

INTERNATIONAL JOURNAL OF FIELD EDUCATION



Analyzing The General and Organizational Cynicism Levels of Lecturers Working at The Schools of Foreign Languages

Emine Gezer¹

Yıldız Technical University, Faculty of Education, Educational Management
<https://orcid.org/0000-0002-2073-7072>

İbrahim Kocabaş

Yıldız Technical University, Faculty of Education, Educational Management
<https://orcid.org/0000-0002-3540-2427>

Gülenay Nagihan Kılıç

Yıldız Technical University, Faculty of Education, Educational Management
<https://orcid.org/0000-0002-6280-8537>

ABSTRACT

In this research, it is aimed to analyze the general and organizational cynicism levels of lecturers working at the schools of foreign languages. This research was designed in accordance with relational design, one of the quantitative research approaches. The sample of the research consisted of three state and six private universities in Istanbul. The data were collected through general cynicism scale developed by Wrightsman and organizational cynicism scale developed by Brandes. Both scales were translated into Turkish by Erdost et al. When the data were analyzed, it was seen that the general and organizational cynicism levels of lecturers working at the schools of foreign languages of private universities are higher than the general and organizational cynicism levels of lecturers working at the schools of foreign languages of state universities. Moreover, it was found that there is a significant difference between the general and organizational cynicism levels of lecturers. In addition, while there is a significant difference between the general and organizational levels of lecturers and their professional seniorities, ages, marital status and incomes, there were no significant differences between the general and organizational levels of lecturers and their genders, education levels, degrees and love of their jobs. As a result, working conditions where lecturers can feel happy, a working environment where they can state their opinions freely and management with whom they can have an exchange of ideas without hesitation might be supplied to reduce the cynicism levels of lecturers.

ARTICLE INFO

Key Words: Organizational Cynicism, Lecturer, Cynical Behavior

Received: 02.12.2020

Published online:

31.12.2020

¹ Corresponding author:

Lecturer

hanciemine@hotmail.com

05053573334

Yabancı Diller Yüksekokullarında Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi*

Emine Gezer¹

Yıldız Teknik Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Yönetimi
<https://orcid.org/0000-0002-2073-7072>

İbrahim Kocabaş

Yıldız Teknik Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Yönetimi
<https://orcid.org/0000-0002-3540-2427>

Gülenay Nagihan Kılıç

Yıldız Teknik Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Yönetimi
<https://orcid.org/0000-0002-6280-8537>

ÖZET

Bu araştırmada üniversitelerin yabancı diller yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeylerinin çeşitli demografik verilere göre incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma nicel araştırma yaklaşımlarından ilişkisel desene göre tasarlanmıştır. Araştırmanın örneklemini İstanbul ilinde bulunan altı vakıf, üç devlet üniversitesinin yabancı diller yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri Wrigtsman tarafından geliştirilen ve Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu tarafından Türkçeye çevrilen genel sinizm ölçeği ile Brandes tarafından geliştirilmiş ve Türkçe çevirisi Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu tarafından yapılan örgütsel sinizm ölçeğiyle toplanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre, 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. Ayrıca öğretim elemanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bunu yanı sıra, öğretim elemanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeyleri ile mesleki kıdem, yaş, medeni durum ve gelirleri arasında anlamlı bir farklılık bulunurken, eğitim durumu, unvan, mesleğini sevme ve cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Araştırma sonuçları göz önüne alındığında, öğretim elemanlarının sinizm düzeylerini azaltmak için, mutlu olabilecekleri çalışma koşulları, rahatça fikirlerini ifade edebilecekleri bir çalışma ortamı ve çekinmeden fikir alışverişinde bulunabilecekleri bir yönetim sağlanabilir.

MAKALE BİLGİSİ

Alınma Tarihi:
02.12.2020
Çevrimiçi yayınlanma tarihi: 31.12.2020

Anahtar Kelimeler: Örgütsel sinizm, öğretim elemanı, sinik davranış

*Bu çalışma Yıldız Teknik Üniversitesi BAP Projesi kapsamında desteklenmiştir.

¹ Sorumlu yazar iletişim bilgileri:

Öğretim Görevlisi
hanciemine@hotmail.com
05053573334

Giriş

Sinizizm Antik Yunan döneminde felsefi bir akım olarak ortaya çıkmıştır. Bu kavramı ilk kez kullanan Antisthenes, Sinik Okulu'nun kurucusudur. Sinik okulundaki felsefeciler kişinin kendi aklını kullanmasını en iyi erdem olduğunu savunarak, kanun ve gelenekleri eleştirmişlerdir (Özgener, Öğüt ve Kaplan, 2008). Erdemli olmak bilgelikten üstündür ve sinizmde genellikle değer, yasa, gelenekler eleştirilir (Mantere ve Martinsuo, 2001). Bu durum Sinik Okulu'nun yasa ve kurallara karşı olduğunu, kişinin kendisine hâkim olması gerektiğini ve bireylerin erdemli olması gerektiğini savunduklarını göstermektedir. Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlüğü, sinizm kavramını “İnsanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi” şeklinde tanımlanırken, sinik kavramı da “İnsanların onur ve cömertlik yerine kişisel çıkar için hareket ettiğine inanan kişi” şeklinde tanımlanmaktadır (Sempozyum, t.y.). Sinizmin felsefi temllerinin dışında din, sosyoloji, yönetim, politika ve psikoloji gibi alanların da araştırma konusudur (Kalağan ve Güzeller 2010). Son yıllarda eğitim alanındaki araştırmalarda sıklıkla kullanılan sinizmin eğitim örgütü açısından da önemli olduğu düşünülmektedir.

Sinizizm ile ilgili farklı tanımlar bulunmaktadır. Tarihsel süreçte bu tanımlar değişmiş ve boyutları genişlemiştir. Andersson (1996) sinizmi, öfke, umutsuzluk, hayal kırıklığının yanında gruptaki aşağılanma veya güvensizliğin oluşturduğu genel veya kişisel tutum olarak tanımlamaktadır. Birey, grup, kurum, toplum veya ideolojiye karşı küçümseme, umutsuzluk, hayal kırıklığı tutumlarının sergilenmesidir. Kişinin yalnızca kendi çıkarını gözettiği ve herkesin çıkarıcı olduğu düşüncesine sahip kişiye ise sinik denilirken, bu anlayışı açıklayan düşünceye sinizm denilmektedir (James, 2005). Tokgöz ve Yılmaz (2008) sinizmi kişinin kendi amaçları doğrultusunda olayları kötümser şekilde açıklaması ve kendi çıkarları için diğerlerini bir araç olarak kullanma eğilimi olarak tanımlamaktadır. Eaton (2000) da sinizmin kuşkuculuk, şüphecilik, güvensizlik, kötümserlik, olumsuzluk anlamlarını taşıdığını ve genellikle zor beğenen, eleştiren ve kusur bulan anlamında kullanıldığını belirtmiştir. Abraham'a göre (2000) sinizm doğuştan gelen kişilik özelliğidir ve insanların genellikle küçümseme, öfke, utanç, sinir gibi olumsuz duygularını yansıtır. Başkalarının niyetine güvenmeme, karşısındakinin gerçek karakterini yansıtmadığı inancı şeklinde de ifade edilmektedir (Helvacı ve Çetin, 2012). Genel özelliklerine bakıldığında sinizm bireylerin sadece kendi çıkarlarını gözeterek diğerlerini de çıkarıcı olarak algıladığı bir tutumdur (Gül ve Ağıröz, 2011). Sinizmin yalnızca olumsuz duyguları barındıran bir tutum olmadığı ve hayata tarzı olduğu da belirtilmektedir (Guastello, Rieke, Guastello ve Billings, 1991). Sinizm ile ilgili tanımların ortak özelliği olumsuz anlam ifade etmesidir.

Bireylerin otorite ya da kurumlara karşı olumsuz ve güvensiz tutumları sinizm olarak tanımlanmaktadır (Bateman, Sakano ve Fujita, 1992). Bu tutumları gösteren kişiler ise sinik olarak adlandırılmaktadır ve bazı özellikler göstermektedir. Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998) sinik bireylerin toplum uygulamalarını aşağıladığını, bunu da hareketleri ve sözleriyle gösterdiğini belirtmektedir. Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) siniklerin bazı özelliklerinden bahsetmiştir. Bunlar, insan seçiminde bencil olma, yalan söyleme, yapay davranma, başkalarını kendi çıkarı için kullanma, etrafındakilere güvenmeyerek onların yalancı ve tutarsız olduğunu düşünme gibi özelliklerdir. Bunların yanında sinik bireyler diğerlerinin kendisinden yararlanacağını düşünerek karşısındaki kişilerin davranışlarının ardında gizli niyetler ararlar. Yaşanan olayları öznel yorumlarıyla istedikleri şekilde anlatır ve bunu alaycı bir mizah kullanarak yapabilirler. Yönetim anlamında ise yöneticilerin dürüst

olmadığını ve kendisine adil davranılmadığını ifade edebilirler. Kalağan (2009) siniklerin diğerlerinin güdü kaynaklarını sorguladığını, kendilerine verilen görevi yapmak istemeyebileceğini ve diğerlerine güvenmedileri için arkadaşlık duygusu yerine düşmanlık duygusunu daha fazla hissedebileceklerini belirtir. Ancak siniklerin özellikleri geçmişle aynı değildir (Mantere ve Martinsou, 2001). Önceden sinikler sosyal alanda değişimin olabileceğine inanırken modern sinikler hayal kırıklıklarına bağlı olarak umursamaz ve çekingen davranabilirler (Kanter ve Mirvis, 1989; Andersson, 1996). Daha çok güvensizlik kavramıyla açıklanmaya çalışılan sinizm kavramı günümüzde örgütsel anlamda kullanılmaya başlanmıştır. Bir şeye karşı olumsuz tutum sergileme, değişim karşısında şüphe ve hayal kırıklığı yaşama şeklinde ifade edilmektedir. Eski ve modern siniklerin ortak özelliği ise umutsuzluk hissini taşımasıdır. Umutsuzluk da sinizmi besleyen negatif duygulardandır.

Örgütsel Sinizm

Bir örgütün etkililiğini devam ettirebilmesi için çalışanlarının örgüt amaçlarını gözeterek etkili çalışması gerekmektedir. Ortak amaç için bir araya gelmiş bireyler kendilerini örgüte ait hisseder ve örgütsel bağlılıkları artar. Bunun sonucunda da örgütün amaçları daha etkili şekilde gerçekleşir. Helvacı (2010) kurumsal başarıyı sağlamak, kaliteyi arttırmak ve verimli uygulamalar gerçekleştirmek için işgörenlerin örgüte ilişkin tutumlarının oldukça önemli olduğunu belirtir. Örgütte gerçekçi olmayan beklentilerin oluşması ve bu yüksek beklentilerin karşılanamaması sonucunda yaşanan hayal kırıklığı işgörenlerde örgütsel sinizm tutumu oluşturmaktadır (Andersson, 1996). İşgörenlerin örgüte karşı beslediği negatif duygular örgütsel sinizmi meydana getirmektedir. Örgütün tutumu, beklentileri karşılama düzeyi, çalışanları desteleme ve güdüleme düzeyi örgütsel sinizmle doğru orantılı olarak gelişmektedir. Örgütsel sinizm bencillik ve sahtekarlığın örgüt merkezine yerleştiği inancını yansıtan bir tutum olarak da ifade edilir (Kanter ve Mirvis, 1989). Bateman vd. (1992) ise örgütsel sinizmi, otorite ve örgüte karşı oluşturulan olumsuz ve güvensiz tutum olarak tanımlar. Wanous, Reichers ve Austin (1994) de örgütsel sinizmi, gerçekleştirilecek örgütsel değişimlerin başarıya ulaşmayacağı ve yöneticilerin yetersiz kalacağına inanma durumu şeklinde tanımlamıştır. Vance, Brooks ve Tesluk (1996) da işgörenlerin örgütün daha iyiye gidebileceğine inanmayarak örgütün idealde uzaklaştığını düşünmesi şeklinde ifade etmektedir. Örgütsel sinizm, bireyin örgüte karşı bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlardaki negatif tutumudur (Dean vd., 1998). Bireyin örgüte olan negatif tutumlarının yanı sıra yöneticilerin de işgörelere karşı olumsuz tutumu görülür. Örgütün bütünlükten yoksun olduğu hissi vardır (Johnson ve O'leary-Kelly, 2003). Sinik davranışların temel nedeni örgütteki bireyler arasında var olduğu düşünülen psikolojik sözleşmenin bozulduğu algısının oluşturduğu hayal kırıklığıdır (Özgener vd., 2008). Hayal kırıklığı yaşayan bireyler örgüte karşı olumsuz duygular besleme eğiliminde olduğundan örgütsel sinizm düzeyi de artış göstermektedir. Örgütsel sinizm birey ve örgüt arasındaki olumsuz tutumları ifade etmektedir.

Örgütsel sinizm, kişilik, toplumsal, işgören, örgütsel değişim ve mesleki sinizm olmak üzere beş grupta sınıflandırılmaktadır (Abraham, 2000; Wanous, Reichers ve Austin, 2000). Kişilik sinizmi doğuştan gelen ve değiştirilemeyen sinizm türüdür. Delken (2004), kişilik sinizminin diğer sinizm türleriyle de ilişkili olduğunu ve bunun birey tarafından örgüte yansıtıldığını belirtir. Bu nedenle kişilik sinizmi örgütsel sinizmi önemli ölçüde etkilemektedir. Toplumsal sinizm, insan doğasına karşı negatif tutum, insanların diğerlerini sömürdüğünü düşünme, sosyal kurumlara güvensizlik ve hayatın mutsuzluk ürettiğini düşünme durumu olarak tanımlanır (Leung, Olivia ve Leung, 2010). Toplumsal sinikler kendileriyle daha çok

ilgilidirler. İşgören sinizmi, bireylerin örgütte kendilerini tehdit ettiğini düşündüğü duygusal tepkilere karşı kendilerini korumak için kullandıkları bir savunma mekanizması şeklinde tanımlanır (Cole, Bruch ve Vogel, 2006). Psikolojik sözleşme ihlalleri işgören sinizmine neden olabilir. Örgütsel değişim sinizmi, değişim gerçekleştiren lidere karşı güvenin kaybedilmesi, örgütün geçmişteki başarılı olmayan değişim girişimlerine karşı çalışanların tepkisi olarak tanımlanır (Reichers, Wanous ve Austin, 1997). Örgütsel değişimin gerçekleşmesi için işgörenlerin yöneticilerin yeterliliğine güvenmesi önemli bir kriterdir (Kocabaş ve Karaköse, 2009). Örgütsel sinizm gösteren birey kendi gelişimini etkilemenin yanında örgütün değişimini de olumsuz yönde etkiler (Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Mesleki sinizm, mesleğe ve otiriteye karşı geliştirilen olumsuz tutumlardır (Bateman vd., 1992). Mesleki sinizmin temel nedenleri düşük statü ve mesleki saygınlığın düşük olmasıdır (Özgener vd., 2008). Rol çatışmaları ve rol belirsizlikleri de mesleki sinizme neden olabilmektedir. Mesleki sinizm işin içeriğiyle ilgilidir, örgütsel sinizm ise çalışma koşullarına odaklanır (Delken, 2004). Genel olarak bakıldığında beş sinizm türü de olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Örgütsel sinizmin önlenmesi için tanımlanan sinizm türlerinin azaltılması gerekmektedir.

Dean ve diğerlerinin (1998) kişinin örgüte karşı negatif tutumu şeklinde yapmış olduğu örgütsel sinizm tanımlamasıyla çalışanların olumsuz tutumlarının üç aşamada gerçekleştiği belirtilmiştir. Bu tanımlamayla birlikte örgütsel sinizm üç alt boyutta incelenmiştir. Bütünlük olmadığına inanma, örgüte karşı olumsuz hisler besleme ve örgüte karşı eleştirel davranışlar örgütsel sinizm alanyazınına bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyut olarak yansımıştır. Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu bilinç yoluyla gelişir (Dean vd., 1998). Bilişsel boyutta sinikler örgüte ve diğer çalışanlara karşı güven sorunu yaşarlar. Ayrıca diğerlerinin bir çıkarı olduğunu ve genellikle işlerine geldiği gibi şekilde davranacaklarını düşünürler. Duygusal boyutta, saygısızlık, kızgınlık, utanç duyma, sıkıntı gibi güçlü duygusal tepkiler bulunur (Abraham, 2000). Duygusal boyutta sinikler kendini beğenmişlik ve bıkkınlık gibi tepkiler gösterirler. Davranışsal boyutta duygular dışa vurulur. Bu boyutta sinikler örgüte karşı suçlama ve cephe alma davranışı gösterebilir. Fitzgerald (2002) bilişsel boyutta bireyin örgütünün samimiyet ve bütünlüğünü eleştirdiğini, duygusal boyutta bireyin olumsuz duygularını ortaya çıkardığını, davranışsal boyutta da bireyin eleştirel ve küçümseyici davranışlar sergilediğini belirtir. Davranışsal boyutta ortaya çıkan tepkiler bilişsel ve duygusal sonuçların yansımasıdır. Örgütsel sinizmin bu boyutlarda ortaya çıkışını etkileyen bazı değişkenler yer almaktadır. Yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, maddi gelir, mesleki kıdem gibi değişkenler örgütsel sinizmi etkileyen faktörler olarak incelenmektedir. Örgütsel adalet eksikliği, psikolojik sözleşme ihlali, kişi rol çatışmaları gibi nedenler de örgütsel sinizmin nedenleri olarak incelenmektedir. Örgütsel sinizmin sonuçları da örgütün etkililiğini yakından ilgilendirmektedir. Örgütsel sinizmin, örgütsel güvensizlik, iş tatmininde eksiklik, örgütsel bağlılıkta azalma, tükenmişlik, örgütsel vatandaşlık düzeyinde düşüş ve işe yabancılaşma gibi sonuçları ortaya çıkabilmektedir.

Eğitim örgütlerinde sinizm kavramını konu alan çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalar genellikle eğitim örgütündeki sinizm düzeyini belirlemeyi amaçlamakta ve örgütsel değişkenlerle olan ilişki açıklanmaya çalışılmaktadır. Eğitim örgütündeki sinizm düzeyleri araştırılırken ağırlıklı olarak adalet, örgütsel destek, örgütsel güven, çalışanların iş doyumunu, yabancılaşma, örgütsel bağlılık, örgütsel sessizlik gibi konuları incelenmektedir. Öğretmen ve öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeyleriyle işe yabancılaşma ve örgütsel sessizlik düzeyleri arasında pozitif yönlü, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ise negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmaktadır (Dağyar ve Kasalak, 2018). Sinizm, örgütün

performansını etkileyen en önemli unsurlardan birisi olarak ele alınmaktadır. Eğitim örgütlerinde de benzer şekilde yönetici ve öğretim elemanlarının sinik davranışlarının öğrenci başarısı, örgütsel bağlılık, işe yabancılaşma gibi etkileri olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle bu araştırma kapsamında genel ve örgütsel sinizm kavramlarına değinilerek devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının sinizm düzeylerini belirlemek amaçlanmıştır. Genel ve örgütsel sinizm kavramları yapı olarak farklı olduğu için aralarındaki fark önemlidir. Genel sinizmin kişilik özelliklerinden kaynaklandığı ve bireyin doğuştan gelen yapısında olduğu belirtilmektedir (Abraham, 2000). Örgütsel sinizm ise bireyin bulunduğu örgüte karşı sonradan geliştirdiği olumsuz tutumlar olarak ifade edilir. Yapılan araştırmaların sonuçlarına göre genel ve örgütsel sinizmin birbirini etkilediği ifade edilmektedir. Alanyazındaki çalışmalar genellikle örgütsel sinizm düzeyi ile örgütsel kavramlar arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Öğretim elemanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeylerini çeşitli demografik değişkenler açısından inceleyen bir çalışma bulunmamaktadır. Bu nedenle araştırmanın genel ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ortaya koyması ve sinizm düzeyleri ile demografik değişkenlerin ilişkisini açıklaması açısından önemini attırmaktadır. Araştırmanın amacı doğrultusunda genel ve örgütsel sinizmin alt boyutlarının çeşitli değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığı sorularına cevap aranmaktadır. Araştırmanın öğretim elemanları, meslek yüksek okulu yöneticileri, sinizm ile ilgili çalışan araştırmacılar ve eğitim bilimleri alanında çalışanlara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Yöntem

Araştırma Modeli

Araştırmada yabancı diller yüksekokulunda görev yapan öğretim elemanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi amaçlandığı için nicel araştırma yaklaşımlarından ilişkisel desene göre tasarlanmıştır. İlişkisel desende değişkenler arasındaki değişimin derecesini belirlemek amaçlanmaktadır (Karasar, 2020). Bu çalışmada da demografik değişkenler ile sinizm arasındaki ilişki incelendiğinden, ilişkisel desenin çalışmanın amacını ortaya koymak için daha uygun olduğu düşünülmektedir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul ilindeki devlet ve vakıf üniversitelerinin yabancı diller yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, İstanbul ilinde devlet ve vakıf üniversitelerinin yabancı diller yüksekokullarında 2014 yılında görev yapan toplam 3347 öğretim elemanından bulunmaktadır. Bu öğretim elemanlarının 756'sı devlet üniversitesinde, 2591'i vakıf üniversitesinde görev yapmaktadır. Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel'e (2014) göre evren büyüklüğü 3000 olan gruplar için olması gereken örneklem sayısı 341'dir. Araştırmanın örneklemine ise, İstanbul'da bulunan altı vakıf ve üç devlet üniversitesinde görev yapan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Örneklem dahil edilen üniversiteler, gerekli örneklem büyüklüğü göz önünde bulundurularak ve kolay ulaşılabilirlik durumuna göre belirlenmiştir. Araştırma kapsamında 352 öğretim elemanından geri dönüş alınmıştır. Ancak bu ölçüklerin 18'i eksik ya da hatalı cevaplandırıldığı için değerlendirilmemiştir. Araştırmaya toplamda 334 öğretim elemanı katılmış olup bunların 186'sı vakıf, 148'i ise devlet üniversitesinde görev yapmaktadır. Katılımcıların 260'ı kadın, 74'ü erkektir. Eğitim durumları genellikle lisans

düzeyinde olup yaşları 31-40 yaş aralığındadır. Akademik ünvaları ise çoğunlukla okutma ve öğretim görevlisidir.

Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri iki bölümden oluşan ölçek aracılığıyla toplanmıştır. Birinci bölümde katılımcıların demografik verilerine ilişkin maddeler yer almaktadır. İkinci bölümde öğretim elemanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek için uyarlanan “Genel ve Örgütsel Sinizm Ölçeği” yer almaktadır. Wrigtsman (1992) tarafından geliştirilmiş genel sinizm ölçeği ve Brandes (1997) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçekleri Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu (2007) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Genel sinizm ölçeği on maddeden oluşmakta ve genel sinizm düzeyini ölçmek için kullanılmaktadır. Örgütsel sinizm ölçeği, 13 maddeden oluşmakta ve örgütsel sinizm düzeyini ölçmek için kullanılmaktadır. Genel sinizm ölçeğinin üç alt boyutu vardır. Bunlar; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyuttur. Örgütsel sinizm ölçeğinin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları bilişsel boyut için 0,912, duyuşsal boyut için 0,864 davranışsal boyut için 0,719’ dur. Brandes ve diğerleri (1999) bilişsel boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0,63 ile 0,81; duyuşsal boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0,75 ile 0,80 ve davranışsal boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0,54 ile 0,80 arasında değiştiğini belirtmiştir. Genel sinizm ölçeğinin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ise 0,827 olarak belirlenmiştir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmadan kullanılan ölçek çevrimiçi olarak gönderilmiş fakat yeterli dönüş sağlanmadığından bir kısmı araştırmacı tarafından yüz yüze üniversitelere gidilerek toplanmıştır. Toplanan ölçeklerin özensiz ve eksik doldurulanları araştırmanın analizine dahil edilmemiştir. Araştırma verileri IBM SPSS Statics programıyla analiz edilmiştir. Verilerin analizinde aritmetik ortama, standart sapma, *t*-test, tek yönlü varyans ve korelasyon analizlerinden yararlanılmıştır. Ölçek maddeleri analiz edilirken beşli derecelendirme ölçeğine uygun olan ağırlıklı ortalama puan derecelendirmesinden yararlanılmıştır. Derecelendirmeye göre 1.00-1.79 puan hiç katılmıyorum, 1.80-2.59 puan katılmıyorum, 2.60-3.39 puan kararsızım, 3.40-4.19 puan katılıyorum ve 4.20-5.00 puan tamamen katılıyorum olarak değerlendirilmiştir. Veri toplamada kullanılan genel ve örgütsel sinizm ölçeğine ait puanların normalliğin denetlenmesi amacıyla yapılan tek örneklem Kolmogrov-Smirnov testi sonucunda, ölçek puanlarının dağılımının normal olduğu belirlenmiştir ($p>.05$). Ölçek puanları normal dağılım gösterdiği için daha sonra uygulanacak testler için de parametrik testler uygulanmıştır.

Bulgular

Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular genel ve örgütsel sinizm düzeyleri ile çeşitli değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymak için ayrı tablolarla sunulmuştur.

Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Genel ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi için korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizine ilişkin veriler Tablo 1’de belirtilmektedir.

Tablo 1. Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki

	<i>N</i>	<i>SS</i>	Genel Sinizm	Örgütsel Sinizm
PearsonCorrelation			1	,505
Sig.	33,20	,71		,000*
<i>N</i>			334	334
PearsonCorrelation			,505	1
Sig.	32,40	,75	,000*	
<i>N</i>			334	334

* $p < 0,01$

Korelasyon analizi sonucunda sırayla, devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının genel ($\bar{X}=33,20$) ve örgütsel ($\bar{X}=32,40$) sinizm düzeyleri arasında yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=0,50$, $p < 0,01$).

Genel ve örgütsel sinizm ile kurum türü arasındaki fark *t*-test ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre değişkenler arası farklılaşma Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2. Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri ile Kurum Türü Arasındaki Farklılaşma

Alt Boyut	Gruplar	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	t-test		
					<i>t</i>	<i>Sd</i>	<i>p</i>
Genel Sinizm	Vakıf	186	36,65	5,29	11,51	332	,000*
	Devlet	148	28,99	6,89			
Bilişsel Boyut	Vakıf	186	17,86	3,85	6,80	332	,000*
	Devlet	148	14,86	4,17			
Duyuşsal Boyut	Vakıf	186	13,96	4,01	10,49	332	,000*
	Devlet	148	9,67	3,30			
Davranışsal Boyut	Vakıf	186	14,99	2,69	9,45	332	,000*
	Devlet	148	11,95	3,18			

* $p < 0,01$

Analiz sonucuna göre genel ve örgütsel sinizm düzeyleri ile kurum türü arasında yüksek düzeyde ($t(332)=11,51$, $p < .05$) anlamlı bir fark vardır. Ölçeğin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutları ile okul türü arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Genel ve alt boyutlarda vakıf üniversitelerindeki sinizm düzeyi daha yüksek düzeydedir.

Genel ve örgütsel sinizm ile medeni hal arasındaki fark *t*-test ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre değişkenler arası farklılaşma Tablo 3’te gösterilmektedir.

Tablo 3. Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri ile Medeni Hal Arasındaki Farklılaşma

Alt Boyut	Gruplar	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	t-test		
					<i>t</i>	<i>Sd</i>	<i>p</i>
Genel Sinizm	Evli	110	32,66	7,09	2,208	332	,028*
	Bekar	224	34,48	7,11			
Bilişsel Boyut	Evli	110	16,39	4,39	-,427	332	,670
	Bekar	224	16,60	4,20			
Duyuşsal Boyut	Evli	110	12,39	4,35	,990	332	,323
	Bekar	224	11,90	4,25			
Davranışsal Boyut	Evli	110	14,07	3,14	1,665	332	,097
	Bekar	224	13,44	3,34			

*p<0,01

Analiz sonucuna göre genel sinizm düzeyi ile medeni hal arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Evli olanlar ($\bar{X}=32,66$) ile bekar olanların ($\bar{X}=34,48$) genel sinizm düzeylerinin aritmetik ortalamaları arasında orta düzeyde ($t(332)=2,208$, $p<.05$) bir ilişki vardır. Bekar olan katılımcıların evli olanlara göre genel örgütsel sinizm düzeyi daha yüksektir. Ancak medeni hal değişkeni örgütsel sinizmin alt boyutları olan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlarda farklılık meydana getirmemiştir.

Genel ve örgütsel sinizm ile mesleki kıdem değişkeni arasındaki farklılık tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre değişkenler arası farklılaşma Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4. Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri ile Mesleki Kıdem Arasındaki Farklılaşma

Alt Boyut	Gruplar	N	\bar{X}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalama	F	P
Genel Sinizm	0-10 yıl	129	34,01	6,58	Gruplar arası Grup içi	449,413 16544,443	3 33	149,804 50,135	2,988	,031*
	11-20 yıl	156	32,42	7,33						
	21-30 yıl	39	35,05	7,41						
	30 yıl ve üzeri	10	29,50	8,03						
Bilişsel Boyut	0-10 yıl	129	16,28	4,50	Gruplar arası Grup içi	66,727 5974,411	3 33	22,242 18,104	1,229	,299
	11-20 yıl	156	16,94	4,06						
	21-30 yıl	39	16,15	4,05						
	30 yıl ve üzeri	10	14,90	4,65						
Duyuşsal Boyut	0-10 yıl	129	12,16	4,18	Gruplar arası Grup içi	2,404 6104,398	3 33	,801 18,498	,043	,988
	11-20 yıl	156	11,98	4,09						
	21-30 yıl	39	12,02	5,26						
	30 yıl ve üzeri	10	12,10	4,93						
Davranışsal Boyut	0-10 yıl	129	13,63	3,47	Gruplar arası Grup içi	12,929 3583,382	3 33	4,310 10,859	,397	,755
	11-20 yıl	156	13,58	3,14						
	21-30 yıl	39	14,10	3,19						
	30 yıl ve üzeri	10	13,00	3,74						

*p<0,01

Yapılan analiz sonuçlarına göre genel ve örgütsel sinizm düzeyi ile mesleki kıdem değişkeni arasında istatistiksel olarak orta düzeyde anlamlı bir fark bulunmuştur ($F(3-330)=2,988$, $p<0.05$). Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için ikiden fazla grup olduğunda yapılan çoklu karşılaştırma testi sonucuna göre, anlamlı farkın birisi 11-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan öğretim elemanları ile 21-30 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan öğretim elemanlarının sinizm düzeyleri arasındadır. İkinci fark ise 21-30 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretim elemanları ile 30 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip öğretim elemanlarının sinizm düzeyleri arasında olduğu belirlenmiştir. Test sonucu hesaplanan etki büyüklüğü ($\eta^2=0,02$) bu farkların orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarda sinizm düzeyinin mesleki kıdeme göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Genel ve örgütsel sinizm ile gelir düzeyi değişkeni arasındaki farklılık tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre değişkenler arası farklılık Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5. Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri ile Gelir Düzeyi Arasındaki Farklılaşma

Alt Boyut	Gruplar	N	\bar{X}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalama	F	P
Genel Sinizm	2001-3000TL	40	36,65	5,09	Gruplar arası	720,467	3	240,156	4,870	,003*
	3001-4000TL	225	33,24	7,10						
	4001-5000TL	60	31,23	7,68	Grup içi	16273,389	33	49,313		
	5001TL ve üzeri	9	32,00	7,79						
Bilişsel Boyut	2001-3000TL	40	17,30	4,60	Gruplar arası	57,360	3	19,120	1,054	,369
	3001-4000TL	225	16,58	4,10						
	4001-5000TL	60	15,80	4,58	Grup içi	5983,778	33	18,133		
	5001TL ve üzeri	9	16,89	4,25						
Duyuşsal Boyut	2001-3000TL	40	14,15	3,83	Gruplar arası	303,165	3	101,055	5,746	,001*
	3001-4000TL	225	12,03	4,16						
	4001-5000TL	60	10,63	4,35	Grup içi	5803,638	33	17,587		
	5001TL ve üzeri	9	12,89	5,30						
Davranışsal Boyut	2001-3000TL	40	14,82	2,94	Gruplar arası	91,119	3	30,377	2,859	,037*
	3001-4000TL	225	13,62	3,25						
	4001-5000TL	60	12,90	3,21	Grup içi	3505,193	33	10,622		
	5001TL ve üzeri	9	14,11	4,88						

*p<0,01, **p<0,01

Yapılan analiz sonuçlarına göre genel ve örgütsel sinizm düzeyi ile gelir düzeyi değişkeni arasında istatistiksel olarak orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu farklılıkların belirlenmesi için yapılan çoklu karşılaştırma analizleri sonucunda, anlamlı farkın ilki 2001-3000TL arası gelire sahip grup ile 3001-4000TL arası gelire sahip grubun ortalamaları arasında, ikinci fark 2001-3000TL arası gelire sahip olan grup ile 4001-5000TL arası gelire sahip olan grubun ortalamaları arasında ve son fark da 3001-4000TL arası gelire sahip grup ile 4001-5000TL arası gelire sahip grubun ortalamaları arasında olduğu belirlenmiştir. Test sonucuna göre etki büyüklüğü ($\eta^2=0,04$) bu farkların orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Örgütsel sinizmin alt boyutlarına bakıldığında da bilişsel boyut ile gelir düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken, duyuşsal ve davranışsal boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Bu farklılıklar genel sinizm düzeylerindeki farklılıklar ile benzerlik göstermektedir.

Sonuç ve Tartışma

Araştırma sonuçlarına göre öğretim elemanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı ilişki vardır. Örgütsel sinizm ile ilgili yapılan diğer çalışmalarda da genel ve örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (Aslan ve Eren, 2014; Chiabura, Peng, Oh, Banks ve Lomeli, 2013; Davis ve Gardner, 2004; Hochwarter, James, Johnson ve Ferris, 2004; Scott ve Zweig, 2008). Örgüt dışı yaşantısında sinizm yaşayan bireylerin bu durumu örgüte de taşıdığını söylemek mümkündür. Yaşanan sinizm hem örgüt içi hem örgüt dışı yaşantıyı etkilemektedir.

Araştırma sonucunda kurum türü ile örgütsel sinizm arasında anlamlı fark bulunmuştur. Vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının devlet üniversitesinde görev yapanlara göre daha fazla sinizm yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Vakıf üniversitelerinde çalışanların iş güvencesinin olmaması daha fazla işini kaybetme kaygısı yaşamalarına neden olmaktadır. Karaköse ve Kocabaş'ın (2006) yapmış olduğu araştırma sonuçlarına göre de özel okullarda görev yapan öğretmenler devlet okullarında görev yapanlara göre daha stresli hissetmektedir. Andersson ve Bateman (1997) da ani işten çıkarmaların sinik tutumlara neden olacağını ve bu durumun sinizmin en temel nedenlerinden birisi olduğunu belirtmektedir. Vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının sinizm düzeylerinin daha yüksek oluşunun nedeni işlerini kaybetme stresi ile ilgili olabileceği düşünülmektedir.

Öğretim elemanlarının medeni durumu ile genel sinizm düzeyleri arasında anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bekar olanlar evli olanlara göre daha yüksek sinizm düzeyine sahiptir. Benzer şekilde Mirvis ve Kanter'in (1991) araştırma sonuçları da medeni durumu ayrı veya boşanmış olan personelin sinizm düzeyinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Delken 'in (2004) araştırma sonuçlarına göre de bekar çalışanlar daha yüksek sinizm düzeyine sahiptir. Ancak araştırma sonuçlarına göre örgütsel sinizm ile medeni durum arasında anlamlı fark bulunmamaktadır. Akman (2013), Kanar (2015) ve Uzun'un (2015) yapmış olduğu araştırma sonuçlarına göre de medeni durum değişkeni örgütsel sinizm düzeyini etkilememektedir. Yapılan çalışmalar araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir. Medeni durumu ayrı ya da boşanmış olanların ise evliliklerinde yaşamış olabileceği başarısızlıklar sonucu genel sinizm düzeyinin yüksek oluşunu açıklayabilir. Bekar çalışanların ise meslek hayatlarına yeni başladıkları düşünüldüğünde beklentilerinin daha fazla olması ve bu beklentilerin karşılanamaması sonucunda daha sinik tutumlar sergileyebileceği düşünülmektedir.

Sinizm ile yaş değişkeni arasında da orta düzeyde anlamlı fark bulunmuştur. 31-40 yaş aralığında olan öğretim elemanlarının sinizm düzeyi 51-60 yaş ile 60 yaş ve üzeri olanlar daha yüksektir. Oluşan farkın sinizmin bilişsel alt boyutunda olduğu saptanmıştır. Mirvis ve Kanter'in (1991) araştırma sonuçlarına göre de genç çalışanların yaşlı olanlara göre daha sinik oldukları sonucuna ulaşılmış ve bu durumun nedeni daha yüksek beklentilere sahip olma ile açıklanmıştır. Akman'ın (2013) araştırması da benzer şekilde daha genç çalışanların bilişsel boyutta daha yüksek sinizm düzeyine sahip olduklarını göstermektedir. Bu durumun nedeni genç çalışanların yeni çalışma düzenine hemen uyum sağlayamaması sonucu işlerine daha eleştirel yaklaşımları ile açıklanabilir. Daha ileri yaşlarda ise örgüt koşullarını kabul etme ve uyum sağlama sonucu daha düşük düzeyde sinizm yaşadıkları söylenebilir. Benzer şekilde mesleki kıdem değişkeni ile genel sinizm düzeyi arasında da orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Farklılığı oluşturan grubun 21-30 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanları olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç konuyla ilgili yapılan diğer çalışmalarla farklılık göstermektedir. O'Connel, Holzman ve Armandi'nin (1986) araştırma sonuçlarına göre mesleki kıdemi dokuz yıldan az ve 15 yıldan fazla olanların sinizm düzeyi daha düşüktür. Kalağan ve Güzeller'in (2010) araştırmasına göre de mesleki kıdemi 21-25 yıl arasında olan öğretmenlerin sinizm düzeyleri daha düşüktür. Ancak Bommer, Rich ve Runib (2005), Erdost vd. (2007) ve Sezgin Nartgün ve Kartal'ın (2013) araştırma sonuçlarına göre ise örgütsel sinizm düzeyi ile mesleki kıdem değişkeni arasında bir ilişki bulunmamaktadır. Bu farklılığın nedeni değerlendirilen kıdem sürelerinin ve çalışma gruplarının farklı olmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Araştırma sonucuna göre sinizm düzeyi belli bir düzeye kadar yükseldikten sonra düşüşe geçmektedir. Korumaz ve Kocabaş'ın (2014) araştırma sonuçlarına göre mesleğin giriş evresinde olan öğretmenler diğer gruplara göre yöneticilerini

daha başarılı bulmaktadır. Mesleğe başlangıç evresinde beklentilerin yüksek olmasıyla sinizm düzeyi yükselirken meslek yaşantısının ilerlemesiyle beklentilerin azalacağı ya da örgüte güvenin azalmasıyla sinizm düzeyi tekrar düşüşe geçeceği düşünülmektedir.

Sinizm ile gelir düzeyi arasında da anlamlı fark bulunmaktadır. Genel sinizm düzeyi ile örgütsel sinizmin duyuşsal ve davranışsal alt boyutları arasında yüksek düzeyde farklılık bulunmaktadır. Gelir düzeyi yükseldikçe genel ve örgütsel sinizm düzeyi azalmaktadır. Andersson ve Beteman (1997) ve Balıkçioğlu'nun (2013) araştırmalarına göre de gelir düzeyi ile örgütsel sinizm arasında ilişki gözlenmektedir ve gelir arttıkça örgütsel sinizm düzeyi azalmaktadır. Bu durum gelir düzeyindeki artış sebebiyle daha iyi yaşam koşullarına sahip olan bireylerin sinizm düzeyinin azalmasına neden olacağı şeklinde açıklanmaktadır.

Araştırmanın diğer bir sonucuna göre ise genel ve örgütsel sinizm düzeyi ile cinsiyet, eğitim düzeyi, unvan ve mesleği sevmeye durumu arasında bir fark bulunmamaktadır. Bu sonuçlar bazı araştırma sonuçları ile desteklenirken bazıları ile çelişmektedir. Kanar (2015) ve Akman'ın (2013) araştırma sonuçlarına göre mesleği sevmeye durumunun sinizm düzeyini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Güzeller ve Kalağan (2008), Tokgöz ve Yılmaz (2008) ve Helvacı ve Çetin'in (2012) yapmış olduğu araştırmaların sonuçlarına göre de cinsiyet değişkeni sinizm düzeyini etkilememektedir. Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu'nun (2007) araştırma sonucuna göre eğitim düzeyi arttıkça sinizm düzeyi azalmaktadır. Araştırma sonuçlarının farklılık gösterme nedeninin örneklem grubunun farklılıklarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, örgütsel sinizm yaş, medeni durum, kurum türü ve gelir düzeyine göre farklılaşmaktadır. Bunun yanında cinsiyet, eğitim düzeyi, unvan ve mesleği sevmeye durumu sinizm düzeyini farklılaştırmamaktadır. Genel ve örgütsel sinizm düzeyini etkilemediği için bu analiz sonuçlarına çalışmada yer verilmeyip, yalnızca farka neden olan değişkenler açıklanmıştır. Alanyazına bakıldığında demografik değişkenler ile sinizm arasında bir ilişki olduğu görülmektedir.

Öneriler

Araştırma sonuçlarına göre vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeyleri daha yüksektir. Bu duruma sebep olabilecek çalışma koşullarının iyileştirilmesi, fikirlerini daha iyi ifade edebilecekleri ortamların oluşturulması, mesleki güvencelerinin sağlanmasıyla sinizm düzeyleri azaltılabilir. Mesleki kıdeme göre sinizm düzeyinde dalgalanma yaşanmaktadır. İlerleyen yıllarda artan sinizmi azaltmak için mesleki kıdemi artan çalışanların fikirleri alınıp kurum içinde alınan kararlara katılmaları desteklenerek sinik davranışların önüne geçilebilir. Öğretim elemanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olmasının nedenlerini açıklayacak araştırmalar yapılabilir. Örgütteki sinizm düzeyini azaltmak için neler yapılması gerektiğini inceleyen çalışmalar yapılabilir.

Kaynakça

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

- Akman, G. (2013). *Sağlık çalışanlarının örgütsel ve genel sinizm düzeylerinin karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.*
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations, 49*(11), 1395 –1418.
- Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior, 18*, 449-469.
- Aslan, Ş., & Eren, Ş. (2014). The effect of cynicism and the organizational cynicism on alienation. *The Clute Institute International Academic Conference, January 2014* (s. 617–625). Munich: The Clute Institute.
- Balıkçioğlu, S. (2013). *Antalya bölgesi konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizm tutumları ile bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.*
- Bateman, T. S., Sakano, T., & Fujita, M. (1992). Roger, me, and my attitude: Film propaganda and cynicism toward corporate leadership. *Journal of Applied Psychology, 77*(5), 768-771.
- Bommer, W. H., Rich, G. A., & Rubin, R. S. (2005). Changing attitudes about change: Longitudinal effects of transformational leader behavior on employee cynicism about organizational change. *Journal of Organizational Behavior, 26*, 733-753.
- Brandes, P. M. (1997). *Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences. Doctoral Dissertation. University of Cincinnati.*
- Brandes, P. M., Dharwadkar, R., & Dean, J. W. (1999). Does organizational cynicism matter?: Employee and supervisor perspectives on work outcomes. *Eastern Academy of Management, 150-153.*
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri. Pegem Akademi Yayıncılık.*
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I.-S., Banks, G. C., & Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A metaanalysis. *Journal of Vocational Behavior, 83*(2), 181–197.
- Cole, M. S., Bruch, H., & Vogel, B. (2006). Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardiness on employee cynicism. *Journal of Organizational Behavior, 27*(4), 463-484.
- 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.

- Davis, W. D., & Gardner, W. L. (2004). Perceptions of politics and organizational cynicism: An attributional and leader-member exchange. *The Leadership Quarterly, 5*(4), 439–465.
- Dean, J., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review, 23*(2), 341-352.
- Delken, M. (2004). *Organizational cynicism: A study among call centers. Master's Thesis.* University of Maastricht.
- Eaton, J. A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism. Doctoral Dissertation.* York University Graduate Program to Psychology.
- Erdost, H., Karacaoğlu, K., & Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi. *15. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, 25-27 Mayıs 2007, Sakarya Üniversitesi: 514-524.*
- Fitzgerald, M. (2002). *Organizational cynicism: Its relationship to perceived organizational injustice and explanatory style. Doctoral Dissertation.* Division of Research and Advanced Studies of the University of Cincinnati.
- Guastello, S. J., Rieke, M. L., Guastello, D. D., & Billings, S. W. (1991). A study of cynicism, personality, and work values. *The Journal of Psychology, 126*(1), 37– 48.
- Gül, H., & Ağıröz, A. (2011). Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: Hemşireler üzerinde bir uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi, 8*(2), 27-47.
- Helvacı, M. A. (2010). *Yönetimde yeni yaklaşımlar.* Pegem Yayınevi.
- Helvacı, M. A., & Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği). *Turkish Studies - International Periodical For The Languages Literature and History of Turkish or Turkic, 7*(3), 1475-1497.
- Hochwarter, W. A., James, M., Johnson, D., & Ferris, G. R. (2004). The interactive effects of politics perceptions and trait cynicism on work outcomes. *Journal of Leadership and Organizational Studies, 10*(4), 44-57.
- James, M. S. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of potential positive and negative effects on school systems. Doctoral Dissertation.* The 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.

- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.*
- Kalağan, G., & Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- Kanar, D. (2015). *Hastanede çalışan idari personelin genel ve örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.*
- Kanter, D. L., & Mirvis, P. H. (1989). *The Cynical Americans*. Jossey-Bass.
- Karaköse, T., & Kocabaş, İ. (2006). Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyumu ve motivasyon üzerinde etkileri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 2(1), 3-14.
- Karasar, N. (2020). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar ilkeler teknikler*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kocabaş, İ., & Karaköse, T. (2009). Ethics in school Administration. *African Journal of Business Management*, 3(4), 126-130.
- Korumaz, M., & Kocabaş, İ. (2014). Farklı Kariyer Evresindeki Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Okul Yöneticisinin Yeterlikleri. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 28, 495-512.
- Leung, K., Olivia, K. M., & Leung, K.-K. (2010). Social cynicism and job satisfaction: A longitudinal analysis. *Applied Psychology: An International Review*, 59(2), 318–338.
- Mantere, S., & Martinsuo, M. (2001). Adopting and questioning strategy: Exploring the role of cynicism and dissent. *17th EGOS-Europen Group for Organisation Studies Colloquium, January 2001*. France.
- Mirvis, P. H., & Kanter, D. L. (1991). Beyond demography: A psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management*, 30(1), 45-68.
- O'Connell, B. J., Holzman, H., & Armandi, B. R. (1986). Police cynicism and the modes of adaptation. *Journal of Police Science & Administration*, 14(4), 307-313.
- Özgener, Ş., Ögüt, A., & Kaplan, M. (2008). *İşgören-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: Örgütsel sinizm*. İlke Yayınevi.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P., & Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59.
- Scott, K. A., & Zweig, D. (2008). Dispositional Predictors of Organizational Cynicism. *ASAC*, 29(5), 95–113.

- Sempozyum. (t.y.). Türk Dil Kurumu güncel Türkçe sözlük içinde. Erişim adresi:
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&view=gts
- Sezgin Nartgün, Ş., & Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik hakkındaki görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 47 – 67.
- Tokgöz, N., & Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinisizim: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 8(2), 283–305.
- Uzun, T. (2015). *Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile öğretmenlerin genel ve örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi (Giresun ili örneği)*. Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Vance, R. J., Brooks, S., & Tesluk, P. E. (1996). Organizational cynicism, cynical cultures and organizational change. *10th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology*. Orlando.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (1994). Organizational cynicism: An initial study. *Academy of Management Best Papers Proceedings*, 269-273.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., Austin, J. T. (2000). Cynicism about organizational change: Measurement, antecedent and correlates. *Group and Organizational Management*, 25(2), 132-153.