



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş:01.02.2024 ✓Accepted/Kabul:25.05.2024

DOI: 10.30794/pausbed.1429786

Research Article/Araştırma Makalesi

Çelik, H. ve Bayar, Y. (2024). "Bilişsel Sinizm ve İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkide İş Yeri Nezaketsizliğinin Aracı Rolü", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 63, ss. 319-330.

BİLİŞSEL SİNİZM VE İŞE YABANCILAŞMA ARASINDAKİ İLİŞKİDE İŞ YERİ NEZAKETSİZLİĞİNİN ARACI ROLÜ

ülke Hilal ÇELİK*, Yasin BAYAR**

Öz

Bu çalışmanın yapılmasının temel amacı, bilişsel sinizm ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide iş yeri nezaketsizliğinin rolünü incelemektir. 2022-2023 eğitim öğretim yılında, Erzurum ilinde görev yapan öğretmenler bu çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Bu evren içinden basit tesadüfi örnekleme modeli ile seçilmiş 390 birey ise çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Örneklem grubundan veri toplamak amacıyla nicel araştırma tekniklerinden literatürde en çok kullanılan anket yöntemiyle veri toplanmıştır. Anket formları online olarak hazırlanmış, örneklem grubuna araştırmacılar tarafından ulaştırılmıştır. Elde edilen araştırma verileri SPSS ve AMOS programları yardımıyla güvenilirlik analizleri, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri ve korelasyon analizleri uygulanarak araştırmaya ilişkin yapısal model test edilerek modele ait değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkiler tespit edilmiş ve bootstrap analizi ile dolaylı ilişkilerin geçerliliği incelenmiştir. Bu çalışma sonucunda öğretmenler arasında bilişsel sinizm ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide iş yeri nezaketsizliğinin anlamlı bir rolü olduğu ortaya koyulmuştur. Aynı zamanda çalışma sonucunda yöneticilere ve öğretmenlere yönelik bazı öneriler sunulmuştur.

Anahtar kelimeler: *Bilişsel sinizm, İşe yabancılaşma, İş yeri nezaketsizliği.*

THE MEDIATING ROLE OF WORKPLACE INCIVILITY IN THE RELATIONSHIP BETWEEN COGNITIVE CYNICISM AND JOB ALIENATION

Abstract

The main aim of this study is to examine the role of workplace incivility in the relationship between cognitive cynicism and job alienation. Teachers working in Erzurum province in the 2022-2023 academic year constitute the population of this study. Among this population, 390 individuals selected with a simple random sampling model constitute the sample of the study. In order to collect data from the sample group, data were collected with the questionnaire method, which is one of the most widely used quantitative research techniques in the literature. The questionnaire forms were prepared online and delivered to the sample group by the researchers. Reliability analyses, explanatory and confirmatory factor analyses and correlation analyses were applied to the obtained research data with the help of SPSS and AMOS programs, and the structural model of the research was tested, direct and indirect relationships between the variables of the model were determined, and the validity of indirect relationships was examined with bootstrap analysis. As a result of this study, it was revealed that workplace incivility had a significant role in the relationship between cognitive cynicism and work alienation among teachers. At the same time, as a result of the study, some suggestions for administrators and teachers were presented.

Keywords: *Cognitive cynicism, Work alienation, Workplace incivility.*

*Dr. Öğr. Üyesi, Atatürk Üniversitesi, İİBF, İşletme, ERZURUM.
e-posta: ulke.celik@atauni.edu.tr, (<https://orcid.org/0000-0003-1528-8548>)

**Arş. Gör., Gaziantep Üniversitesi, İİBF, İşletme, GAZİANTEP.
e-posta: yasinbayar@gantep.edu.tr, (<https://orcid.org/0000-0002-1246-0368>)

1.GİRİŞ

Bilgi toplumunun ortaya çıkardığı yeni insan kaynağı fiziksel yeteneklerinden ziyade bilişsel yetenekleri ile iş dünyasında varlık göstermektedir. Yüksek teknoloji ile donatılmış iş ortamlarında artık önemli olan husus, yenilik ve yaratıcılık ortaya koyabilen bilişsel yeteneklerdir. Bu bakımdan insan kaynağının stratejik açıdan taşıdığı değer giderek artmaktadır. Nitekim içinde bulunduğumuz rekabet ortamında en değerli unsur, örgütün temel yeteneğini güçlendirecek fikirler ve yeniliklerdir. İş ortamında daha çok bilişsel yetenekleri ile varlık gösteren işgörenler ise bilişsel ve duygusal kaynaklarını fazlaca kullanmakta ve bu nedenle en çok da bilişsel ve duygusal süreçlerden etkilenmektedirler. Bu bağlamda bu çalışma, söz konusu süreçlerin etkisinde olan insan kaynağının iş yerinde algıladığı olumsuz durumların nasıl etkiler yaratabileceği temelinden hareketle ortaya çıkmıştır. Bu bakımdan bireylerin iş ortamında sergilenen olumsuz tutumlarına kaynaklık edebilecek bilişsel sinizmin etkileri üzerine alan yazını incelenmiştir. Söz konusu alan taramasının ardından işe yabancılaşma ve iş yeri nezaketsizliği kavramlarının bilişsel sinizm cephesinden değerlendirilmesinin ilgili alanyazınına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bireyin içinde bulunduğu organizasyona karşı olumsuz duygular beslemesi olarak tanımlanabilen sinizm kavramı, örgütün saygınlığını ve verimliliğini azaltabilecek bir etkiye sahiptir. Çünkü sinizm; tükenmişlik davranışları, işe yabancılaşma, işten ayrılma, örgütsel küçülme, hırsızlık, örgütsel bağlılığın azalması, iş tatminsizliği gibi birçok olumsuz duruma neden olmaktadır (Yıldız vd., 2013: 1264). Bu bağlamda bireyin sahip olduğu sinizm düzeyi iş ortamında istenmeyen örgütsel tutum ve davranışlara kaynaklık edebileceğinden hareketle, mevcut araştırma çerçevesinde bilişsel sinizmin, çalışanların işe yabancılaşma düzeylerine etki edeceği ve bu ilişkide iş yeri nezaketsizliğinin rol oynayacağı öngörülmüştür.

Sinizm kavramının sözlük anlamı “bireylerin hareket ve eylemlerinin samimiyetine ve iyiliğine inanmayan, bu şekildeki davranışlara yönelik karşı gelme düşüncesine sahip, sık sık sorun yaratan ve fikirlerini iğneleyici ve alaycı bir şekilde öne sürmeyi tercih eden birey” olarak ifade edilmektedir (Brandes ve Das, 2006: 236). Sinizm olgusu örgütsel bağlamda ele alındığı zaman ise “bireyin çalıştığı kuruma yönelik olumsuz tutumu” ve “örgütün bütüncül bir yapıya sahip olmadığına dair düşünce” olarak açıklanmıştır (Dean vd., 1998: 345). Diğer bir tanıma göre de örgütsel sinizm; hayal kırıklığı, umutsuzluk ve engellenme özelliklerini içinde barındırmasına ilaveten bireyin çalıştığı örgütü küçümsemesi ve o örgütü verdiği kararları samimiyetsiz bulması olarak açıklanmıştır (Neves, 2012: 966).

Dean vd. (1998), örgütsel sinizmi; bilişsel (inanç), duyuşsal (duygu) ve davranışsal olarak üç boyutta ele almışlardır. *Bilişsel (inanç) boyut*; kınama, hor görme ve öfke gibi olumsuz duygularla ortaya çıkan, bireyin çalıştığı örgütün dürüst olmadığına dair taşıdığı inancı ifade etmektedir. *Duyuşsal (duygu) boyut*, örgütte yaşanan olumsuz olaylar sonucunda beliren duygusal tepkileri kapsamaktadır. *Davranışsal boyut* ise çalışanların çalıştığı örgütten şikâyetçi olması, örgütü eleştirmesi ve çevresine örgüt hakkında olumsuz fikirler yayması olarak açıklanmaktadır (Dean vd., 1998: 345-347).

Bu çalışma sinizmin boyutlarından olan bilişsel sinizm bağlamında yapılmıştır. Sinizmin diğer boyutları olan duygusal ve davranışsal sinizmin tanımlarından da anlaşılacağı üzere daha tepkisel süreçler olduğu, bilişsel sinizmin ise algısal bir sürece işaret ettiği için böyle bir tercihte bulunulmuştur. Bu bakımdan iş yerinde karşılaşılabilecek olumsuz tutum ve davranışlara söz konusu algı ve inançların kaynaklık edebileceği düşünülmektedir. Özellikle iş yeri nezaketsizliği ve işe yabancılaşma kavramlarına öncül olabileceği öngörülmüştür. Ayrıca alan yazınındaki ilgili çalışmalar incelendiğinde çalışanların örgütsel sinizmin diğer boyutlarına göre bilişsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olması, bu çalışmanın bilişsel sinizm bağlamında gerçekleştirilmesinde önemli bir etken olmuştur (Erbaşı ve Zaganjori, 2017; Erdoğan ve Bedük, 2013; Taslak ve Dalgın, 2015.) Ayrıca yapılan diğer çalışmalarda, bu çalışmanın örneklemini oluşturan öğretmenlerin de örgütsel sinizmin diğer boyutlarına göre bilişsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olması bir başka önemli etkendir (Ayık ve Çelik, 2023; Çillik, 2019; Gökyer ve Türkoğlu, 2018).

Bilişsel sinizm, Dean ve arkadaşları (1998: 348) tarafından bireylerin inançları aracılığı ile düşünülen ve yaşanan bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Bilişsel sinizm çalışanların örgütü samimiyetsiz, vicdansız ve kendine hizmet eden bir yapı olarak algılamaları ve bu nedenle örgütü güvenilmez olarak kabul etmeleridir (Naus,

2007: 25). Yalnızca örgüt açısından değil bireysel açıdan da bilişsel sinizm benzer olumsuz yargıları içerisinde barındırmaktadır. İnsanların tutum ve eylemlerindeki samimiyete inançsızlık söz konusudur. Bilişsel açıdan sinik bireyler; samimiyet, dürüstlük ve adalet gibi temel ilkelere ilişkin inançsızlıklarından ötürü içinde buldukları örgütün kendilerini aldattıklarına inanmaktadırlar (Özler vd., 2010: 48). Dolayısıyla bu tarz bir inanç eksikliği ve güvensizlik çalışanların örgütlerine karşı olumsuz tutumlar sergilemelerine neden olabilmektedir. Nitekim, öfke gibi güçlü bir duyguya ve sergilenen agresif dışavurumlara bilişsel sinizm kaynaklık etmektedir. Sinizme ilişkin inançlar duygusal öfke ve davranışsal saldırganlığı tetiklemektedir (Liehr vd., 2000: 114). Bu bakımdan bilişsel sinizmin etkisindeki bireylerin iş yerinde nezaketsiz davranışlar sergilemesi beklenebilecektir.

İlgili yazında ilk kez Andersson ve Pearson (1999) tarafından ele alınan iş yeri nezaketsizliği olgusu, araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. İş yeri nezaketsizliği, örgüt içinde insanların birbirlerine karşı saygı kurallarının ihlal edilmesiyle ortaya çıkan, niyetin açık bir şekilde belli edilmemesine rağmen karşı tarafa zarar verildiği sapkın tarzda bir davranış olarak ifade edilebilir (Özcan, 2022: 345). Bu konu üzerinde çalışma yapan araştırmacılar iş yeri nezaketsizliğini açık bir çatışma, kötü davranış ve bir şiddet biçimi olarak ifade ederken bu durumun örgüt içerisinde çalışanların olumsuz davranışlarına yol açabilecek etken olarak ele almışlardır. Örgütsel, toplumsal ve sosyal davranış bakımından, örgütlerde çalışan bireylerin aralarındaki iletişim ve davranış şekillerinde mümkün olduğu kadar saygılı olmaları beklenmektedir. Bu saygı durumu iş yerindeki profesyonel çalışma yaşamından kaynaklanmaktadır. Çalışanların örgüt içinde uyulması gereken saygı kurallarına uymaması ise iş yeri nezaketsizliği/kabalığı olarak nitelendirilmektedir (Martin, 2008: 22). İş yeri nezaketsizliği olgusuna yönelik gerçekleştirilen bir çalışmada yıkıcı liderlik, duygusal suistimal, işi suistimal etme, taciz, iş göreni suistimal etme, iş yeri travması, mobbing, mağdur etme gibi farklı kavramlarla ilişkilendirilmiştir (Toker, 2010: 40).

Örgüt ortamında olumsuz sonuçlar doğurabileceğinden örgütsel davranış açısından büyük bir öneme sahip olan nezaketsizlik kavramı çeşitli örneklerle örgütlerde görülebilir. Küçümseyici yorumlar yapmak, diğer çalışanların çabalarını küçümsemek, çalışma arkadaşlarını dinlememek, bireyleri aşağılamak, “abla, abi, efendi vs.” gibi kelimeler kullanmak, örgüt içinde iş arkadaşları ile ilgili söylentiler yaymak, etrafı dağınık bırakmak, bilgi saklamak, çalışma arkadaşlarının eşyalarını habersiz kullanmak, diğer bireylerin düşüncelerine önem vermemek iş yerinde nezaketsiz davranışlara örnek olarak verilebilecektir (Pearson ve Porath, 2009: 10). Söz konusu davranışların sergilenmesi ve karşı tarafın bu davranışı algılamasında bireyin örgüte karşı takındığı tutum belirleyici olacaktır. Zaten örgüte güvenmeyen şüphe ile yaklaşan ve olumsuz duygular besleyen sinik çalışan kendisine karşı sergilenen nezaketsiz davranışları algılamada daha hassas olacaktır. Nitekim Çoban ve Deniz (2021) çalışmalarında, bilişsel sinizm ile iş yeri nezaketsizliği algısı arasında güçlü ve olumlu yönde bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadırlar. Alhas ve Seçkin (2023) ise Karayolları Müdürlüğü personelleri üzerine yaptıkları çalışmada katılımcıların sinizm düzeylerinde nezaketsizliğin önemli bir belirleyici olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çini (2022) akademisyenler üzerine yaptığı çalışmada iş yeri nezaketsizliği ile bilişsel sinizm birbirleri üzerindeki anlamlı etkisini vurgulamaktadır. Bu bakımdan örgüt üyelerinin sahip oldukları bilişsel sinizm düzeylerinin kendilerine karşı sergilenen nezaketsiz davranışları algılamalarında etkili olabileceği ifade edilebilecektir. Dolayısıyla mevcut araştırmaya konu olan öğretmenlerin bilişsel sinizm düzeylerinin nezaketsiz davranışları algılamalarında etkili olacağı öngörülmektedir.

H₁: Öğretmenlerin bilişsel sinizm algıları, iş yeri nezaketsizliği algılarını anlamlı ölçüde artırmaktadır.

Çalışma çerçevesinde ele alınan bir diğer kavram olan işe yabancılaşma ile bilişsel sinizm arasında da benzer bir ilişkinin olabileceği varsayılmaktadır. Daha önce değinildiği üzere bilişsel sinizm bireyin örgütünü samimiyetsiz ve güvensiz olarak algılamasıydı. Nitekim, Özbek (2011), çalışanların örgüte karşı güvenlerinin artmasıyla birlikte örgüte uyumlarının da paralel olarak arttığını ve işe yabancılaşmalarının azaldığını ortaya koymaktadır. Kurtulmuş ve Karabıyık (2016) ise öğretmenler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında; örgütsel adaletin öğretmenlerin işe yabancılaşmasında önemli bir faktör olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu bağlamda işe yabancılaşma konusunda çalışanların örgüte duyduğu güvenin ve örgütteki adaletin önemli olduğu görülmektedir. Özellikle bilişsel sinizmin bireylerin örgüte karşı olan güvensizliklerini ve aldatıldıklarına ilişkin görüşlerine kaynaklık ettiği göz önüne alındığında, söz konusu olumsuz inançların zamanla bireyin işine karşı yabancılaşmasına neden olabileceği öngörülebilecektir.

Yabancılaşma kavramı bir tanıma göre bireyin kendisinden ve çevresinden uzaklaşması şeklinde açıklanmıştır (Chiaburu vd., 2013:5). İşe yabancılaşma olgusu ise bir çalışanın çalışma şartlarına ayak uyduramaması ve iş hayatında başarılı olma hedeflerinden uzaklaşması sonucu ortaya çıkan olumsuz duygular olarak ifade edilebilir (Aiken ve Hage, 1966:497). İşe yabancılaşma, denetim ve yönetim şekillerinden, çalışma ilişkilerinden, teknolojik yapılanmalardan ve çalışanın ürettiği üründen kaynaklanabileceği gibi bireyin içinde bulunduğu bilişsel ve duyuşsal ruh durumundan da kaynaklanabilir. Bu kavramı daha geniş bir ifadeyle tanımlamak gerekirse, çalışanın örgütsel ilişkilerde doyum sağlayamaması, geleceğe dair umutlarını tüketmesi, yaptığı işi anlamsız görmesi, kendisini yalnız ve güçsüz görmesi ve ayrıca kendisini mevcut sistemin basit bir unsuru olarak görmesi olarak tanımlanabilir (Elma, 2003: 16).

İşe yabancılaşma durumunun ortaya çıkmasında, yöneticilerin çalışanlarına verdiği yetkilerin önemli seviyede beceri gerektiren işler olmaması ve çalışanın kontrolü dışında gerçekleşen çalışma koşullarının olduğu söylenebilir (Greenberg ve Grunberg, 1995: 85). İşe yabancılaşan bireylerin, sosyal izolasyon ve güçsüzlük hissettikleri ifade edilebilir. Buna ilaveten yabancılaşma tecrübelerinin utanç, aşağılanma, ihanet, şok gibi duygularla temsil edildiği belirtilmiştir (Vickers ve Paris, 2007: 116). Örgütler açısından işe yabancılaşma durumu hayati bir sorundur. (Aiken ve Hage, 1966) çalışmalarında işe yabancılaşmanın doğrudan iş görenin verimliliğini ve performansını olumsuz yönden etkilediğini ifade etmişlerdir. İşine yabancılaşan çalışanların, işlerine yönelik isteksizlik ve güvensizlik duyduklarını vurgulamışlardır. Aynı zamanda bu çalışanların yaptıkları işlerin topluma faydasının olmadığını ve gerçekleştirdikleri görevlerin gerçek değerini görmediğini düşündüklerini ifade etmişlerdir.

Jiang ve çalışma arkadaşları (2019) otoriter liderlik üzerine gerçekleştirdikleri araştırmalarında çalışanların işe yabancılaşma düzeylerinde sinizmin anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Sağlık sektöründe gerçekleştirdiği araştırmasında Durrah (2020) adaletsizlik algısının çalışanların işlerine yabancılaşmalarına neden olurken bu ilişkide sinizmin rol oynadığını ve sinizmin işe yabancılaşmayı anlamlı ölçüde artırdığını tespit etmiştir. Altay ve Dedeoğlu (2016) ise etik liderlik cephesinden sinizm ve işe yabancılaşmayı ele almışlardır. Araştırmaları neticesinde bilişsel ve duygusal sinizmin katılımcıların işe yabancılaşma düzeylerini anlamlı ölçüde etkilerken davranışsal sinizmin anlamlı bir etkisi olmadığına ulaşmışlardır. Örgütsel sinizmin alt boyutlarının işe yabancılaşma üzerine etkisi ölçen bir diğer çalışmada ise Abaslı (2018), öğretmenleri inceleyerek örgütsel sinizmin bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlarının teker teker, işe yabancılaşmayı anlamlı ölçüde artırdığını tespit etmiştir. Son olarak Tozoğlu ve Uçar (2022) da çalışanların bilişsel sinizm seviyelerinde artışın işe yabancılaşma eğilimlerini artırdığını gözlemlemişlerdir. Söz konusu çalışmaların ışığında mevcut çalışmaya konu olan öğretmenlerin bilişsel sinizm düzeylerinin işlerine karşı yabancılaşmalarına neden olabileceği öngörülmektedir.

H₂: Öğretmenlerin bilişsel sinizm algıları, işe yabancılaşma eğilimlerini anlamlı ölçüde artırmaktadır.

Araştırma modeli doğrultusunda işe yabancılaşmanın bir diğer öncülü, iş yeri nezaketsizliği olarak değerlendirilmiştir. Nitekim Xia ve çalışma ekibi (2022) "İş yeri nezaketsizliği işe yabancılaşmaya nasıl neden olur?" konulu çalışmalarında bireylerin algıladıkları nezaketsizlik düzeylerinin işe yabancılaşmalarında anlamlı bir belirleyici olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Çalışma ayrıca iş yeri nezaketsizliğinin bireylerarası güveni azalttığını, bunun sonucunda da işe yabancılaşmanın ortaya çıktığını vurgulamaktadır. Benzer bir şekilde Yılmaz ve Şirin (2020) de iş yeri nezaketsizliğinin işe yabancılaşmayı anlamlı ölçüde artırdığını ve söz konusu ilişkiye stresin ve rol belirsizliğinin aracılık ettiğini belirtmişlerdir. Bu bağlamda iş yeri nezaketsizliğinin işe yabancılaşma eğilimini ortaya çıkarabileceği söylenebilecektir (Hornstein, 2003). Elde edilen bu çalışma sonuçlarından hareketle mevcut araştırmaya dahil olan öğretmenlerin algıladıkları nezaketsiz davranışların, onların işlerine yabancılaşmalarına neden olabileceği öngörülmektedir.

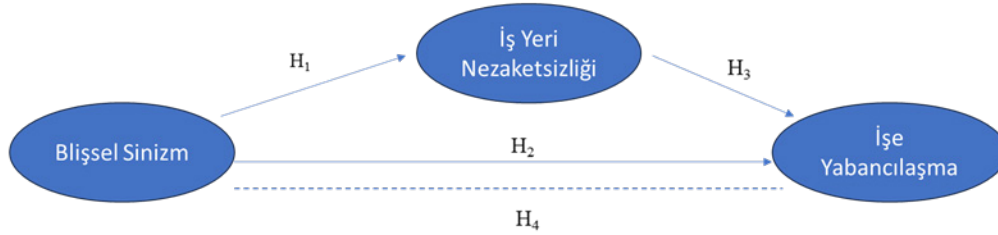
H₃: Öğretmenlerin algıladıkları nezaketsiz davranışlar, işe yabancılaşma eğilimlerini anlamlı ölçüde artırmaktadır.

Araştırma hipotezlerine yön veren bu çalışmalar ışığında, işe yabancılaşmaya neden olan iş yeri nezaketsizliğinin aynı zamanda bilişsel sinizmin işe yabancılaşma üzerindeki etkisine aracılık edeceği varsayılmaktadır. İşe yabancılaşma çalışanların psikolojik olarak işlerinden kopmalarıdır (Ceylan ve Sulu 2010). Söz konusu kopuş elbette çalışanın iş yerinde tecrübe ettiği olumsuz duygusal ve bilişsel süreçlerin etkisinde gerçekleşmekte ve bu olumsuz tecrübeler çalışanın bilişsel sinizm düzeyini belirlemektedir. Bilişsel sinizm düzeyi çalışanların örgütlerine olan inançlarının tükenme hali olduğundan beraberinde güvensizlik, alınganlık ve aldatılmışlık duygularını

getirebilir. Bu olumsuz duyguların etkisi ile birey zamanla kendisine karşı sergilenen nezaketsiz davranışları daha güçlü şekilde algılayabilir ve söz konusu durum bireyin işe yabancılaşma sürecini hızlandırabilir. Ortaya koyulan bu kavramsal ilişki, alan yazını doğrultusunda tasarlanmakla birlikte doğrudan bu ilişki ağını test etmiş bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu bakımdan mevcut araştırmanın alan yazınına katkı sağlayacağı umulmaktadır.

H₄: Öğretmenlerin bilişsel sinizm algıları ile işe yabancılaşma eğilimleri arasındaki ilişkiyi, iş yeri nezaketsizliğine ilişkin algıları doğrudan, anlamlı ve olumlu yönde etkilemektedir.

Yukarıda verilen yazın taraması doğrultusunda mevcut araştırmaya ilişkin tasarlanan çalışma modeli aşağıdaki gibidir.



Şekil 1: Çalışmanın Modeli

2.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

2.1 Araştırmanın Tasarımı, Evreni ve Örneklemi

Bu çalışma kamu kurumlarında öğretmenlik yapan katılımcıların bilişsel sinizm yaşama düzeylerinin ne ölçüde işlerine yabancılaşmada etkili olduğunu ve söz konusu ilişkiye iş yeri nezaketsizliğinin aracılık edip etmediğini incelemektedir. Tasarlanan çalışma modelinin test edilmesi amacıyla yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Yapısal eşitlik modellemesi, bir veya birden daha fazla bağımlı değişken veya bağımsız değişken arasındaki korelasyonları göstermeye ve test etmeye yönelik istatistiksel bir yöntemdir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Bu çalışmanın evrenini 2022-2023 eğitim öğretim yılında, Erzurum ilinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Bu evren içinden basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilmiş 390 birey ise çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Bu yöntem, evrenden örnek seçerken her bireyin eşit şansa sahip olduğu basit ve yaygın bir örnekleme yöntemidir (Singh, 2003). Söz konusu yöntem doğrultusunda farklı okullarda farklı branşlarda ve farklı düzeylerde görev yapmakta olan 390 öğretmen kendi istekleri ile çalışmaya dâhil olmuşlardır. Söz konusu katılımcıların %75,1'inin kadın ve %60'nın evli olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların %28,2'sinin 19-30 yaş aralığında, %48,4'ünün ise 31-40 yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların %22,2'si lisansüstü eğitimini tamamlamıştır. Ayrıca katılımcıların % 6,4'ü mesleğini 1 yıldan kısa sürede, %25,9'u 1- 5 yıl arasında, %24,4'ü 6- 10 yıl arasında %10'u 16 -20 yıl arasında ve %15'i 20 yıldan fazla sürede yerine getirmektedir.

2.2 Veri Toplama Araçları ve Verilerin Toplanması

Çalışmada veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket formları online olarak hazırlanmış, örneklem grubuna araştırmacılar tarafından ulaştırılmıştır. Anket formu; demografik verilere yönelik sorular (cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim), olgusal sorular (meslekteki yılı) ve son olarak çalışma değişkenlerine ilişkin ölçeklerin olduğu yargısal sorulardan oluşmaktadır. Kullanılan ölçekler şunlardır:

Bilişsel Sinizm Ölçeği

Çalışmaya katılan öğretmenlerin bilişsel sinizm algılarını ölçmek amacıyla Brandes ve çalışma ekibi (1999) tarafından geliştirilen Sinizm Ölçeğinde yer alan sinizmin bilişsel boyutuna ilişkin 5 ifade kullanılmıştır. Ölçek Beşli Likert ölçeği ile (1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Biraz Katılıyorum, 3- Kısmen Katılıyorum, 4- Kesinlikle Katılıyorum ve 5- Tamamen Katılıyorum) derecelendirilmiştir. Cronbach's α değeri .924 olan ölçeğin yapısını belirlemek amacıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmış ve KMO değerinin ,984 ve ifadelerin ölçeğin %71'ini açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Sonrasında gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum indekslerinin de iyi aralıkta

oldukları tespit edilmiştir (RMSEA = .047, SRMR = .009, IFI= .998, CFI = .998, GFI = .993, AGFI = .973, NFI = .995 ve (χ^2/sd) 1.870).

İş yeri Nezaketsizliği Ölçeği

Katılımcıların çalıştıkları örgütte algıladıkları nezaketsizlik düzeyini ölçmek amacıyla amacıyla Cortina ve çalışma ekibi (2001) tarafından geliştirilen iş yeri nezaketsizliği ölçeği yer almaktadır. Ölçek 7 ifadeden oluşmakta ve Beşli Likert ölçeği ile (1- Kesinlikle Katılmıyorum,..., 5- Tamamen Katılıyorum) derecelendirilmiştir. Cronbach's α değeri .926 olan ölçeğin yapısını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizine göre KMO değeri .930 ve ifadelerin ölçeğin %69,7'sini açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum indekslerinin de iyi aralıkta oldukları görülmektedir (RMSEA = .052, SRMR = .016, IFI= .993, CFI = .993, GFI = .981, AGFI = .960, NFI = .986 ve (χ^2/sd) 2.044).

İşe Yabancılaşma Ölçeği

Katılımcıların işe yabancılaşma düzeylerini ölçmek amacıyla Elma (2003) tarafından geliştirilen 38 ifadeden oluşan işe yabancılaşma ölçeği kullanılmıştır. Ölçek anlamsızlık, güçsüzlük, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma boyutlarından oluşmaktadır. Söz konusu ölçekler Beşli Likert ölçeği ile (1- Kesinlikle Katılmıyorum,, 5- Tamamen Katılıyorum) derecelendirilmiştir. Gerçekleştirilen güvenilirlik analizine göre ölçeğin Cronbach's α değeri .933'dür. Açıklayıcı faktör analizi sonuçları ise ölçeğin orijinal haline uygun olarak dört boyuttan oluşmakta, KMO değeri .954 iken ifadelerin ölçeğin % 60'ını açıkladığı görülmektedir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ise uyum indekslerinin kabul edilebilir aralıkta olduğu görülmektedir (RMSEA = .035, SRMR = .044, IFI= .929, CFI = .928, GFI = .860, AGFI = .852, NFI = .900 ve (χ^2/sd) 2.403).

2.3 Verilerin Değerlendirilmesi

Elde edilen araştırma verileri ilk olarak SSPS ve AMOS programları yardımıyla güvenilirlik analizleri, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri ve korelasyon analizleri uygulanarak araştırmaya ilişkin yapısal model test edilerek modele ait değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkiler tespit edilmiş ve bootstrap analizi ile dolaylı ilişkilerin geçerliliği incelenmiştir.

2.4 Araştırmanın Etik Yönü

Geçerlilik ve güvenilirlik testleri yapılmış olan ölçekler daha önce kullanılmış evrensel nitelikte ölçekler olması bakımından çalışma değişkenlerinin tanımlanabilmesinde yeterli olacağı kabul edilmiştir. Anket formu oluşturulduktan sonra Atatürk Üniversitesi Etik Kurulunca değerlendirilmiş etik kurul izin belgesi (16.06.2023 tarihli ve 169'nolu karar) alınmıştır. Çalışmaya dâhil olan katılımcıların anket formundaki ifadeleri doğru algılayıp yorumladıkları ve samimi görüşlerini paylaştıkları varsayılmaktadır.

3. BULGULAR

Çalışma modelinde yer alan değişkenlerle ilgili betimleyici istatistikler (ortalama ve standart sapma) ve değişkenler arasındaki korelasyonlar Tablo 1'de verilmektedir. Tablo 1' de görüldüğü gibi çalışma modelini oluşturan değişkenler arasında anlamlı ve olumlu yönlü ilişkiler bulunmaktadır.

Tablo 1. Değişkenlerin Ortalamaları, Standart Sapmaları ve Değişkenler Arası Korelasyonlar

Faktör	Ort.	SS	1	2	3	4	5	6	7
1- BS	2.61	1.061	1						
2- NEZ	1.49	.716	.569**	1					
3- YAB	1.98	.732	.694**	.695**	1				

*p<0,05 **p<0,01
(BS: Bilişsel Sinizm, NEZ: İş Yeri Nezaketsizliği YAB: İşe Yabancılaşma)

Analizin ikinci aşamasında yapısal eşitlik testi ile araştırma modeli test edilerek modele ilişkin değişkenler arasındaki ilişkiler tespit edilmiştir. Çalışmaya konu olan değişkenlere ilişkin kuramsal alt yapı doğrultusunda

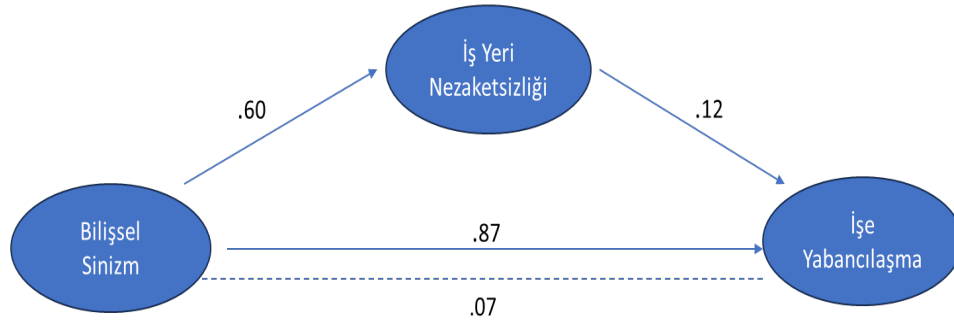
oluşturulan çalışma hipotezleri, geçerliliği sınanmış ölçekler aracılığı ile çalışma modeline uygulanarak test edilmiştir. Modelde bilişsel sinizm tek dışsal (egzojen) değişken olarak yer almaktadır. İş yeri nezaketsizliği ve işe yabancılaşma ise modelin içsel (endojen) değişkenleri teşkil etmektedir. Ayrıca iş yeri nezaketsizliği değişkeni kuramsal çerçeve doğrultusunda aracı değişken olarak modele eklenmiştir. Analiz ve çalışma hipotezlerinin standartlaştırılmış regresyon katsayıları ve regresyon katsayılarının anlamlılık düzeyleri Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Yapısal Modele İlişkin Kestirim Sonuçları

Hipotezler	Değişkenler	Std. β	Std. Hata	X ² (C.R)	P	Sonuç
H ₁	NEZ <--- BS	.596	.039	10.872	***	Desteklendi
H ₂	YAB <--- BS	.874	.039	11.062	***	Desteklendi
H ₃	YAB <--- NEZ	.122	.024	3.569	***	Desteklendi

***p<0.001 **p<0.01 *p<0.05

Gerçekleştirilen yapısal eşitlik analizi neticesinde araştırma değişkenlerine ilişkin çizilen yolların anlamlı olduğu görülmektedir. Tablo 2’deki veriler doğrultusunda bilişsel sinizm katılımcıların iş yeri nezaketsizliğine ilişkin algılarını doğrudan ve olumlu yönde ($\beta = .596$; $p < .001$) etkilemektedir. Benzer şekilde bilişsel sinizmin, katılımcıların işe yabancılaşma düzeylerini doğrudan ve olumlu yönde ($\beta = .874$; $p < .001$) etkilediği görülmektedir. Katılımcıların iş yerlerindeki nezaketsizlik algılarının, işe yabancılaşma düzeylerini doğrudan ve olumlu yönde ($\beta = .122$; $p < .001$) etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bakımdan tasarlanan araştırma modeline uygun olarak katılımcıların bilişsel sinizm algılama düzeylerinin arttıkça iş yerlerindeki nezaketsizliği daha fazla algıladıkları ve daha fazla işe yabancılaştıkları yorumu yapılabilecektir. Benzer durum katılımcıların nezaketsizlik algıları için de geçerli olmakta katılımcıların nezaketsizlik algıladıklarında işlerine daha fazla yabancılaşacakları ifade edilebilecektir. Dolayısıyla çalışma kapsamında geliştirilen hipotezler (H1, H2, H3) desteklenmektedir. Yapısal modelin test edilmesinden elde edilen uyum indeksi sonuçları şu şekildedir: RMSEA = .083, SRMR = .063, IFI = .949, CFI = .949, GFI = .905, AGFI = .867, NFI = .932 ve (χ^2/sd) 3.653’tür. Veriler incelendiğinde elde edilen uyum indeksi sonuçlarının belirlenen referans aralıkları içerisinde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla söz konusu çalışma modelinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. Çalışmanın analizi ile doğrulanan model Şekil 2’de verilmiştir.



Şekil 2: Çalışma Modelinin Analizi ile Doğrulanan Model

Aracılık testi için gerekli koşullar yerine getirildiği için bir sonraki aşamada iş yeri nezaketsizliği aracı değişken olarak modele yerleştirilmiştir ve bilişsel sinizmin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bilişsel sinizm aynı zamanda iş yeri nezaketsizliğini etkileyerek işe bağlılığı da dolaylı olarak etkilemektedir (.073; $p < 0.01$). Ancak bu kısmi aracılık rolünün anlamlı olup olmadığı henüz belirlenmemiştir. Bu nedenle örgütsel sinizmin alt boyutu olan bilişsel sinizm ile işe yabancılaşma eğilimi arasındaki ilişkide iş yeri nezaketsizliğinin aracılık etkisini ortaya koymak amacıyla süreç makrosu ile Bootstrap analizi yapılmıştır. Bootstrap analizi 1000 örneklem büyüklüğü üzerinden %95 güven aralığında gerçekleştirilmiş ve Tablo 3’te verilen sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 3. Yapısal Modele İlişkin Aracılık Testi Sonuçları

Değişkenler	Bootstrap values			Bias %95 CI		Sonuç
	Dolaylı Etki	Std. Hata	P	Lower Limit	Upper Limit	
YAB <--- BS	.073	.024	.003**	.026	.122	Desteklendi
**p<0.01						

Tablo3, incelendiği takdirde doğrudan ve dolaylı yolların anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Bilişsel sinizmin işe yabancılaşma üzerindeki dolaylı etkisi %95 güven aralığında .073 düzeyinde, alt sınırı .026, üst sınırı ise .122 düzeyindedir. Güven aralığı değerleri dolaylı etkinin önemini belirler. Preacher ve Hayes (2008) hem bootstrap alt hem de üst güven aralıklarının sıfırdan farklı olduğunu belirterek dolaylı etkinin önemine işaret etmektedir. Aralıklar incelendiğinde güven aralığı değerlerinin sıfırın üzerinde olduğu görülmektedir. Bu açıdan dolaylı etkinin anlamlı olduğu söylenebilecektir. Nitekim modern yaklaşıma göre aracı etki modelinde bootstrap testi sonucunda bağımsız değişkenin dolaylı etkisinin anlamlı çıkması durumunda aracılık modeli geçerli kabul edilmekte ve başka bir teste gerek duyulmamaktadır (Gürbüz ve Bayık, 2018). Tüm sonuçlar değerlendirildiğinde iş yeri nezaketsizliğinin bilişsel sinizm ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiye aracılık ettiği düşünülebilecektir. Dolayısıyla H4 hipotezi desteklenmektedir.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Mevcut çalışma bilişsel sinizmin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde iş yeri nezaketsizliğinin rolünü öğretmenlik mesleği açısından değerlendirmesi bakımından yeni bir çalışma olarak nitelendirilebilecektir. Öğretmenlerin bilişsel sinizm düzeylerini ve olası etkilerinin kavranması noktasında da mevcut çalışmanın önemli olduğu ifade edilebilir. Nitekim çalışmaya ilişkin analiz sonuçları araştırmaya katılan öğretmenlerin sahip oldukları bilişsel sinizm düzeylerinin işe yabancılaşma düzeylerini doğrudan artırdığını göstermektedir. Elde edilen bulgular alan yazınına destekler nitelikte olup daha önce gerçekleştirilmiş araştırmalar ile uyumludur (Alhas ve Seçkin, 2022; Çini, 2022; Çoban ve Yıldız, 2023; Yıldız ve Şaylıkay, 2014). Nihayetinde içerisinde duygusal ve psikolojik süreçleri barındıran bir mesleği ifa eden öğretmenlerin çalıştıkları örgütün dürüstlük ve örgütsel bütünlükten yoksun olduğuna dair inançları, işlerine yabancılaşmalarına neden olabilecektir. Benzer şekilde çalışmaya katılan öğretmenlerin bilişsel sinizm düzeylerinin iş yerindeki nezaketsiz davranışları algılama düzeylerini artırdığını ortaya koymakta ve söz konusu bulgu alan yazında gerçekleştirilmiş önceki çalışmaları desteklemektedir (Akpolat ve Oğuz, 2015; Özer, 2019). Bilişsel yönden sinik olan öğretmenlerin daha alıngan olmaları ve nezaketsiz davranışlara toleranslarının az oluşu beklenen bir durumdur. Çalışmaya ilişkin bir diğer çıkarım ise alan yazına paralel bir şekilde (Hornstein, 2003; Xia, 2022) söz konusu öğretmenlerin iş ortamında algıladıkları nezaketsiz davranışların işlerine karşı yabancılaşma düzeylerini artıracaktır.

Son olarak öğretmenlerin bilişsel sinizm düzeylerinin artıkça iş ortamında karşılaştıkları nezaketsiz davranışları daha fazla algıladıkları, bunun sonucunda da işlerine daha fazla yabancılaştıkları tespit edilmiştir. Çalışma değişkenleri arasındaki bu ilişkiye yönelik alan yazınında herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu yönüyle mevcut çalışma, üç değişkeni (bilişsel sinizm, iş yeri nezaketsizliği ve işe yabancılaşma) birleştiren kavramsal bir çerçeve olarak kullanan ilk çalışmalar arasında yer aldığından özgün niteliktedir.

Temas ettiği noktalar göz önünde bulundurulduğunda mevcut çalışmanın sonuçlarının çok yönlü olduğu görülmektedir. Özellikle çalışmaya ilişkin kavramların öğretmenlik mesleğine ilişkin koşullarda ve eğitim sektörü açısından değerlendirilmesi çalışmanın değerini artırmaktadır. Bir toplumun eğitilmesinde okullar büyük role sahiptir. Okullardaki örgütsel başarıyı elde etmek, verim ve kalite merkezli inovatif uygulamalar üretmek, öğretmenlerin görevlerini ifa ettikleri örgüte yönelik tutumlarına bağlıdır (Ercan, 2006: 740). Özellikle olumsuz olan tutumların farkında olmak ve bu yönde politika geliştirmek, hem öğretmenlerin görevlerini daha sağlıklı yerine getirebilmelerinde hem okullardaki başarının artmasında hem de eğitilmiş bir toplumun inşasında önem arz etmektedir. Çalışmaya ilişkin bulgular ışığında öğretmenlerin işlerine yabancılaşmaması için dikkate edilmesi gereken hususlar arasında örgütün temelde öğretmenlerinin bilişsel sinizm düzeylerini artıracak politika ve uygulamalardan ve yine nezaketsiz davranışlardan kaçılması gerektiği söylenebilir. Nitekim örgüt

içinde görülebilen ve sapkın olarak nitelendirilebilen nezaket dışı davranışlar (Vagharseyyedin, 2015) olarak tanımlanabilen iş yeri nezaketsizliği, her ne kadar düşük yoğunluklu olarak görülse de mağdur adına olumsuz duygusal sonuçlar doğurabilmektedir. İş yeri nezaketsizliği davranışına maruz kalan çalışanların diğer çalışanlara göre yüksek düzeyde iş stresine sahip oldukları, psikolojik yönden daha sıkıntılı oldukları, bilişsel dikkatlerinin daha fazla dağınık gösterdiği, işten ayrılma ihtimalinin daha yüksek olduğu ve daha düşük seviyede iş tatminine sahip oldukları söylenebilir (D'ambra ve Andrews, 2014). Duygusal emek gösterimlerinin oldukça fazla olduğu öğretmenli mesleği açısından söz konusu etkiler oldukça yıkıcı olacaktır. Bu bakımdan bilişsel sinizm, işe yabancılaşma ve iş yeri nezaketsizliği gibi olumsuz algı ve tutumlara sebep olan durumları çözüme kavuşturmak veya önceden engelleyebilmek örgütler için önem arz etmektedir. Çalışmadaki çıktılar göz önüne alınarak yöneticilere ve öğretmenlere yönelik bazı öneriler sunulabilir:

- Öğretmenlerin işe yabancılaşma eğilimlerini ve birbirlerine yönelik sinik ve nezaketsiz davranışlarını iyi bir şekilde gözlemleyebilecek, ortaya çıkabilecek olumsuz sonuçları yönetebilecek, lider özellikli bireylerin yönetici olması sağlanmalıdır.
- Yöneticiler tarafından, öğretmenlerin algılarını tespit edebilecek çeşitli test ve anketler yapılarak kurum içindeki öğretmen algıları analiz edilebilir.
- Kurum içinde alınan kararlarda öğretmenlerin görüşlerini dikkate almak onların sinik davranış göstermelerini ve yaptıkları işe yabancılaşma olasılıklarını azaltabilir.
- Öğretmenler arasında güven ve iş birliği duygusu geliştirilmelidir.

Bağlamsal alanındaki yeniliğine rağmen, mevcut çalışmanın vurgulanması gereken bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Bu sınırlılıklardan ilki araştırmanın örneklem seçimidir. Örneklem seçimi için basit tesadüfi örnekleme prosedürü uygulanmıştır. Örneklem Türkiye'de bir ilde görev yapan ilkökul, ortaokul ve lise öğretmenlerinden oluşmaktadır. Bulguların öğretmenlere genellenebilirliği açısından araştırmanın farklı bölge ve okul türlerini kapsayacak şekilde tabakalı örneklem yaklaşımı kullanılarak tekrarlanması önerilebilecektir. Ayrıca bu çalışma kamu sektöründe çalışan öğretmenler üzerinde gerçekleştirilmiş olup; gelecek çalışmalar özel sektör odaklı veya özel sektör ile kamu sektöründeki öğretmenler arasında bir karşılaştırma yapılarak gerçekleştirilebilir. Çalışmanın ikinci sınırlılığı ise bireylerin beyanlarına dayalı olarak öz bildirim yoluyla bulguların toplanmasıdır. Sinizm, işe yabancılaşma ve nezaketsizlik bireylerin çok rahatlıkla ifade edemediği hassas konulardır. Bu nedenle gelecek çalışmalarda beyana dayalı anketlerin yanı sıra gözlem yönteminde de faydalanabilir.

KAYNAKÇA

- Abaslı, K. (2018). *Örgütsel Dışlanma, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Sinizm İlişkisine Yönelik Öğretmen Görüşleri*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Üniversitesi, Ankara.
- Acaray, A. ve Yildirim, S. (2017). The Impact of Personality Traits on Organizational Cynicism in the Education Sector, *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, Vol. 13 No. 1, pp. 65-76. <https://doi.org/10.1108/WJEMSD-12-2015-0051>
- Agarwal, S.(1993). Influence of Formalization on Role Stress, Organizational Commitment, and Work Alienation of Salespersons: A Cross-National Comparative Study , *Journal of International Business Studies*, Vol. 24, No. 4 (4th Qtr., 1993), pp. 715-739 (25 pages) <https://www.jstor.org/stable/155172>
- Aiken, M. ve Hage, J. (1966). Organizational Alienation: A comparative analysis. *American Sociological Review*, 31(4) ,497-507. <https://doi.org/10.2307/2090773>
- Alhas, F. (2021). İş yeri nezaketsizliği ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Business Economics and Management Research Journal*, 4 (2) ,156-175. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/bemarej/issue/66310/886154>
- Alhas, F. ve Seçkin, Ş.N. (2023). İş Yeri Nezaketsizliği ve Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (58), 123-143. <https://doi.org/10.30794/pausbed.1259840>
- Altay, H. ve Dedeoğlu, B. B. (2016). Etik Liderlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkide Örgütsel Sinizm ve İşe Yabancılaşmanın Aracılık Rolü: Antakya Turizm Sektörü Çalışanları Örneği. *Balkan Journal of Social Sciences/Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 5. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/bsbd/issue/43860/539505>

- Akpolat, T. ve Oğuz, E. (2015). İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinde Örgütsel Sinizmin İşe Yabancılaşma Düzeyine Etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11 (3). <https://doi.org/10.17860/efd.81842>
- Andersson, L. M. ve Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18(5), 449-469. <https://www.jstor.org/stable/3100216>
- Andersson, L. M.- Pearson, C.M. (1999). Tit for Tat? The Spiraling Effect of Incivility in The Workplace, *Academy of Management Review*, 24(3): 452-471. <https://doi.org/10.2307/259136>
- Ayas, S., Demir, M. ve Yıldız, B. (2018). Örgütsel Sinizm ve İşe Yabancılaşma İlişkisi: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16 (32) , 231-254. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/comuybd/issue/40668/414971>
- Aydın Beşen, M. ve Yurdakul, M. (2023). İş yeri Nezaketsizliğinin Ebelerin Örgütsel Mutluluğuna Etkisi. *Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 16 (1) , 40-48 . <https://doi.org/10.26559/mersinsbd.1174612>
- Ayık, A., ve Çelik, Y. (2023). Okul Müdürlerinin Kullandıkları Güç Kaynaklarının Öğretmenlerin Örgütsel Yaratıcılık ve Örgütsel Sinizm Düzeylerini Yordama Gücü. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 12(1), 119-131. <https://doi.org/10.30703/cije.1175684>
- Brandes, P., Dharwadkar, R. ve Dean Jr., J.W. (1999). Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes. *The 36th Annual Meeting of the Eastern Academy of Management*, Philadelphia, 1-33.
- Ceylan, A., ve Sulu, S. (2010). Work Alienation as a Mediator of the Relationship of Procedural Injustice to Job Stress. *South East European Journal of Economics and Business*, 5(2), 65-74. <https://doi.org/10.2478/v10033-010-0016-1>
- Chiaburu, D.S., Diaz, I. ve Vos, A.D. (2013). Employee alienation: relationships with careerism and career satisfaction, *Journal of Managerial Psychology*, 1(28), 4 – 20. <https://doi.org/10.1108/02683941311298832>
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H. ve Langhout, R.D. (2001). Incivility In The Workplace: Incidence And Impact. *Journal of Occupational Health Psychology*,6(1), 64-80. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.1.64>
- Çini, M. A. (2022). İş yeri nezaketsizliği, tükenmişlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki: Akademisyenlere yönelik bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 10(2), 644-663. <https://doi.org/10.15295/bmij.v10i2.2000>
- Çillik, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çivilidağ, A. (2015). Farklı Örgütsel Yapılarda İş yerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Yaygınlığı, Önlenmesi ve Cinsiyet Değişkeni Üzerine Nitel Bir Analiz. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (46) , 118-147. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/dpusbe/issue/4788/66088>
- Çoban, R., ve Deniz, M. (2021). İş yeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü üzerine bir araştırma. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(34), 1224-1259. <https://doi.org/10.26466/opus.787756>
- D'ambra, A. M., ve Andrews, D. R. (2014). Incivility, retention and new graduate nurses: an integrated review of the literature. *Journal of Nursing Management*, 22(6), 735-742. <https://doi.org/10.1111/jonm.12060>
- Dean, J. W., Brandes, P. Ve Dharwadkar, R., (1998). Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*. 23 (2): 341-352. <https://doi.org/10.2307/259378>
- Durrah, O. (2020). Injustice Perception and Work Alienation: Exploring the Mediating Role of Employee's Cynicism in Healthcare Sector. *Journal of Asian Finance Economics and Business*. 7. 811-824. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no9.811>.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin işe Yabancılaşması (Ankara İli Örneği)*. [Doktora Tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Erbaşı, A., ve Zaganjori, O. (2017). Sosyal İzolasyonun Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 24(1), 39-52. <https://doi.org/10.18657/yonveek.307490>
- Ercan, Y. (2006). Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16), 739-756. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/susbed/issue/61792/924169>

- Erdoğan, P., ve Bedük, A. (2013). Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, 1(6), 17-36. <https://hdl.handle.net/20.500.12395/48702>
- Gökkyer, N., ve Türkoğlu, İ. (2018). Liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 43(196). <http://dx.doi.org/10.15390/EB.2018.7440>
- Greenberg, E. S. ve Grunberg, L. (1995). Work alienation and problem alcohol behavior. *Journal of Health and Social Behavior*, 36(1), 83-102. <https://doi.org/10.2307/2137289>
- Gültaş, A.S., (2019). *Örgütsel Sapma ve Nezaketsizlik Davranışları İlişkisinde İş yerinde Dışlanmanın Aracı Rolü: Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma*, [Yüksek Lisans Tezi], Ankara.
- Gürbüz, S. ve Bayık, M. E. (2018). Aracılık modellerinin analizinde modern yaklaşım: Baron ve Kenny yöntemi artık terk edilmeli mi? 6. *Örgütsel Davranış Kongresi*, Bildiriler Kitabı içinde (s.30-45) 2-3 Kasım 2018, Isparta.
- Hirschfeld, R. R. ve Feild, H. S. (2000). Work centrality and work alienation: Distinct aspects of a general commitment to work. *Journal of Organizational Behavior*, 21. [https://doi.org/10.1002/1099-1379\(200011\)21:7<789::AID-JOB59>3.0.CO;2-W](https://doi.org/10.1002/1099-1379(200011)21:7<789::AID-JOB59>3.0.CO;2-W)
- Hornstein, H. A. (2003). Workplace Incivility: An Unavoidable Product of Human Nature And Organizational Nurturing. *Ivey Business Journal*, 68/1-2: 1-8. <https://iveybusinessjournal.com/publication/workplace-incivility-an-unavoidable-product-of-human-nature-and-organizational-nurturing/>
- Jiang, H., Chen, Y., Sun, P., & Li, C. (2019). Authoritarian leadership and employees' unsafe behaviors: The mediating roles of organizational cynicism and work alienation. *Current Psychology*, 1-11. <https://link.springer.com/article/10.1007/s12144-017-9726-1>
- Kaya, U. ve Serçeoğlu, N. (2013). Duygu İşçilerinde İşe Yabancılaşma: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 1 (36) , 311-346. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ct/issue/71793/1155220>
- Kesik, F. ve Cömert, M. (2014). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Düzeylerine İlişkin Algıları (Malatya İli Örneği). *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 15. <https://doi.org/10.17679/iuefd.99916>
- Kırıcı, E. ve Özkoç, A. G. (2017). Turist Rehberlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İşe Yabancılaşma Eğilimlerine Etkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 14 (1) , 20-32. <https://doi.org/10.24010/soid.303638>
- Kurtulmuş, M. ve Karabıyık, H. (2016). Algılanan Örgütsel Adaletin Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Düzeylerine Etkisi. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 5 (2) , 459-477. <https://doi.org/10.14686/buefad.v5i2.5000175962>
- Liehr, P., Meininger J. C., Mueller, W. H., Chan, W., Frazier, L., ve Reyes, L. R. , (2000). Psychometric Testing of The Adolescent Version of The Cook? Medley Hostility Scale, 23(2), 103-116. <https://doi.org/10.1080/01460860050121420>
- Naus, A.J.A.M. (2007). *Organizational Cynicism on The Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Organization*,(Dissertation of Doctor of Philosophy), Maastricht University, Maastrich.
- Neves, P. (2012). Organizational cynicism: Spillover effects on supervisor-subordinate relationships and performance, *The Leadership Quarterly* 23, 965-976. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.06.006>
- Martin, W. F. (2008). Is your hospital safe? Disruptive behavior and workplace bullying. *Hospital Topics*, 86(3), 21-28. <https://doi.org/10.3200/HTPS.86.3.21-28>
- Özbek, Y. M. F. (2011). Örgüt içerisindeki Güven ve İşe Yabancılaşma İlişkisinde Örgüte Uyum Sağlamanın Aracı Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16 (1) , 231-248. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sduibfd/issue/20825/222973>
- Özcan, G. (2022). İşyeri Nezaketsizliği: Kavramsal Bir İnceleme. *Bucak İşletme Fakültesi Dergisi*, 5(2), 341-367. <https://doi.org/10.38057/bifd.1183503>
- Özer, S. (2019). Örgütsel Sinizm ve İşe Yabancılaşma İlişkisi ve Etkisi: TRB1 Bölgesi Otel İş görenleri Üzerinde Bir Araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (1) , 37-47. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/anemon/issue/39102/408477>

- Özler, D.E., Atalay, C.G. ve Şahin, M.D. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57 <https://dergipark.org.tr/tr/pub/oybd/issue/16336/171027>
- Pearson, C. M. ve Porath, C.L. (2005). On the Nature, Consequences and Remedies of Workplace Incivility: No Time for “Nice”? Think Again. *Academy of Management Executive*, 19(1), 7-18 <https://doi.org/10.5465/AME.2005.15841946>
- Polatçı, S. ve Özçalık, F. (2013). Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin İş yeri Nezaketsizliği ve Tükenmişliğe Etkisi. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1 (1) , 17-34 . <https://dergipark.org.tr/tr/pub/jobs/issue/22916/245386>
- Preacher, K. J., ve Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891. <https://doi.org/10.3758/BRM.40.3.879>
- Singh, H. (2003). Building effective blended learning programs. *Educational Technology*, 43, 51–54 https://www.researchgate.net/publication/265024077_Building_Effective_Blended_Learning_Programs
- Taslak, S., ve Dalgın, T. (2015). Çalışanların Atfetme Eğilimlerinin Örgütsel Sinizm Davranışları Üzerindeki Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 16(34), 139-158. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sobbiad/issue/36373/412328>
- Tabachnick, B.G., ve Fidell, L.S. (2013). *Using multivariate statistics (6th ed)*. Boston: Pearson. <http://doi.org/10.1037/022267>
- Toker, G. A. (2010). *Mobbing: İş Yerinde Yıldırma Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri*, 1. Basım, Ankara: Öğreti Akademi.
- Tozoğlu, B., ve Uçar, Ö. (2023). Duygusal Emek ve Örgütsel Sinizmin İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi: Kuşadası’nda Faaliyet Gösteren Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 10(3), 1937–1961. <https://doi.org/10.21325/jotags.2022.1075>
- Xia, B., Wang, X., Li, Q., He, Y., ve Wang, W. (2022). How workplace incivility leads to work alienation: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 13, 921161. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.921161>
- Vagharseyyedin, S. A. (2015.) Workplace incivility: a concept analysis. *Contemporary Nurse*, 50(1), 115-125. <https://doi.org/10.1080/10376178.2015.1010262>
- Vickers M.H., Paris, M.A. (2007). Your job no longer exists!: from experiences of alienation to expectations of resilience-a phenomenological study, *Employ Respons Rights J*, 19:113–125, <https://doi.org/10.1007/s10672-007-9038-y>
- Yıldız, K., Akgün, N. ve Yıldız, S. (2013). İşe Yabancılaşma ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(6), <https://doi.org/10.9761/JASSS1193>
- Yıldız S., ve Şaylıkay, M. (2014). The effect of organizational cynicism on alienation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 9, 622-627. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.517>
- Yılmaz, F.ve Şirin, S. (2020). İş yeri Nezaketsizliği ile İşe Yabancılaşma İlişkisinde İş Stresin Aracı Etkisi ve Rol Belirsizliğinin Durumsal Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma. *28th National Management And Organization Congress At: Ankara Volume: 28*

Beyan ve Açıklamalar (Disclosure Statements)

1. Bu çalışmanın yazarları, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduklarını kabul etmektedirler (The authors of this article confirm that their work complies with the principles of research and publication ethics).
2. Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir (No potential conflict of interest was reported by the authors).
3. Bu çalışma, intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir (This article was screened for potential plagiarism using a plagiarism screening program).