	-,851	
s2	2,11	1,19	-,836	
s5	2,10	1,08	-,777	
s4	2,23	1,16	-,529	
s12	2,60	1,28	,897	8,2
s13	2,52	1,28	,765	
Total	2,16	0,89	-	77,88

Ayrıca çalışmada ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. DFA işlemi, yapısal eşitlik modelleme yazılımlarından biri olan IBM SPSS AMOS 24 programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Modelin uyum iyiliği, çeşitli

uyum indeksleri (NFI, CFI, GFI, AGFI, RMSEA ve χ^2/df) aracılığıyla değerlendirilmiştir. Uyum indekslerinin yorumlanmasında literatürde kabul görmüş sınır değerler dikkate alınmıştır (Schermelleh vd, 2003). Modeller üzerinde uygun modifikasyonlar yapılarak kabul edilir sınırlar elde edilmiştir. Analizler sonucunda, ölçeklerin faktör yapılarının veriyle kabul edilebilir düzeyde uyum gösterdiği belirlenmiştir.

Tablo 6

İş Güvencesizliği ve Örgütsel Sinizm Ölçekleri Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

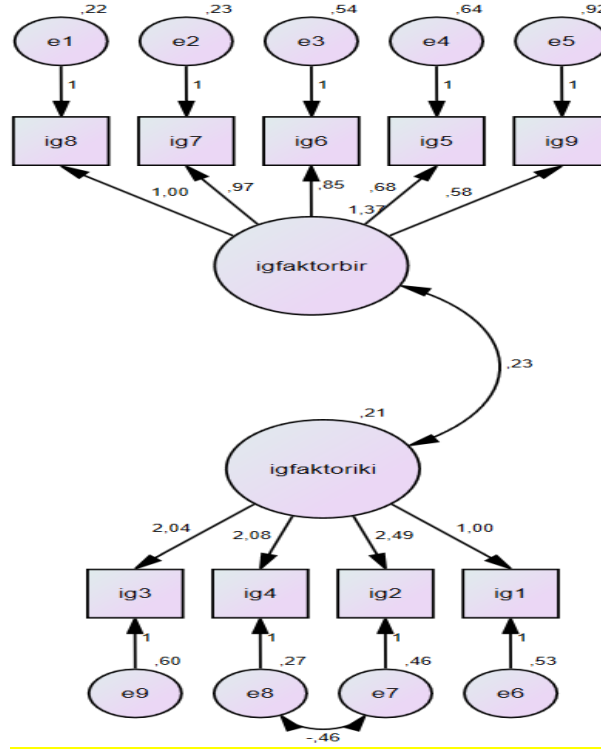
Uyum Ölçütleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	İş Güvencesizliği	Örgütsel Sinizm
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$	0,924	0,930
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1$	$0.95 \leq CFI \leq 0.97$	0,954	0,964
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	0,922	0,892
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	0,859	0,836
RMSEA	$0 < RMSEA < 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.10$	0,097	0,082
χ^2/df		$0 < \chi^2/df \leq 3$	58,815/25=2,353	118,180/60=1,970

Kaynak: Schermelleh vd. (2003, s.52).

Tablo 6’da ölçeklere ilişkin doğrulayıcı faktör analizi bulguları paylaşılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçlarına göre elde edilen uyum iyiliği indeksleri değerlendirildiğinde, “İş Güvencesizliği” ölçeği için NFI = 0.924, CFI = 0.954, GFI = 0.922, AGFI = 0.859 ve RMSEA = 0.097 olarak bulunmuştur. Bu değerler NFI, CFI ve GFI için kabul edilebilir uyum düzeyinde; AGFI ve RMSEA ise sınırdadır ve kabul edilebilir uyum düzeyindedir. χ^2/df oranı 2.353 olup 3’ün altında kaldığı için kurulan İş Güvencesizliği modelinin uyum iyiliği kabul edilebilir düzeydedir. “Örgütsel Sinizm” ölçeği için ise NFI = 0.930, CFI = 0.964, GFI = 0.892, AGFI = 0.836 ve RMSEA = 0.082 olarak elde edilmiştir. Bu sonuçlar, NFI ve CFI değerlerinin kabul edilebilir seviyeye, GFI ve AGFI’nin ise sınırdadır ve yine kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. RMSEA değeri 0.082 ile yine kabul edilebilir uyum aralığında yer almaktadır. χ^2/df değeri 1.970 olarak bulunmuş ve bu da kurulan Örgütsel Sinizm modelinin genel olarak kabul edilebilir düzeyde bir uyuma sahip olduğunu göstermektedir. Şekil 1’de İş Güvencesizliği ölçeğine ilişkin diyagram sunulmuştur.

Şekil 1

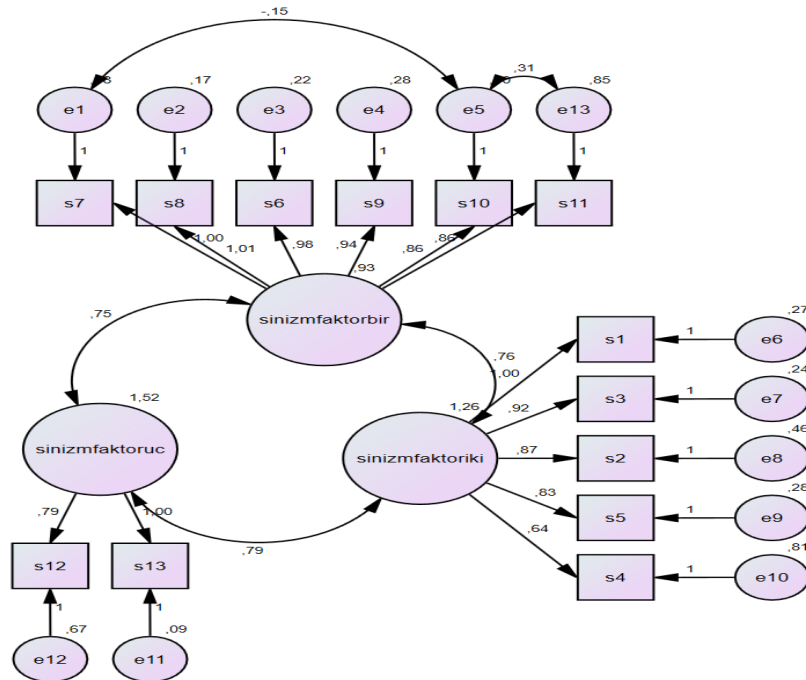
İş Güvencesizliği Diyagramı



Şekil 2’de ise Örgütsel Sinizm ölçeğine ilişkin diyagram sunulmuştur.

Şekil 2

Örgütsel Sinizm Diyagramı



Pearson korelasyon analizi bulgularına göre, iş güvencesizliği ölçeği ile örgütsel sinizm ölçeği arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r = 0,616$, $p < 0,001$). Bu sonuç, iş güvencesizliği algısı arttıkça öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin de arttığını göstermektedir. Bu bulgu, araştırmanın temel varsayımlarından birini desteklemekte ve iş güvencesizliğinin sinizm üzerinde belirleyici bir etkisi olabileceğini ortaya koymaktadır.

Tablo 7*Pearson Korelasyon Analizi Bulguları*

	İş Güvencesizliği Ölçeği	Örgütsel Sinizm Ölçeği
İş Güvencesizliği Ölçeği	r 1 p ,000	.616*** 1
Örgütsel Sinizm Ölçeği	r .616*** p ,000	1

$p < .05$, $**p < .01$, $***p < .001$

Regresyon analizi bulgularına göre, iki model de istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar vermektedir. Model 1’de bağımlı değişken iş güvencesizliği olup, örgütsel sinizmin bu değişken üzerindeki etkisi anlamlı bulunmuştur ($B = 0,570$, $\beta = 0,616$, $t = 9,363$, $p < 0,01$). Bu sonuç, örgütsel sinizm düzeyi arttıkça iş güvencesizliği algısının da arttığını göstermektedir. Model 2’de ise bağımlı değişken örgütsel sinizm olup, iş güvencesizliği bu değişkenin anlamlı bir yordayıcısı olarak bulunmuştur ($B = 0,666$, $\beta = 0,616$, $t = 9,363$, $p < 0,01$). Örgütsel sinizm puanında meydana gelen her 1 birimlik artış, öğretmenlerin iş güvencesizliği algısını 0,570 birim artırmaktadır. Benzer şekilde iş güvencesizliği puanında meydana gelen her 1 birimlik artış, bireylerin örgütsel sinizm düzeyinde 0,666 birimlik bir artışa neden olmaktadır.

Tablo 8*Regresyon Analizi Bulguları*

Model 1	B	Std. Hata	Beta	t	p
Sabit	1,222	0,142	-	8,607	$p < 0,01$
Sinizm	0,570	0,061	0,616	9,363	$p < 0,01$
Model 2	B	Std. Hata	Beta	t	p
Sabit	0,523	0,184	-	2,842	0,005
İş Güvencesizliği	0,666	0,071	0,616	9,363	$p < 0,01$

Not. Model 1 bağımlı değişkenin iş güvencesizliği olduğu, model 2 ise bağımlı değişkenin sinizm olduğu modeldir.

Son olarak, katılımcıların demografik özelliklerine göre iş güvencesizliği ve örgütsel sinizm düzeyleri incelenmiştir. Yapılan t-testi analizine göre, cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0,05$). İş güvencesizliği puanları erkeklerde ortalama 2,56 iken kadınlarda 2,37 olarak hesaplanmıştır; fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t = 1,450$, $p = 0,149 > 0,05$). Örgütsel sinizm açısından erkek katılımcıların puanı 2,17, kadın katılımcıların ise 2,15 olarak hesaplanmıştır ve fark anlamlı çıkmamıştır ($t = 0,122$, $p = 0,903 > 0,05$).

Yaş gruplarına göre yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre de anlamlı bir fark gözlenmemiştir. İş güvencesizliği ölçeğinde $F(4, 140) = 1,209$ ve $p = 0,310 > 0,05$; örgütsel sinizm ölçeğinde ise $F(4, 140) = 1,468$ ve $p = 0,215 > 0,05$ olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlarına göre yaş grupları arasında da anlamlı bir fark gözlenmemiştir.

Medeni durum değişkenine göre t-testi analizinde, evli katılımcıların iş güvencesizliği puan ortalaması (2,21) bekâr katılımcılarda bu ortalama (2,53) şeklindedir. Bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($t = -2,002$, $p = 0,047 < 0,05$). Örgütsel sinizm açısından da evli bireylerin ortalaması (1,73) bekâr bireylerin ise (2,29)dur ve anlamlı düzeyde daha düşüktür ($t = -3,371$, $p = 0,001 < 0,01$). Bu sonuçlar, bekâr bireylerin hem iş güvencesizliği hem de örgütsel sinizm düzeylerinin evlilere kıyasla daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Çalışma şekline göre yapılan t-testi sonuçlarına göre, sözleşmeli öğretmenlerin iş güvencesizliği puan ortalaması 2,37 iken, ücretli öğretmenlerde bu ortalama 2,53 olarak gözlemlenmiştir, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir çıkmamıştır ($t = -1,144$, $p = 0,254 > 0,05$). Benzer şekilde örgütsel sinizm puanları sözleşmeli öğretmenlerde 2,21, ücretli öğretmenlerde 2,11 olup, bu fark da anlamlı bulunmamıştır ($t = 0,664$, $p = 0,508 > 0,05$). Çalışma şekline göre iş güvencesizliği ve örgütsel sinizm ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Çalışma süresi ve İngilizce öğretmenliğinde çalışma süresi değişkeni ANOVA analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre çalışma süresi açısından iş güvencesizliği ve örgütsel sinizm puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. İş güvencesizliği ölçeğinde $F(4, 140) = 2,155$ ve $p = 0,077$ olup, bu değer anlamlılık sınırına yakın olsa da 0,05'in üzerinde kaldığı için fark anlamlı kabul edilmemektedir. Örgütsel sinizm ölçeğinde ise $F(4, 140) = 0,981$ ve $p = 0,420$ ile anlamlılıktan oldukça uzaktır.

İngilizce öğretmenliğinde çalışma süresi açısından da anlamlı sonuçlara ulaşılamamıştır. İş güvencesizliği için test sonucu $F = 0,743$ ve $p = 0,616$; örgütsel sinizm için ise $F = 0,992$ ve $p = 0,433$ olarak hesaplanmıştır ($p > 0,05$).

5. Sonuç

Çalışmanın amacını, yabancı dil kurslarında görev yapan İngilizce öğretmenlerinin algıladıkları iş güvencesizliği ve örgütsel sinizmin arasındaki ilişkinin ortaya konulması ve demografik değişkenler açısından değerlendirilmesi oluşturmaktadır. Çalışmanın bulguları öğretmenlerin iş güvencesizliği algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Çalışmada iş güvencesizliğinin sinizm ve sinizmin iş güvencesizliğini yordadığına dair kurulan iki modelde de anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Bu sonuçlar, söz konusu iki değişken arasında karşılıklı bir etkileşim olabileceğine işaret etmektedir. Özellikle güvencesiz çalışma koşulları altında bulunan bireylerin örgütlerine karşı daha olumsuz, sinik tutumlar geliştirdiği; bunun da bireyin kuruma aidiyetini ve bağlılığını zayıflatabileceği anlaşılmaktadır.

Elde edilen bulgular, iş güvencesizliği ile örgütsel sinizm arasında çift yönlü ve yapısal bir ilişkinin var olabileceğini ortaya koymaktadır. Geçmiş çalışmalarda bu iki değişken arasındaki ilişki genellikle tek yönlü olarak ele alınmış; ya iş güvencesizliğinin sinizm üzerindeki etkisi ya da sinizmin iş güvencesizliğine yansımaları incelenmiştir. Ancak bu araştırmanın sonuçları, söz konusu değişkenler arasında karşılıklı bir etkileşim bulunduğu işaret etmektedir. Bu durum, daha önceki literatürde pek ele alınmamış yeni bir bakış açısı sunmaktadır. Elde edilen bu bulgu, gelecekte yapılacak araştırmalara iş güvencesizliği ile örgütsel sinizm arasındaki karşılıklı ilişkiyi, araya giren ya da etkileyen diğer değişkenlerle birlikte daha kapsamlı biçimde inceleme yönünde bir zemin oluşturmaktadır. Çalışmada öğretmenlerin demografik özelliklerine göre iş güvencesizliği ve örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı farklılık olup olmadığı da incelenmiştir. Elde edilen bulgular, genel anlamda bazı demografik değişkenlerin bu iki kavram üzerinde etkili olmadığını, ancak medeni durum değişkeninin anlamlı sonuçlar ortaya koyduğunu göstermektedir. Bu bulgu Şener ve Aytaç (2023)'in çalışmasındaki sonucu medeni durum değişkeni dışında desteklemektedir. Bekâr öğretmenlerin hem iş güvencesizliği hem de örgütsel sinizm düzeylerinin evli öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulgu, evli bireylerin sosyal destek mekanizmaları veya daha istikrarlı yaşam koşulları sayesinde iş güvencesizliği ve sinizm algılarını daha düşük düzeyde yaşadıkları şeklinde

yorumlanabilir. Aynı zamanda bu durum, bireysel yaşam koşullarının örgütsel tutumlar üzerinde etkili olabileceğini göstermektedir.

Araştırma bulguları, iş güvencesizliğinin yalnızca bireyin ekonomik güvenliğiyle sınırlı kalmadığını, aynı zamanda örgütsel tutumlar üzerinde de önemli etkiler oluşturduğunu ortaya koymaktadır. Güvencesiz çalışma koşullarının, öğretmenlerin kurumsal aidiyet ve örgütsel bağlılık düzeylerini zayıflatabileceği; bu durumun ise uzun vadede kurumsal verimlilik üzerinde olumsuz yansımaları olabileceği söylenebilmektedir.

Bu bağlamda, eğitim kurumlarında iş güvencesine ilişkin kaygıların azaltılması, öğretmenlerin psikolojik ve mesleki iyi oluşlarını olumlu yönde etkileyebilir. Yöneticilerin, öğretmenlerin örgüte duyduğu güveni artıracak, aidiyet ve değer görme duygusunu pekiştirecek uygulamalara ağırlık vermeleri önerilmektedir. Ayrıca yöneticilerin dürüst, tarafsız, hoşgörülü ve adaletli davranmaları; çalışanların hak ve özgürlüklerine saygı göstermeleri (Kıral, 2023), kurumda daha güçlü bir örgüt kültürünün oluşmasını sağlayacaktır. Bu durum, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını, iş tatminini, örgütsel bağlılığını ve iş stresi algılarını olumlu yönde etkileyerek, iş güvencesizliğine ilişkin kaygılarını da azaltacaktır.

Örgütsel sinizm açısından da yöneticilere önemli sorumluluklar düşmektedir. Bu sorumlulukların başında, sinizm kavramının farkında olmak yer almaktadır. Bunun için yöneticilerin hem mesleki hem de yönetsel becerilerini geliştirmeleri gerekmektedir. Bir diğer sorumluluk ise, örgütsel sinizm algısı yüksek olan bireyleri tespit ederek, onlara bireysel ya da örgütsel destek sağlamak ve sinizmin altında yatan temel nedenlere yönelik uygun stratejiler geliştirmektir.

Öğretmenlerin iş güvencesi ile ilgili kaygılarını azaltmak amacıyla istihdam politikaları gözden geçirilmesi ve sözleşmeli ya da ücretli öğretmenlik gibi güvencesiz çalışma biçimlerinin uzun vadede azaltılması, iş güvencesizliği algısının düşmesinde önemli rol oynayacağı düşünülmektedir. Ayrıca, öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik yatırımların artırılması, örgüte karşı olumlu tutumları destekleyecek, üretkenlik karşıtı davranışları azaltacak ve sinik yaklaşımları azaltmada yardımcı olacaktır. Örgütsel sinizmi azaltmaya yönelik olarak psikolojik danışmanlık, kariyer rehberliği ve sosyal etkinlikler gibi destek mekanizmalarının yaygınlaştırılması, kurumsal düzeyde bir gereklilik olarak değerlendirilmektedir.

İş güvencesizliğinin sinizm ile karşılıklı ilişkili olduğu sonucu araştırmanın önemli çıktılarından. Bu nedenle Eskişehir örnekleminin genişletilmesi, yalnızca dil kursları değil özel eğitim kurumlarında hatta farklı özelliklerdeki kadrolarda öğretmen istihdam eden devlet okullarının da iş güvencesizliği ve sinizm algıları açısından incelenmesi literatüre önemli katkı sunacaktır. Aynı zamanda özel ve kamu kurumlarındaki uygulanan politikaların gözden geçirilmesi gerekliliği noktasında farkındalık oluşturmaya beklenmektedir. Ayrıca yapılacak çalışmaların nitel araştırma yöntemleri ile desteklenerek öğretmenlerin görüşlerinin derinlemesine analiz edilmesi sorunların çözümüne ilişkin yeni fikirler sağlayacağı da öngörülmektedir.

Destek Bilgisi: Bu çalışma, kamu, ticari veya kar amacı gütmeyen kuruluşlar gibi herhangi bir organizasyondan destek almamıştır.

Çıkar Çatışması: Tüm yazarlar adına, sorumlu yazar çıkar çatışması olmadığını belirtir.

Etik Onayı: Bu çalışma için, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler İnsan Araştırmaları Etik Kurulunun 28.12.2021 tarihli 2021-21 nolu etik kurul onayı alınmıştır.

Bilgilendirilmiş Onam Formu: Çalışmaya katılan tüm bireysel katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-92. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/organizational-cynicism-bases-consequences/docview/231482422/se-2>
- Alanoğlu, M., & Karabatak, S. (2021). Social connectedness, gratitude and demographic variables as predictors of teachers' perceptions of organizational cynicism. *International Online Journal of Education and Teaching*, 8(2), 884-903.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418. <https://doi.org/10.1177/001872679604901102>
- Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal Of Organizational Behavior*, 18(5), 449-469. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199709\)18:5%3C449::AID-JOB808%3E3.0.CO;2-O](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199709)18:5%3C449::AID-JOB808%3E3.0.CO;2-O)
- Arık, B. M., Polat, E., Korlu, Ö., & Düşkün, Y. (2018). Eğitim İzleme Raporu 2017-2018. *Eğitim Reformu Girişimi*.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A Theory-based measure and substantive test. *The Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829. <https://doi.org/10.5465/256569>
- Atalay, E. (2021). İş güvencesizliğinin duygusal tükenme üzerindeki etkisinde yabancılaşmanın düzenleyici ve aracı rolleri: Araştırma görevlileri örneği. [Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi].
- Barling, J., & Macewen, K. E. (1992). Linking work experiences to facets of marital functioning. *Journal of Organizational Behaviour*, 13(6), 573-583. <https://doi.org/10.1002/job.4030130604>

- Barling, J., Dupré, K. E., & Hepburn, C. (1998). Effects of parents' job insecurity on children's work beliefs and attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 112-118. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.83.1.112>
- Başaran, O., Özen, H., & Yeten, S. (2024). The teacher precariat: Implications and policies in the Turkish educational landscape. *Leadership and Policy in Schools*, 1-19. <https://doi.org/10.1080/15700763.2024.2425365>
- Betti, E. (2018). Historicizing precarious work: Forty years of research in the social sciences and humanities. *International Review of Social History*, 63(2), 273-319. <https://doi.org/10.1017/S0020859018000329>
- Borg, I., & Elizur, D. (1992). Job insecurity: Correlates, moderators and measurement. *International Journal of Manpower*, 13(2), 13-26. <https://doi.org/10.1108/01437729210010210>
- Boya, F. Ö., Demiral, Y., Ergör, A., Akvardar, Y., & De Witte, H. (2008). Effects of perceived job insecurity on perceived anxiety and depression in nurses. *Industrial Health*, 46(6), 613-619. <https://doi.org/10.2486/indhealth.46.613>
- Brandes, P., Dharwadkar, R., & Dean, J. W. (1999). Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, 2(1), 150-153.
- Cebe, S. İ. (2022). Turizm işletmelerinde iş güvencesizliğinin iş-aile çatışmasına etkisi: Nevşehir'de bir uygulama. [Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi].
- Chen, C., Liu, T., & Chen, Y. (2018, January). A study of career adaptability and work engagement of online teachers in the E-education industry: The mechanism of job insecurity and employability. In *Proceedings of the 6th International Conference on Information and Education Technology*. 190-195.
- Cheng, G., & Chan, D. K. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology*, 57(2), 272-303. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x>
- Clark, L. J. (2005). *Moderators of the effects of perceived job insecurity: A comparison of temporary and permanent employees*. [Doktora Tezi, Queensland University of Technology].
- Çınar, O., Karcıoğlu, F., & Aslan, İ. (2014). The relationships among organizational cynicism, job insecurity and turnover intention: A survey study in Erzurum/Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 429-437. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.045>
- Dağyar, M., & Kasalak, G. (2018). Eğitim örgütlerinde yaşanan örgütsel sinizmin öncülleri ve sonuçları üzerine bir meta-analiz çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(4), 967-986. <https://dergipark.org.tr/en/pub/hunefd/issue/39869/472927>
- Davy, J. A., Kinicki, A. J., & Scheck, C. L. (1997). A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(4), 323-349. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199707\)18:4%3C323::AID-JOB801%3E3.0.CO;2-%23](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199707)18:4%3C323::AID-JOB801%3E3.0.CO;2-%23)
- De Stefano, V. (2015). The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, 37, 471.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155-177. <https://doi.org/10.1080/135943299398302>
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6. <https://hdl.handle.net/10520/EJC89073>

- De Witte, H., & Näswall, K. (2003). 'Objective' vs 'Subjective' job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 149-188. <https://doi.org/10.1177/0143831X03024002002>
- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.533230>
- Dede, E. (2017). İş güvencesizliği algısının ve örgütsel güven düzeyinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri: Devlet ortaokulu ve özel ortaokul öğretmenleri üzerine bir araştırma. [Doktora Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi].
- duvaR.english. (2024, Haziran 20). <https://www.duvarenglish.com/turkeys-private-school-teachers-demand-job-security-living-wages-news-64546>.
- Eaton, J. A. (2000). A social motivation approach to organizational cynicism. [Yüksek Lisans Tezi, York University].
- Erdost, E. H., Karacaoğlu, K., & Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi. 514-524. <http://hdl.handle.net/20.500.11787/1891>
- Etikan, İ., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1-4. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
- Feather, N. T., & Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviors in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 81-94. <https://doi.org/10.1348/096317904322915928>
- Fındık, M., & Eryeşil, K. (2012). Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *International Iron & Steel Symposium*, 1250-1255.
- Fitzgerald, M. R. (2002). Organizational cynicism: Its relationship to perceived organizational injustice and explanatory style. [Doktora Tezi, University of Cincinnati].
- Forcella, L., Donato, D. D., Reversi, S., Fattorini, E., & Paolo, B. (2009). Occupational stress, job insecurity and perception of the health status in Italian teachers with stable or temporary employment. *Journal of Biological Regulators and Homeostatic Agents*, 23(2), 85-93.
- George, D., & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS Statistics 25 step by step: A simple guide and reference (Fifteenth Edition)*. Routledge.
- Gezer, E. (2018). Yabancı diller yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. [Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi]
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>
- Guidetti, G., Converso, D., Di Fiore, T., & Viotti, S. (2022). Cynicism and dedication to work in post-docs: Relationships between individual job insecurity, job insecurity climate, and supervisor support. *European Journal of Higher Education*, 12(2), 134-152. <https://doi.org/10.1080/21568235.2021.1900743>
- Hegazy, A. M., Diab, G. M., Allam, S. M., & Shimaa E Elshall, S. E. (2024). Organizational identification and organizational cynicism and their effect on nurses' job performance. *Menoufia Nursing Journal*, 9(2), 193-213. <https://doi.org/10.21608/menj.2024.378722>
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179-195. <https://doi.org/10.1080/135943299398311>

- Huang, G.-H., Niu, X., Lee, C., & Ashford, S. J. (2012). Differentiating cognitive and affective job insecurity: Antecedents and outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 752-769. <https://doi.org/10.1002/job.1815>
- İbrahimağaoğlu, Ö. & Can, E. (2017). Örgütsel sinizm ile örgütsel tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi: Hizmet sektörü çalışanları üzerine ampirik bir araştırma. *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(2), s. 181-205. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ysbed/issue/31709/309288>
- James, M. S. (2005). Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems. [Doktora Tezi, Florida State University]
- Johnson, J. L., & O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 627-647. <https://doi.org/10.1002/job.207>
- Kahraman, S., & İşözen, H. (2019). Devlet ve özel ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi. *Biruni Sağlık ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, (3), 1-20.
- Kahya, C. (2013). Örgütsel sinizm, iş performansını etkiler mi? İş tatmininin aracılık etkisi. *Global Journal of Economics and Business Studies*, 2(3), 34-46. <https://dergipark.org.tr/en/pub/gumusgebs/issue/7489/98697>
- Kalağan, G., & Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(27), 83-97. <https://dergipark.org.tr/en/pub/pauefd/issue/11116/132932>
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1-22. <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>
- Karacaoğlu, K., & İnce, F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) örgütsel sinizm ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Kayseri organize sanayi bölgesi örneği. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 77-92.
- Karanfil, S. M. & Doğan, A. (2020). Çalışanların iş güvencesizliğine yönelik algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisinde kaygının aracı rolü. *Alphanumeric Journal*, 8(1), 144-162. <https://doi.org/10.17093/alphanumeric.588752>
- Karapınar, A., & Hatipoğlu, Z. (2021). Özel öğretim kurumlarında görev alan öğretmenlerin iş güvencesi algısının örgütsel bağlılık ve performansa etkisi. *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 52-64. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ysbed/issue/65290/834166>
- Kaya, F., & Yıldız, K. (2020). Özel okullarda çalışan öğretmenlerin iş güvencesi ve iş memnuniyeti algılarının, örgütsel bağlılık ve motivasyonlarına etkisi. *ZfWT*, 12(3), 109-133.
- Kaya, S., & Demirdağ, S. (2024). Öğretmenlerin örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık ve tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 13(4), 831-846. <https://doi.org/10.30703/cije.1364401>
- Kıral, B. (2023). Organizational cynicism and school administrators' strategies to cope with teachers' cynicism. *International Journal on New Trends in Education and Their Implications (IJONTE)*, 14(1), 151-158.
- Kim, S. M., & Jo, S. J. (2024). An examination of the effects of job insecurity on counterproductive work behavior through organizational cynicism: Moderating roles of perceived organizational support and quality of leader-member exchange. *Psychological Reports*, 127(2), 957-993. <https://doi.org/10.1177/00332941221129135>
- Klandermans, B., & Vuuren, T. V. (1999). Job insecurity: Introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 145-153. <https://doi.org/10.1080/135943299398294>

- Köse, E., Özkoç, A. G., & Bekçi, İ. (2019). İş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetine etkisi: Muhasebe meslek mensuplarına yönelik bir araştırma. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 9(2), 396-409. <https://dergipark.org.tr/en/pub/nevsosbilen/issue/51363/589771>
- Mabrouk, Sohair & Gab Allah, Amal. (2020). Relationship among organizational cynicism, perceived job insecurity and nurses' work role performance. *Journal of Nursing Education and Practice*, 10(4), 99-100. <https://doi.org/10.5430/jnep.v10n4p99>.
- Mousa, M. (2017). Organizational cynicism and organizational commitment in Egyptian public primary education: When spring yields black flowers. *Management Research and Practice*, 6(9), 4-19.
- Naswall, K., & De Witte, H. (2003). Who feels insecure in europe? Predicting job insecurity from background variables. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 189-215. <https://doi.org/10.1177/0143831X03024002003>
- Nemr, M. A., & Liu, Y. (2021). The impact of ethical leadership on organizational citizenship behaviors: Moderating role of organizational cynicism. *Cogent Business & Management*, 8(1), 1-14. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1865860>
- Özdemir, B., & Tekin, E. (2018). Örgütsel sinizm'in örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 129-150.
- Qian, Y., & Daniels, T. D. (2008). A communication model of employee cynicism toward organizational change. *Corporate Communications: An International Journal*, 13(3), 319-332. <https://doi.org/10.1108/13563280810893689>
- Reisel, W. D., Chia, S.-L., Maloles, C. M., & Slocum Jr., J. W. (2007). The effects of job insecurity on satisfaction and perceived organizational performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(2), 106-116. <https://doi.org/10.1177/1071791907308055>
- Ruvio, A., & Rosenblatt, Z. (1999). Job insecurity among Israeli schoolteachers sectoral profiles and organizational implications. *Journal of Educational Administration*, 37(2), 139-158. <https://doi.org/10.1108/09578239910263024>
- Saad Saleh Ali, M., & Abdelwahab Ibrahim Elsayed, A. (2022). Correlation between organizational cynicism and counterproductive work behaviors among nurses. *Egyptian Journal of Health Care*, 13(2), 1601-1614.
- Sağiroğlu, S. (2013). Güvencesiz çalışmadan güvencesiz yaşam şartlarına: Türkiye'de ataması yapılmayan öğretmenler örneği. [Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi].
- Samadi, L., Bagheri, M. S., Sadighi, F., & Yarmohammadi, L. (2020). An inquiry into EFL instructors' organizational silence, job insecurity, job satisfaction, and burnout. *Journal of Language and Translation*, 10(1), 93-111.
- Schermelleh, E. K., Moosbrugger, H., & Muller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures, *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Seçer, B. (2011). İş güvencesizliğinin içsel işten ayrılma ve yaşam doyumuna etkisi. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(4), 43-60. <https://dergipark.org.tr/en/pub/iscuc/issue/25479/268747>
- Seçkin, Ş. (2018). Algılanan iş güvencesizliği ve örgütsel sinizm ilişkisinde algılanan içsellik statüsü ve örgütsel desteğin rolü: İmalat sektöründe bir araştırma. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 13(50), 112-124. <https://doi.org/10.19168/jyasar.334834>
- Sharma, K., Davidson, B. G. J., George, J. P., & Muttungal, P. V. (2024). Breeding distrust during artificial intelligence (AI) era: How technological advancements, job insecurity and job stress fuel organizational cynicism?. *Evidence-based HRM*, Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-05-2024-0159>

- Singh, P., Kharwar, S., & Mishra, N. (2025). Job insecurity and work engagement among teachers: Moderated-mediation involving affective well-being and emotion regulation difficulties. *Social Psychology of Education*, 28(70), 1-24. <https://doi.org/10.1007/s11218-025-10033-9>
- Sora, B., Caballer, A., González-Morales, M. G., & Peiro, J. M. (2011). Consequences of job insecurity and the moderator role of occupational group. *The Spanish Journal of Psychology*, 14(2), 820-831. https://doi.org/10.5209/rev_SJOP.2011.v14.n2.29
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *International Association for Applied Psychology*, 51(1), 23-42. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.0077z>
- Sverke, M., Hellgren, J., & Naswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health*, 7(3), 242-264.
- Şeker, S. (2011). Çalışanlarda iş güvencesizliği ve tükenmişlik ilişkisi: Tıbbi tanıtım sorumlularına yönelik bir alan araştırması. [Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi].
- Şener, G., & Aytaç, T. (2023). Öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi: Bir meta-analiz çalışması. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 40-59. <https://doi.org/10.31592/aeusbed.1097977>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Experimental designs using ANOVA* (Vol. 724). Thomson/Brooks/Cole.
- Terzi, C., & Sazkaya, M. K. (2020). Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerine etkisinin incelenmesi: Hekimlere yönelik bir araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(1), 129-143. <https://doi.org/10.33206/mjss.487309>
- Thinane, S. G. (2005). Job insecurity, job satisfaction, organisational commitment, burnout and work engagement of personnel after an incorporation of tertiary educational institutions [Doktora Tezi, North-West University].
- Tokmak, M. (2019). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (53), 183-202. <https://doi.org/10.18070/erciyesiibd.438231>
- Topluk, G. (2018). Algılanan iş güvencesizliğinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde örgütsel desteğin düzenleyici rolü. [Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi]
- Valibayova, G. (2018). İş güvencesizliği algısının iş stresi ve iş performansına etkisi: Araştırma görevlileri üzerine bir çalışma. [Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi]
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (2000). Cynicism about organizational change: Measurement, antecedents, and correlates. *Group & Organization Management*, 25(2), 132-153. <https://doi.org/10.1177/1059601100252003>