

TC
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

YABANCI DİLLER YÜKSEKOKULLARINDA
GÖREV YAPAN ÖĞRETİM ELEMANLARININ
GENEL VE ÖRGÜTSEL SİNİZM
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

EMİNE GEZER

11705008

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. İBRAHİM KOCABAŞ

İSTANBUL

2018

TC
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

YABANCI DİLLER YÜKSEKOKULLARINDA GÖREV
YAPAN ÖĞRETİM ELEMANLARININ GENEL VE
ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

EMİNE GEZER

11705008

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih:

Tezin Savunulduğu tarih: ...08/08/2018

Tez Oy birliği/ Oy çokluğu ile başarılı bulunmuştur.

	Unvan	Ad Soyad
Tez Danışmanı:	Prof. Dr.	İbrahim Kocabaş
Jüri Üyeleri:	Doç. Dr.	Aydın Balıyer
	Dr. Öğr. Üyesi	Bilal Yıldırım

İmza

İSTANBUL

AĞUSTOS 2018

ÖZ

YABANCI DİLLER YÜKSEKOKULLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETİM ELEMANLARININ GENEL VE ÖRGÜTSEL SINIZM DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Emine Gezer

Ağustos, 2018

Bu araştırmanın amacı üniversitelerin yabancı diller yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeylerini incelemektir. Araştırmada nicel araştırma yaklaşımlarından biri olan ilişkisel desen tercih edilmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu İstanbul’da bulunan altı vakıf ve üç devlet üniversitesi oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri Wrigtsman tarafından geliştirilmiş ve H. Ebru Erdost ve diğ. tarafından Türkçeye çevrilmiş genel sinizm ölçeği ve Brandes tarafından geliştirilmiş ve Türkçe çevirisi H. Ebru Erdost ve diğ. tarafından yapılmış örgütsel sinizm ölçeği ile toplanmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgular sonucunda, 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 bulunmuştur. Bunu yanı sıra, öğretim elemanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeyleri ile mesleki kıdem, yaş, medeni hal ve gelirleri arasında anlamlı bir farklılık bulunurken, eğitim durumu, unvan, mesleğini sevmeye 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.

Anahtar kelimeler: sinizm, genel sinizm, örgütsel sinizm, genel sinizm ölçeği, örgütsel sinizm ölçeği

ABSTRACT

ANALYZING THE GENERAL AND ORGANIZATIONAL CYNICISM LEVELS OF LECTURERS WORKING AT THE SCHOOLS OF FOREIGN LANGUAGES

Emine Gezer

August, 2018

The purpose of this research was to analyze the general and organizational cynicism levels of lecturers working at the schools of foreign languages. In this research, relational design, one of the quantitative research approaches, was preferred. The study group consisted of three state and six private universities in Istanbul. The data were collected through general cynicism scale developed by Wrigtsman and organizational cynicism scale developed by Brandes. Both scales were translated into Turkish by Erdost, Karacaoğlu and Reyhanoglu.

When the data were analyzed, it was seen that the general and organizational cynicism levels of lecturers who work at the schools of foreign languages of private universities are higher than the general and organizational cynicism levels of lecturers who work at the schools of foreign languages of state universities. Moreover, a significant difference was found between the general and organizational cynicism levels of lecturers. Apart from this, 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.

Key words: cynicism, general cynicism, organizational cynicism, general cynicism scale, organizational cynicism scale

ÖN SÖZ

Sinizm ve örgütsel sinizm kavramları özellikle son yıllarda araştırmacıların dikkatini çeken bir konudur. Yaşanan iletişim sıkıntıları, bireylerin kendi hayatlarına ve örgütlerine karşı sergiledikleri negatif tutumları ifade eden sinizm ve örgütsel sinizm geliştirmelerine sebep olmuştur. Bu sebeple sinizm ve örgütsel sinizm kavramları zamanla daha çok önem kazanmaktadır. Bu çalışmada da, toplumun içinde önemli bir yere sahip olan ve eğitimin kalitesini ve verimliliğini büyük ölçüde etkileyen öğretim elemanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi, değişkenlerinin saptanması ve değişkenler ile sinizm türleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Tez sürem boyunca, değerli bilgi ve deneyimleriyle bu çalışmama yön veren sayın danışmanım Prof. Dr. İbrahim KOCABAŞ'a teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca diğer bölüm hocalarıma da teşekkürü bir borç bilirim. Bunun yanı sıra, tez aşamasında kıymetli bilgileriyle bana destek olan Arş. Gör. Mithat KORUMAZ'a, ihtiyaç duyduğum her an yanımda olan değerli eşim Mehmet GEZER'e, bu süreçte dünyaya gözlerini açan biricik oğlum Mete GEZER'e ve yine bu süreçte benden desteklerini esirgemeyen tüm aileme ve arkadaşlarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İstanbul; Ağustos, 2018

Emine Gezer

İÇİNDEKİLER

ÖZ	III
ABSTRACT	IV
ÖN SÖZ	V
İÇİNDEKİLER	VI
TABLolar LİSTESİ	X

1. GİRİŞ

1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi	4
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	5
1.5. Varsayımlar	5
1.6. Tanımlar	5

2. İLGİLİ LİTERATÜR

2.1. Genel Sinizm	6
2.1.1. Sinizm Kavramının Kökeni	6
2.1.2. Sinizmin Tanımları	8
2.1.3. Siniklerin özellikleri	14
2.2. Örgütsel Sinizm	15
2.2.1. Örgütsel Sinizm Kavramının Kökeni	15
2.2.2. Örgütsel Sinizm Tanımları	16
2.2.3. Örgütsel sinizm türleri	18
2.2.3.1. Kişilik Sinizmi	18
2.2.3.2. Toplumsal Sinizm	19

2.2.3.3. İşgören Sinizmi	20
2.2.3.4. Örgütsel Değişim Sinizmi.....	23
2.2.3.5. Mesleki Sinizm	25
2.2.4. Örgütsel Sinizmin Boyutları.....	27
2.2.4.1. Bilişsel Boyut.....	27
2.2.4.2. Duygusal Boyut	28
2.2.4.3. Davranışsal Boyut.....	29
2.2.5. Örgütsel Sinizmi Etkileyen Kişisel Faktörler.....	30
2.2.5.1. Yaş	31
2.2.5.2. Cinsiyet	31
2.2.5.3. Eğitim Durumu	32
2.2.5.4. Medeni Durum.....	33
2.2.5.5. Gelir	34
2.2.5.6. Hizmet Süresi.....	35
2.2.6. Örgütsel Sinizmin Nedenleri	35
2.2.6.1. Örgütsel Adalet Eksikliği	36
2.2.6.2. Psikolojik Sözleşme İhlali	37
2.2.6.3. Kişi Rol Çatışması	38
2.2.6.4. Diğer Nedenler.....	39
2.2.7. Örgütsel Sinizmin Sonuçları.....	41
2.2.7.1. Örgütsel Sinizmin Olumsuz Sonuçları	41
2.2.7.2. Örgütsel Sinizmin Olumlu Sonuçları.....	49
2.2.8. Örgütsel Sinizmi Yönetme Yolları	50
2.3. Sinizm ve Örgütsel Sinizm ile İlgili Yapılan Çalışmalar	51
2.3.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar.....	51
2.3.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	54

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Deseni.....	60
3.2. Evren ve Örneklem.....	60
3.3. Veri Toplama Araçları.....	62
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	63
3.3.2. Genel ve Örgütsel Sinizm Ölçeği	63
3.4. Verilerin Analizi.....	64

4. BULGULAR

4.1. Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki Analizi	65
4.2. Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeylerine Ait Betimsel Analiz Bulguları..	65
4.3. Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Kurum Türü Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	66
4.4. Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	67
4.5. Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Mesleğini Sevme Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	68
4.6. Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Medeni Hal Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	69
4.7. Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	70
4.8. Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	71
4.9. Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Ünvan Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	73
4.10. Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	74

4.11. Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Gelir Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	76
--	----

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma	79
5.2. Öneriler.....	86

KAYNAKÇA	88
-----------------------	-----------

EKLER

Ek 1: Ölçek Formu	99
Ek 2: Ölçek Kullanma İzni.....	102
Ek 3:Araştırma İzni	103

ÖZ GEÇMİŞ.....	104
-----------------------	------------

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Çeşitli Sinizm Tanımları.....	10
Tablo 2: Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Demografik Bilgileri	61
Tablo 3: Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki Analizi.....	65
Tablo 4: Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeylerine Ait Betimsel Analiz Bulguları	66
Tablo 5: Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Kurum Türü Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	66
Tablo 6: Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	67
Tablo 7: Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Mesleğini Sevme Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	68
Tablo 8: Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Medeni Hal Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	69
Tablo 9: Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu	70
Tablo 10: Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	72
Tablo 11: Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Ünvan Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	73
Tablo 12: Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	74
Tablo 13: Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Gelir Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	76

1. GİRİŞ

Günümüzde işletmeler ekonomik, politik, sosyal ve teknolojik sebepler nedeniyle kontrol altına alınamayan bir hızla gelişmektedirler. Küreselleşme ve teknolojiye üstün gelişmeler, işletmelerdeki yoğun rekabet ortamını artırmış ve örgütleri derinden etkilemiştir. İşletme birleşmeleri ve küçülmeleri başlamış, hiyerarşik kademelerin azaltılması yoluna gidilmiştir. Bu bağlamda ve sürekli geliştirilen iyileştirme ve geliştirme projeleri de örgüt içindeki bireyleri derinden etkilemiştir. Gelişen teknoloji hayatlarımızı kolaylaştırmakla birlikte, işletme küçültmeleri yaşanmıştır ve bu da örgüt çalışanlarının kendilerini değiştirme ve geliştirme yönünde adımlar atmalarını tetiklemiştir (Cartwright ve Holmes, 2006, 201).

1.1 Problem Durumu

2000’li yılların başlamasıyla ekonomik ve teknolojik gelişmelerin yanı sıra, büyük toplumsal değişimler de yaşanmıştır ve bulunduğumuz çağ “Bilgi Çağı” olarak adlandırılmıştır. Bu hızlı gelişme ve değişimler; okulların da daha yaratıcı, etkili ve ihtiyaçlara cevap verebilecek nitelikte olmasını gerektirmektedir. Bunun için de okuldaki personellerin, örgütsel amaçlar etrafında birleşmeleri, okula kendilerini adanmaları ve okullarına bağlılık göstermeleri gerekmektedir. Yaşanan değişimler sadece örgütlerin teknolojik olarak gelişmesine değil aynı zamanda örgüt çalışanlarının da birlik olarak hareket etmelerine ve kendilerini icra ettikleri göreve adanmalarını gerektirmektedir.

Ancak uygulamaların sonucunda aynı getiriyle daha çok iş yapma ve yönetimin söyledikleri ile gerçekler arasındaki farklılıklar olması gibi sorunlar da söz konusu olmuştur (Herriot, 2001’den aktaran Cartwright ve Holmes, 2006, 201). Çalışanların iş yükündeki bu artış ve iş ortamındaki değişimler çalışanların sağlığını ve özel hayatlarını etkilemiştir. Çalışanlar arasında sinizmi artırmış, çalışanların örgütlerine bağlılığını azaltmıştır. Yöneticilerin çalışanlardan daha fazla fayda sağlama arzusu, sinizmi gitgide artıran ve yaygınlaştıran bir etki yaratmıştır. Örgüt büyük beklentiler içerisine girmiş, örgüt çalışanları ise yaşanan değişim ve gelişmelere ivedilikle ayak

uyduramadığı için boşluğa düşmüş ve bu durumu örgütlerine karşı hissettikleri negatif bir duyguya dönüştürmüştür. Örgüt ve çalışan arasındaki boşluk gittikçe büyümüş ve bu da çalışanların örgütlerine karşı sinizm düzeylerinin artmasına sebep olmuştur. Çalışan-örgüt arasında meydana gelen ve gittikçe artan bu dramatik değişim, örgütlerde sinizmi kaçınılmaz kılmıştır (Özgener, ve diğ., 2008).

Örgütsel sinizm kavramı ilk kez 1989 yılında Kanter ve Mirvis tarafından, Amerikalı işgörenler hakkında hazırlanan kitap ile birlikte ortaya çıkmıştır. Kitap, sinizmin örgütte neden yaygınlaştığını ortaya çıkarmak için hazırlanmıştır (James, 2005, 24). Kanter ve Mirvis bu yayınladıkları kitaplarında “Örgütlerdeki sinik davranışların nedenleri nelerdir?” sorusuna yanıt aramaya çalışmışlar ve bu çalışmalarında, hazırladıkları 7 soruluk sinizm ölçeğini kullanarak, Amerikalı işgörenlerin %43’ünün sinik olduklarını saptamışlardır. Kanter ve Mirvis’in hazırlamış oldukları bu ölçek daha sonra geliştirilerek kullanılmaya devam edilmiş ve örgütsel sinizm alanında yapılan araştırmalar için önemli kabul edilmiştir. Daha sonra ikili 1991 yılında örgütsel sinizm alanında yaptıkları bir diğer çalışmada ise, Amerika’da örgütsel sinizmin %48’e yükseldiğini vurgulamışlar ve bu hastalığın giderek yaygınlaştığına dikkat çekmişlerdir. Buna göre, Amerika’daki işgörenler örgütlerinde oluşan ve zamanla büyüyen bir güvensizlik ve düşmanlık ortamında çalışmaktadırlar (Kanter ve Mirvis, 1989, 336). Yapılan bu araştırma değişen dünyaya ayak uyduramayan çalışanların duygusal olarak ne kadar etkilendiğini göstermektedir.

Buna göre, yaşanan değişimler ve gelişmeler sonucu, çağımızın bir rahatsızlığı olan ve örgütleri derinden etkileyen ve çoğunlukla iş görenlerde görülen sinizm, örgütsel sinizme dönüşebilmektedir. Böylece örgütsel sinizm kavramı, özellikle de 80’li yılların sonundan itibaren, birçok alanda çalışma konusu olmuştur ve kavram geliştirilmiştir. Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998) çalışanların gittikçe artan olumsuz tutumlarını inceleyerek “örgütsel sinizmi” kavramsallaştırmışlar ve bu tutumun araştırılması gerektiğine vurgu yapmışlardır. Örgütsel sinizmin tanımının yapılmasına ve bu konuda ölçek geliştirilmesine öncülük etmişlerdir. Türkiye’de ise bu alandaki ilk çalışma Erdost ve diğerleri tarafından 2007 yılında yapılmış, bu kavram Türkçe alanyazına tanıtılmış ve konuyla ilgili geliştirilen ölçek bir firmada test edilerek geçerliği ve güvenilirliği incelenmiştir.

Çalışanların örgütsel sinizm düzeyi, çalışanları çoğunlukla olumsuz yönde etkileyen, çalışanları işten ayrılma ve güven azalması gibi olumsuz sonuçlara sürükleyen, aynı

zamanda örgütün de verimli bir şekilde işlemesine engel olan ve neticede amacına ulaşamayan bir örgüt meydana getiren ve tüm bu sebeplerden dolayı olabildiğince azaltılması gereken bir tutumdur. Tüm bunlar göz önüne alındığında, örgüt ve işgörenlerin örgüte karşı geliştirdikleri tutumları üzerinde çok önemli etkiye sahip olan “çalışanların genel ve örgütsel sinizm düzeyleri” bu çalışmanın konusunu oluşturmuştur. Bu amaç doğrultusunda yabancı diller yüksekokullarındaki öğretim elemanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeyleri incelenmiştir. Öğretim elemanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeyleri ilk kez bu çalışma ile ölçülmüştür.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma ile, yabancı diller yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeylerini incelemek amaçlanmıştır. Bu genel amaçlar çerçevesinde alt amaçlar oluşturulmuştur.

1. Yabancı diller yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının genel sinizmi hangi düzeydedir?
2. Yabancı diller yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel sinizmi hangi düzeydedir?
3. Yabancı diller yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Yabancı diller yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeyleri;
 - a. Çalıştığı kurumun türüne,
 - b. Cinsiyete,
 - c. Yaşa,
 - d. Eğitim düzeyine,
 - e. Akademik unvana,
 - f. Mesleki kıdeme,
 - g. Gelir düzeyine,
 - f. Mesleklerini isteyerek yapıp yapmadıklarına,

g. Medeni durum değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1.3. Araştırmanın nemi

Genel ve örgütsel sinizm özellikle son yıllarda üzerinde durulan önemli bir konudur. Andersson'a göre (1996, 1396) sinizm, öfkenin, umutsuzluğın ve hayal kırıklığının yanı sıra, grup içinde meydana gelen aşağılama ya da güvensizliklerin oluşturduğu genel ya da kişisel tutumlardır. Örgütsel sinizm ise bir gruba ya da örgütlere karşı duyulan ve hüsran, hayal kırıklığı ve benzeri olumsuz duygularla şekillenen genel veya özel tutumlardır (Andersson, 1996, 1401).

Akademik rgtler, girdisi ve çıktısı insan olan ve hizmet üreten dinamik örgütlerden biridir (Kalağan, 2009, 5). Bu sebeple bu örgütlerdeki çalışanların işlerini son derece büyük bir titizlik ve özveriyle yapmaları oldukça önemlidir. Bir bireyin işini bu denli özenle yapması ise kişinin işini ve çalıştığı rgt sevmesiyle mümkün olabilir. Bir ğretim elemanı çalıştığı kurumu ve yaptığı işi ne kadar çok sever ve çalıştığı kuruma karşı ne kadar çok saygı duyarsa, o kurum o kadar etkili ve başarılı olur (Andersson, 1996, 1401). Buna göre örgüt çalışanlarının mutlu olması örgüt başarısı üzerinde oldukça etkilidir ve bir örgütün başarılı olması da toplumu kalkındıran bir durumdur.

Yapılan bu çalışma ile yabancı diller yüksekokullarındaki ğretim elemanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeylerini ölçmek ve değişkenlerin birbirleri ile etkilerini incelemek amaçlanmıştır. Değişen teknoloji ile birlikte hızla büyüyen ihtiyaçlara ve yaşanan gelişmelere ayak uydurabilme zorunluluğu ile karşı karşıya kalan ve toplum içinde önemli bir role sahip olan ğretim elemanlarının örgütlerine karşı hissettikleri negatif tutumlar ele alınmıştır.

Ayrıca, yabancı diller yüksekokullarında görev yapan ğretim elemanlarını kapsayan bu araştırma, eğitim sisteminin diğer tür ve kademelerindeki eğitim örgütlerinde benzer nitelikli yeni araştırmaların yapılmasına da ışık tutacak ve yol gösterecektir. Alanyazın incelendiğinde, özellikle ğretim elemanlarının örgütsel sinizm tutumları üzerine yapılmış araştırmaların sınırlı olduğu gözlemlenmiştir.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Çalışma, İstanbul'daki üniversitelerin yabancı diller yüksekokullarında çalışan öğretim elemanlarıyla sınırlıdır.
2. Uygulanan ölçme aracına verilen cevaplar katılımcıların örgütlerine karşı olan tutumları ve sorulara cevap verdikleri zaman dilimindeki anlık psikolojik durumlarından etkilenmektedir.
3. Araştırmadan elde edilen veriler kullanılan ölçeklerle ve genel ve örgütsel sinizme ilişkin ele alınan değişkenlerle sınırlıdır.

1.5. Varsayımlar

1. Araştırma için seçilen örneklem grubu, evreni yansıtır niteliktedir.
2. Katılımcılar, uygulanan ölçme aracını samimi bir biçimde cevaplamışlardır.

1.6. Tanımlar

1. Genel Sinizm: Öfkenin, umutsuzluğun ve hayal kırıklığının yanı sıra, grup içinde meydana gelen aşağılama ya da güvensizliklerin oluşturduğu genel ya da kişisel tutumlardır (Andersson, 1996, 1396).
2. Örgütsel sinizm: Bir gruba ya da örgütlere karşı duyulan ve hüsrana, hayal kırıklığı ve benzeri olumsuz duygularla şekillenen genel veya özel tutumlardır (Andersson, 1996, 1401).

2. İLGİLİ LİTERATÜR

2.1. Genel Sinizm

2.1.1. Sinizm Kavramının Kökeni

Sinizm Antik Yunan’da bir felsefî akım olarak ortaya çıkmıştır. M.Ö. 500’lü yıllarda düşünülen bu felsefî terimi ilk kullanan, Büyük İskender’in de düşüncelerinden faydalandığı (Aktaran Karacaoğlu ve İnce, 2012, 78), Antisthenes olmuştur. Antisthenes Atinalıdır ve aynı zamanda Sokrates ve Georgias’ın öğrencisidir. Antisthenes, Sokrates’i örnek alarak onun düşüncelerinden ziyade, kişiliğinden ve yaşam biçiminden etkilenmiştir. Helvacı (2010, 384) Antisthenes’in yaşamını kuru ekmek gibi temel ihtiyaçlarının yer aldığı bir çantayla sürdürdüğünü ve onun bu hareketinin “materyalizm” düşüncesinin eleştirilmesine neden olduğunu vurgulamıştır.

Antisthenes, tarihi milattan önce 4. Yüzyıla dayanan “Sinik Okulu”nun kurucusudur. Sinik okulu Sokrates’in öğrencisi tarafından kurulduğu için “Sokratesçi” okullardan biri kabul edilir. Sinik okulunun felsefecileri, en iyi erdemin kişinin kendi aklının olduğunu savunmuşlar ve kanunları, gelenekleri ve çoğunluğun değerlerini acımasızca eleştirmişlerdir (Özgener ve diğ., 2008). Buna göre, bireyin kendi kendine dayanabilmesi önemli görülmekte ve bu bağlamda bireyin erdemli ve kendine yetebilen bir kişi olabileceği düşünülmektedir (Kalağan, 2009, 32). Erdemli olmayı bilgelikten üstün tutarlar ve çoğunluğun değerlerini, yasalarını ve geleneklerini sorgular ve eleştirirler (Mantere ve Martinsuo, 2001, 4). Bu durumda yasa ve kuralların sinik okullarının felsefecileri tarafından kabul edilmediğini, asıl zorunluluk hissiyatının insanın içinden gelmesi gerektiğini, kişinin kendine hakim olması gerektiğini ve bu bağlamda bireyin sahip olduğu erdemin en önemli belirleyici olduğunu belirtebiliriz.

Bu okulun en iyi bilinen temsilcisi ise Sinoplu Diyojen’dir (Mantere ve Martinsuo, 2001). Bir düşünceye göre sinizm kavramı, Diyojen’in yaşam biçimini ifade etmek

için kullanılmış olabilir (Arslan, 2012, 1). Daen ve diğeri (1998, 342), Sinoplu olan Diyojen'in bir evde değil, lleri gömmek için kullanılan bir fida yaşadığını belirtmişlerdir. Diyojen'e neden günün aydınlığında elinde yanan bir fenerle dolaştığı sorulduğunda, "dürüst bir insan arıyorum" cevabını vermiştir. Bu söz insanların aslında dürüst olmadıkları inancını ne süren sinizm kavramını ironik bir şekilde yansıtmaktadır (Erdost ve diğ., 2007, 514). Aynı zamanda, Sokrates'in düşüncelerinden feyiz alan Büyük İşkender'in de onu ziyaret ettiği, ziyareti esnasında ona bir iyilik yapma teklifinde bulunduğu, fakat Diyojen'in bu teklifi "gölge etme yeter" şeklinde reddettiği söylenmektedir. Buna göre sinikler materyalizmi reddeder ve onlar için önemli olan erdemdir (Helvacı, 2010, 384).

Sinizmin kökeni ile ilgili şu iki görüş belirtilmiştir. Bunlardan birincisi, sinizm kelimesinin Yunanca köpek anlamına gelen "kyon" kelimesinden geldiği düşünülmektedir. Bu görüşe göre; sinik bireyler kendilerine takılan köpek adını benimsemişlerdir (Dean ve diğ., 1998, 342). Diğer bir görüş ise, sinizmin Atina yakınlarında siniklerin okulunun kurulduğu kasaba olan "Cynosarges Kasabası"ndan geldiği belirtilmektedir (Dean ve diğ., 1998, 342). Cynosarges kelimesi "beyaz köpeğin yeri" anlamına gelmektedir (Arslan, 2012, 1). Bu iki görüş, toplumsal normlara uymayı reddeden siniklerin, "bir köpek gibi yaşama" anlayışına yakın olduğunu vurgulamaktadır (Dean ve diğ., 1998, 342). Sinizm kavramının kökeni düşünüldüğünde, siniklerin kendilerini köpekler gibi itaatkar ve sadece sahibi tarafından yönlendirilen, komutlara uyulmadığı takdirde cezalandırılan hayvanlar gibi görme durumları olabilmektedir.

Türk Dil Kurumu sözlüğüne de baktığımızda sinizm kelimesinin kinizm kelimesiyle aynı anlamda kullanıldığı görülmektedir ve şöyle ifade edilmektedir: "İnsanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi, kinizm. (http://www.tdk.org.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.54bafd7fc85e62.26627311). [21.11.2015]).

Sinizm kavramı İngilizce'de "cynicism" olarak yer almaktadır. Sinik kavramı Oxford İngilizce Sözlüğünde "İnsanların sadece kişisel çıkar ve şüpheci yaklaşımla hareket ettiğine inanma meğilidir." olarak tanımlanmaktadır. Sinik kavramı ise "İnsanların onur ve cömertlik yerine kişisel çıkar için hareket ettiğine inanan kişidir." şeklinde ifade edilmiştir.(TDK, 2015).

Türkiye’de yapılan çalışmaları da incelediğimizde, Tokgöz ve Yılmaz (2008) ve de Kutaniş ve Çetinel (2009) tarafından yapılan çalışmalarda sinisizm olarak kullanılan kavram, Güzeller ve Kalağan (2008), Tükeltürk ve diğerleri (2009) ve Özgener ve diğerleri (2008) tarafından sinizm şeklinde ifade edilmiştir. Bu çalışmada da sonraki yıllarda çoğunlukla tercih edilen “sinizm” kavramı tercih edilmiştir. Çok geniş boyutlu bir kavram olan sinizm, kelime kökeninden de anlaşıldığı üzere felsefi temellerin yanı sıra, din, politika, sosyoloji, yönetim ve psikoloji gibi sosyal bilimlerin çalışma konusu olmuştur. (Kalağan ve Güzeller 2010). Eğitim alanında da büyük bir öneme sahip olduğu düşünülmekte ve özellikle son yirmi yıldır araştırmaların önde gelen konuları arasında yer almaktadır.

2.1.2. Sinizmin Tanımları

Sinik ve sinizm kavramlarının, yıllardır, giderek boyutları genişlemiştir ve bu kavramlar birçok farklı anlamlarda türetilmiştir. O günlerden bu günlere günümüzdeki kavram şekillerini almışlardır (Dean ve diğ., 1998). Sinizm ile ilgili birçok tanım vardır. Bunlardan bazıları alanyazında sıklıkla kabul görmüş ve kullanılmıştır. Sinizm ile yapılan tanımlardan bazıları şöyledir:

Andersson’a göre (1996, 1396) sinizm, öfkenin, umutsuzluğun ve hayal kırıklığının yanı sıra, grup içinde meydana gelen aşağılama ya da güvensizliklerin oluşturduğu genel ya da kişisel tutumlardır. Bireye, topluma, gruplara, kurumlara ve ideolojilere karşı küçümseme tavrının takınılması, umutsuzluk ve hayal kırıklığı gibi genel ve özel tutumların sergilenmesidir.

Kişinin gizli amaçları doğrultusunda, olayları kötümser ve hayal kırıklığına uğramış bir şekilde açıklama durumu ve kendi çıkarları için başkalarını araç olarak kullanma eğilimidir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008, 285). Sinizm, “kuşkuculuk”, “şüphencilik”, “güvensizlik”, “inançsızlık”, “kötümserlik”, “olumsuzluk” gibi anlamlarının yanı sıra, günümüzde daha çok “kusur bulan, zor beğenen, eleştiren” anlamlarıyla ele alınmaktadır (Eaton , 2000). Abraham’a göre (2000, 269-270) sinizm, insanların davranışı ile ilgili genellikle olumsuz algıları ve küçümseme, öfke, sinir, utanç ve sıkıntı gibi duygusal unsurları yansıtan ve doğuştan gelen kararlı bir kişilik özelliğidir.

Kişilerin sadece kendi çıkarlarını gözettiklerine inanan ve bu nedenle herkesin çıkarıcı olduğunu düşünen kişiye sinik, bu durumu açıklamaya çalışan düşünceye

sinizm denmektedir (James, 2005, 1). Brandes ve diğeri (2008, 235) ise sinizmi en kısa ve öz biçimde “diğerlerinden hoşlanmama ve onlara güvenmeme şeklinde yorumlamıştır. Sinizm bireylerin otorite ve kurumlara karşı sergiledikleri olumsuz ve güvensiz tutumlardır (Bateman ve diğ., 1992, 768). Helvacı ve Çetin’e göre (2012) ise sinizm, “başkalarının niyetlerine güvenmeme ve muhatapların gerçek karakterlerini yansıtmamaları inancı olarak” ifade edilmiştir.

Sinizmi genel özellikleri açısından ele alırsak, bireylerin yalnızca kendi çıkarlarını gözettiği ve bu sebeple herkesin çıkarıcı kabul edildiği bir tutumdur (Gül ve Ağıröz, 2011). Guastello ve diğeri (1992) sinizmin sadece olumsuz duygulardan oluşan basit bir tutum olmadığını ve hayata bakış açısı olduğunu vurgulamışlardır.

Yukarıda da görüldüğü gibi sinizmin birçok tanımı yapılmıştır. Bu tanımlardan yola çıkarak şunu söyleyebiliriz ki; sinizmin bazı negatif duygulardan kaynaklanan ve bireylerde oluşan olumsuz bir tutum olduğu noktasında görüş birliği vardır (Andersson, 1996; James, 2005). Bu tanımlar sinizmin temel ögesinin bireyin tutumları olduğunu ifade etmektedirler (Delken, 2004, 8-9). Ayrıca birçok araştırmacı sinizmin, bireyin vicdanının sesini yansıttığını ifade etmektedir (Mantere ve Martinsuo, 2001). Yapılan bu tanımlamalar incelendiğinde inançsızlık, umutsuzluk, kuşku, çıkar, hayal kırıklığı, mutsuzluk, kötümserlik, güvensizlik ve öfke gibi duyguların ön plana çıktığını gözlemleyebiliriz. Ve bu duygular bir bireyi, örgütü ve toplumu başarısız ve umutsuz kılmak için yeterlidir. Tablo 1’de çeşitli sinizm tanımları yer almaktadır.

Tablo 1: Çeşitli Sinizm Tanımları

Yazar Adı	Yılı	Tanımlar	Örnek Öge
Sloterdijk (1983), Goldfarb (1991)	Sinizm	Sloterdijk, modern çağın sinik anlayışını, öğrenilmiş yanlış bilinç olarak nitelendirmiştir. Sinizm, gerçeğin zorlayıcılığına ve kişisel amaçları gerçekleştirmeye uygun tüm gerçekçi araçların göz önünde bulundurulması gerekliliğine dair inanca dayanır. Sinizm her yerde bulunmaktadır ve ketumluk ve geri çekilmeyle birlikte ortaya çıkmaktadır.	
Kanter ve Mirvis (1989)	Sinizm	Sinikler, dar görüşlü ve hayal kırıklığına uğramış/ umduğunu bulamamış kişilerdir. İlişkide oldukları insanlara çamur atar ve insanların benmerkezci olduklarına ve sadece kendi çıkarlarına hizmet ettiklerine inanırlar. İşletmelerdeki sinikler, yöneticilerinin söylediklerinin doğruluğundan her zaman şüphe etmenin yanı sıra, çalıştıkları şirketin, ellerine bir fırsat geçtiğinde, kendilerini istismar edeceğine inanırlar.	İnsanların çoğu, eğer bir kazançları olacaksa, yalan söylerler.
Bateman, Sukano ve Fujitu (1992), Andersson ve Bateman (1997)	Sinizm	Sinizm, otoriteye ve kurumlara yönelik olumsuz ve güvensiz tutumları yansıtır.	Şirkete ve yönetime yönelik sinizm,.Şirketin yönetimi, eline bir fırsat geçtiğinde, sizi istismar etmekten çekinmez. işletme örgütlerine ve üst yöneticilerine yönelik sinizm, üst yönetimin çalışanlara söylediklerinin doğru olduğundan çoğunlukla kuşku duyarım. İnsan doğasına yönelik sinizm, insanların çoğu gerçekten kendileri istedikleri için değil, yakalanmaktan korktukları için dürüst davranırlar.

Vance, Brooks ve Tesluk (1995)	Sinizm	Örgütte daha iyiye doğru bir değişimin olabileceği, ancak sinik kişinin kontrolü dışındaki nedenlerden dolayı mevcut durum idealden daha da fazla uzaklaşmaya devam edeceği için daha iyiye doğru değişimin pek de mümkün olmadığı inancı.	Alt ölçek: Sinizm, Bu örgütte bireysel inisiyatif çok fazla dikkate alınmaz. Alt ölçek: iyileştirilebilirlik, buradaki insanlar sorunlarla ilgili olarak birlikte çalışabilse, her şey daha iyiye gider.
Bakker (2007)	Sinizm	Sinizm, (zorlayıcı) gerçeklikler içinde iş görmenin bir yoluna atfen doğrudan veya dolaylı bir şekilde ayarlanmış eylemler, tüm ahlaki açıdan doğru olmayan uyarılma ve tutumlar olarak tanımlanabilir.	
Stanley, Meyer ve Topolnytsky (2005)	Sinizm	Kişisel yatkınlık olarak sinizm, insanların genel olarak kararlarına veya eylemlerine yönelik açıkça veya örtülü olarak ortaya çıkan inançsızlık.	Umduğumdan daha fazla dost canlısı olan insanlara karşı kendimi koruma eğilimine sahibim.
Abraham (2000)	Sinizm	Genel sinizm, insan davranışı ile ilgili genellikle olumsuz algıları yansıtan, doğuştan gelen ve kararlı bir kişilik özelliğidir. Aşağılama ve zayıf kişilerarası bağlarla karakterize edilir. Dünyanın sosyal etkileşimlerden memnuniyet duyma yeteneği olmayan, bencil, kayıtsız, ilgisiz ve dürüst olmayan insanlarla dolu olduğu genellemesini temel alan diğer insanlara karşı kökleşmiş bir güvensizlik söz konusudur.	Kimse size ne olduğu ile pek ilgilenmez.
Naus, Iterson, ve Roe (2007)	Örgütsel Sinizm	İş çevresindeki sorunlu olaylara ve koşullara karşı örgüt üyelerinin kendilerini savunmalarının karşılığıdır	

Dean, Brandes, Dharwadkar (1998)	Örgütsel sinizm	Bir kişinin çalıştığı örgüte yönelik geliştirdiği, üç boyutu içeren negatif tutum. Boyutlar: (1) örgütte bütünlüğün eksik olduğuna ilişkin bir inanç, (2)örgüte yönelik olumsuz duygu, (3) bu inanç ve duyguyla tutarlı olarak örgüte yönelik aşağılayıcı/kötüleyici ve eleştirel davranışlar gösterme eğilimi.	İnanç boyutu: Çalıştığım şirkette söylenenlerle yapılanlar birbirini tutmaz. Duygu boyutu: Çalıştığım şirketi düşündüğümde kızgınlık duyarım. Davranışsal boyut: Çalıştığım şirkette olup bitenler hakkında örgüt dışındaki arkadaşlarıma yakınırım.
Andersson (1996)	Çalışan Sinizmi	Çalışan sinizmi, iş örgütlerine, yöneticilere ve/veya iş ortamındaki diğer nesnelere yönelik aşağılama ve güvensizlik gibi güçlü hayal kırıklığı, umutsuzluk ve engellenmiş olma hissiyle karakterize edilmiş bir tutumdur.	
Abraham (2000)	Çalışan sinizmi	Çalışan sinizmi, büyük sermayeye, üst yönetime ve işyerindeki diğer kişi ya da birimlere yöneliktir. Eşit olmama duygusu, bu tür sinikleri diğerlerinden ayırt eden önemli bir özelliktir.	Yönetimin bize söylediklerinin doğruluğundan sıklıkla şüpheye düşerim.
Reichers, Wanous and Austin (1997), Wanous, Reichers, ve Austin (2000)	Değişime yönelik sinizm	Değişime yönelik sinizm, değişimin liderlerine olan güvenin gerçek anlamda kaybıyla ilintilidir ve geçmişte tam anlamıyla başarılı olamamış değişim çabalarına verilen bir cevaptır.	Alt ölçek: Değişimin etkililiği konusundaki kötümserlik, Buradaki sorunları çözeceği umuduyla uygulanan programların çoğu bir işe yaramayacaktır. Alt ölçek: Bir duruma anlam yükleme, Buradaki sorunları çözme sorumluluğunu taşıyan kişiler, bunun için yeterince çaba harcamıyorlar.
Stanley, Meyer ve Topolnitsky (2005)	Değişim odaklı sinizm	Değişime yönelik sinizm, belirli bir örgütsel değişim programına yönelik, yönetimin açıkladığı veya ima ettiği gerekçelere duyulan inançsızlıktır.	Yönetimin bu değişimi desteklemesinde gizli bir gündeme sahip olduğuna inanıyorum.

Abraham (2000)	Örgütsel değişim sinizmi	Örgütsel değişim sinizmi, başarısız olmuş değişim çabalarına karşı oluşan bir tepkidir ve bu sinizim gelecekteki değişim çabalarının başarısına ilişkin kötümser bir bakış açısı ve değişim aktörlerinin tembel ve yetersiz oldukları inancı içerir. Psikolojik sözleşme ihlalleri çerçevesinden bakıldığında, yönetimin kurumsal performansı geliştirmenin yollarını aramak açısından yükümlülüğünü yerine getirmemiş olarak algılandığı durumdan söz edilmektedir.	Buradaki sorunları çözeceği umuduyla uygulanan programların çoğu bir işe yaramayacaktır.
Abraham (2000)	Toplumsal sinizm	Toplumsal sinizm, birey ile toplum arasındaki sosyal sözleşmenin ihlalinin bir sonucu olarak kabul edilebilir. Toplumsal siniklerin ayırt edici özelliği, başlarına gelenlerin sorumlusu olarak gördükleri sosyal ve ekonomik kurumlara yabancılaşmalarıdır. Geleceğe dair umutsuzlukları, kısa dönemli çıkarlarını dikkate almalarına ve işleriyle ilgili her göreve ve fırsata “Benim çıkarım ne olacak?” şeklinde yaklaşımlarına yol açar. Bu yaklaşımları, işlerine karşı sınırlı bir yılgınlığa ve mutsuzluğa neden olur.	İnsanların çoğu bir çıkarları olacaksa yalan söyler.
Abraham (2000)	İş sinizmi	İş sinizmi, kişinin kendisini işle ilgili yetkinleştirmesinin engellenmesiyle bir tür başa çıkma stratejisidir ve kişilerin kendilerini tüketicilerden uzaklaştırmalarına ve onları birey olarak görmemelerine neden olur. İş sinizmi, duyarsızlık, kopukluk ve vurdumduymazlık ile karakterize edilir.	
Stanley, Meyer ve Topolnytsky (2005)	Yönetim yönelik sinizm	Yönetim yönelik sinizm, genelde yönetimin kararları ve eylemleri için açıkladıkları ya da ima ettikleri nedenlere duyulan inançsızlıktır.	Bu kurumun yönetiminin gerekçelerini sıkça sorgularım.

Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Stanley, Meyer ve Topolnytsky, 2005

2.1.3. Siniklerin özellikleri

Brandes ve diğerlerine göre (1999) genel olarak sinik kişilere bakıldığında, onların zengin karakteristik özelliklere sahip kişiler olduklarını görüyoruz. Buna göre, gerçek sinikler, toplumun uygulamalarını aşağılayarak bunu hareketlerle ve kelimelerle de ifade etmiştir (Dean ve diğ., 1998, 342). Buna göre, sinik bireyler çok aşırılığa kaçmaksızın uçta olan kişilerdir.

Brandes ve arkadaşları (1999) siniklerin temel özelliklerini şöyle özetlemişlerdir;

- Sinikler, insanın temel karakteristik özelliklerini yalan söyleme, yapay davranma ve başkalarını kullanma olarak görürler.
- Sinikler, insanların seçimlerinde bencil olduklarını savunurlar.
- Sinikler, etrafındaki kişilere güvenmezler ve onların yalancı, ilgisiz ve tutarsız olduklarını düşünürler.
- Sinikler, kişilerin samimiyetine güvenmezler çünkü kişi davranışları arkasında gizli niyetler olduğuna inanırlar ve diğerlerinin kendilerinden yaralanacağını düşünürler.
- Sinikler psikolojik obje (kişi, örgüt, grup, toplum gibi) ile ilgili yaşadıkları olayları, öznel yorumlar yaparak, kendi istedikleri gibi anlatırlar ve bunu yaparken de alaycı bir mizah kullanabilirler.
- Sinikler, psikolojik obje ile ilgili bir şey düşündükleri zaman sıkıntı, tiksinti hatta utanç bile hissedebilirler.
- Sinikler, yönetimin dürüstlükten yoksun olduğunu net bir şekilde ifade edebilirler ve kendilerine adil davranılmayacağına vurgu yaparlar.

Bu özelliklerin dışında Graham'ın (1993'den aktaran Kalağan, 2009) belirttiği ve yukarıda ifade edilmeyen diğer sinik özellikleri ise;

- Sinikler başka insanların güdü kaynaklarını sorgularlar.
- Sinikler, diğerlerinin kendilerine yükledikleri görevleri yapmak istemeyebilirler.
- Sinikler, diğerlerinin güvenilir olmadıklarına inandıkları için arkadaşlık duygusunu değil, düşmanlık duygusunu daha fazla hissedebilirler.

Ayrıca, Mantere ve Martinsuo'ya göre (2001, 4-5) sinik özellikleri, 2500 yıl önceyle aynı değildir. Özgener ve diğerlerine göre (2008, 54), eski sinikler toplumun klişelerine karşı acımasız eleştiriler yapan insanlarken, günümüz sinikleri doğuştan kötümserdiler ve hiyerarşinin, hâkimiyetin ve adaletsizliğin sosyal yapısını

eleştirirler (Brandes, 1997, 8). Eski sinikler sosyal değişimin yapılabileceğine inanırlarken, modern sinikler yaşadıkları hayal kırıklığı neticesinde umursamazlık ve çekingenlik gösterebilirler (Kanter ve Mirvis, 1989; Andersson, 1996, 1396). Sinizm, önceleri daha çok güvensizlik kavramıyla açıklanmaya çalışılırken, günümüzde daha çok, özellikle de örgütsel anlamda kullanılmaya başlanmış ve belirli bir şeye karşı olumsuz tutum, değişme karşı duyulan şüphe ya da hayal kırıklığı şeklinde tanımlanmıştır. Kısaca, çağdaş sinizm, yöneticilerin ve örgütlerin altını oyma kapasitesine sahiptir (Andersson ve Bateman, 1997, 449). Siniklerin özellikleri göz önüne alındığında, geçmişteki sinik bireyler toplum kurallarına karşı olumsuz, erdem sahibi, her şeye rağmen olumsuzlukların değiştirilebileceğine inanan entelektüel tiplerken, günümüzde özellikle örgüt içinde incelenmiş sinik bireler ise örgütlerine karşı besledikleri nefret ve şüphelilik duygularıyla hareket eden ve karamsar olan tipler olarak düşünülmektedirler.

Hem eski hem de modern siniklerin buluştukları ortak özellik ise umutsuzluk hissidir. Eski sinikler yenemeyeceklerini düşündükleri bir toplumla savaşıyorlardı. Modern sinikler ise gerek toplumun gerekse çalıştıkları kurumların sergiledikleri olumsuz tutumlar yüzünden sinizme sahip olurlar ve tıpkı eski sinikler gibi değişime dair umutları yoktur (Delken, 2004, 12). Dolayısıyla “umutsuzluk” sinizmi besleyen negatif bir duygudur.

2.2. Örgütsel Sinizm

2.2.1. Örgütsel Sinizm Kavramının Kökeni

Bir örgütün etkililiğini sürdürebilmesi, örgüt çalışanlarının örgütün amaçlarını gözeterek, etkili çalışmalarına bağlıdır. Örgüt hedefleri çevresinde toplanan bireyler kendilerini örgüte ait hisseder ve örgüte bağlılık sağlarlar. Böylece, örgüt amaçlarına daha etkili bir şekilde ulaşır. İşgörenlerin örgütlerine ilişkin tutumları, örgütün kurumsal başarısını yakalamak, kaliteyi yükseltmek ve verimli uygulamalar gerçekleştirmek için oldukça önemlidir (Helvacı, 2010). Fakat örgütlerde, gerçekçi olmayan yüksek beklentilerin oluşması, bu beklentilerin karşılanmaması durumunda hayal kırıklığı yaşanması ve hayal kırıklığı devamında hüsrana uğranması sonucunda, işgörenlerde örgütsel sinizm tutumu oluşmuştur (Andersson, 1996, 1404). Dolayısıyla örgütsel sinizm, işgörenlerin örgütlerine karşı besledikleri negatif duyguların doğurduğu bir hissiyattır ve bu hissiyatın oluşması örgütün takındığı

tutumla, beklentileri karşılama düzeyiyle ve çalışanlarını destekleme ve güdüleme durumlarıyla doğru orantılıdır.

2.2.2. Örgütsel Sinizm Tanımları

Örgütsel sinizm alanyazında yeni bir kavramdır ve geçmişten günümüze yapılan bazı tanımlamaları şöyledir:

Örgütsel Sinizm, bencilliğin ve sahtekârlığın örgütün merkezinde yer aldığı inancını yansıtan bir tutumdur (Kanter ve Mirvis, 1989, 333; Kanter ve Mirvis, 1991). Bateman ve diğerleri (1992) örgütsel sinizmi, otoriteye ve örgütlere karşı oluşan olumsuz ve güvensiz tutumlar olarak tanımlamışlardır. Örgütsel sinizm gelecekte yapılacak olan örgütsel değişimlerin başarılı olamayacağına ve yöneticilerin bu konuda yetersiz kalacağına dair oluşan inançtır (Wanous ve diğ., 1994).

Vance ve diğerlerine göre (1996) örgütsel sinizm, çalışanların, örgütleri aslında daha iyiye gidebilecekken, buna inanmamaları ve örgütlerinin idealden uzaklaştıklarını düşünmeleridir. Örgütsel sinizm bir gruba ya da örgütlere karşı duyulan ve hüsrana, hayal kırıklığı ve benzeri olumsuz duygularla şekillenen genel veya özel tutumlardır (Andersson, 1996, 1401) Örgütsel sinizm, direkt olarak işletmenin bütününe ya da işyerindeki yönetici ve yetkililere karşı sergilenen olumsuz tutumlardır (Reichers ve diğ., 1997, 50). Brandes (1997, 18) sinizmi, örgütsel anlamda, birçok birey tarafından paylaşılan şüpheler şeklinde belirtmiştir. Örgütlerdeki sinik bireyler, doğruluk, dürüstlük, adalet, samimiyet ve içtenlik gibi duygulardan yoksundur.

Dean ve diğerleri (1998) örgütsel sinizmi bir kişinin çalıştığı örgüte yönelik geliştirdiği, bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları içeren negatif bir tutumdur şeklinde ifade etmişlerdir. “Örgütün bütünlükten ve dürüstlükten yoksun olma düşüncesi” ve “bireyin örgütüne ilişkin olumsuz tutumu” ön plandadır. Ayrıca Dean ve arkadaşları (1998) yaptıkları çalışma da, örgütsel sinizmin 2005 yılında yapılacak olan tanımını da öngörmüşler ve örgütsel sinizmi yöneticilerin çalışanlara karşı negatif tutumları ve devamlı olarak iş görenlerin sorularından kaçınma ve sorularını yanıtlamama durumları olarak tanımlamışlardır.

Abraham’a göre (2000, 269-270) örgütsel sinizm, içinde şüphe ve hayal kırıklığı gibi olumsuz duygular barındıran, işgörenlerde küçük düşürücü ve kritik davranışlara neden olan ve işgörenleri duygusal anlamda iş yerinden uzaklaştıran bir inanç şeklidir. Örgütsel sinizm, işgörenlerde, örgütün dürüst davranmadığına ve

kendilerine iyi davranılmayacağına, kendilerinden yararlanılacağına dair var olan inançtır. Örgütsel sinizm, düşük liderlik potansiyeli, aşırı şüphecilik, endişe, içedönüklük ve istismarcılık gibi tutumlarla pozitif ilişkiye sahiptir.(Eaton, 2000, 8).

Johnson ve Kelly'ye göre (2003) örgütsel sinizm, örgütün bütünlükten yoksun olduğuna dair hissedilen inançtır. Örgütsel sinizm James (2005, 7) tarafından, kişilerin örgütlerinin olumsuz tutumlarına karşı, olumsuz inanç, duygu ve davranışlar sergileyerek vermiş oldukları cevap şeklinde betimlenmiştir. Kişinin örgüt ve örgüt yönetiminin davranışlarıyla ilgili hissettiği kötü düşünce ve hayal kırıklıklarıyla mücadele edebilmesi için geliştirdiği kendini savunma tutumudur (Naus ve diğ., 2007).

Bireyde sinik davranışlar oluşmasının temel sebebi örgüt bireyleri arasında var olan psikolojik sözleşmenin bozulduğuna ilişkin bireyde oluşan algılamamanın yarattığı hayal kırıklıklarıdır (Özgener ve diğ., 2008). Sinizmi örgütsel özellikler açısından ele alırsak, çalışanların örgütleri ile ilgili kızgınlık, öfke, hayal kırıklığı, umutsuzluk gibi negatif duygulara sahip olmaları şeklinde ifade edebiliriz (Altınöz ve diğ., 2011).

Bu çalışmada hem genel sinizm hem de örgütsel sinizm kavramları irdelenerek, üniversitelerin hazırlık sınıflarında görev yapan okutmanların genel ve örgütsel sinizm düzeyleri ölçülmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda, bu iki kavram arasındaki farka da dikkat çekmek önemlidir. Öyle ki, bu iki kavram birbirlerinden yapı olarak oldukça farklı tutumlardır. Abraham (2000) genel sinizmin bireylerin kişilik özelliklerinden kaynaklandığına ve bireylerin doğasında doğuştan var olduğuna dikkat çekmiştir. Örgütsel sinizmin ise kişinin kendi örgütüne karşı sonradan geliştirdiği olumsuz tutumlar olduğunu belirtmiştir. Tokgöz ve Yılmaz da (2008, 285) çalışmalarında genel ve örgütsel sinizmin yapısal farklılıklarına dikkat çekerek, genel sinizmin bireyin kişiliğinden kaynaklandığını belirtmiş ve örgütsel sinizmi ise bireyde sinik tutumların oluşmasına neden olan örgütsel unsurlar olarak ele almışlardır. Bu çalışmada da çalışanların genel ve örgütsel sinizm düzeylerine ayrı ayrı bakılmış ve arasındaki ilişki incelenmiştir. Özellikle doğuştan gelen genel sinizmin sonradan kazanılan örgütsel sinizm tutumuna bir etkisi olup olmadığı merak konusu olmuştur. Her ne kadar bu iki kavram yapı ve oluşum itibari ile sebep ve sonuçları bakımından birbirinden farklı olsa da, daha önce farklı alanlarda yapılan çalışmalar incelendiğinde birbirlerini etkiledikleri ve tetikledikleri düşünülmektedir.

2.2.3. Örgütsel sinizm türleri

Yapılan araştırmalara bakıldığında, örgütsel sinizmin kişilik sinizmi, toplumsal sinizm, işgören sinizmi, örgütsel değişim sinizmi ve mesleki sinizm olarak beş farklı grupta sınıflandırıldığı gözlemlenmektedir (Abraham, 2000; Wanous ve diğ., 2000).

2.2.3.1. Kişilik Sinizmi

Kişilik sinizmi doğuştan gelen ve değişmez bir sinizm türüdür. Kişinin, etrafındaki bireylerin davranışları ile genellikle olumsuz tutumlar sergilediği, doğuştan gelen kuvvetli bir kişilik özelliğidir. Bu sebeple, bir bireyin kişilik sinizmine sahip olup olmadığını, o kişinin bireysel özelliklerine bakarak anlayabiliriz. Kişilik sinizmine sahip kişiler, dünyanın adil bir yer olmadığını ve insanların bencil ve adaletsiz olduklarını düşünürler, hayata karşı negatif bir bakış açısı geliştirirler. Adaletle karşı oldukça duyarlıdırlar. Buna karşılık olarak bireyler kızgınlık, öfke ve acımasızlık gibi duygular hissedebilirler, hatta saldırgan davranışlara bile yönlenebilirler (Abraham, 2000, 270). Qian'a göre (2007, 36) kişisel sinizm yaşayanlar her konuda siniktirler ve örgütlerinde yöneticiler tarafından "çürük elma" olarak görülürler. Doğuştan gelen bir özellik olduğuna inanılan kişilik sinizmi bireyde var oldukça bulunduğu örgütü ve toplumu da derinden etkilemektedir. Çünkü bu tutumun için güvensizlik, umutsuzluk ve adaletsizlik gibi negatif duygular barınmaktadır.

Dahası, kişilik sinizmine sahip birey etrafındaki kişilere saygısızca davranabilir, onları hor görebilir ve küçümseyebilir. İnsan ilişkileri de kuvvetli değildir. Birey kendini sosyal hayatın dışına iter ve insanlara karşı köklü bir güvensizlik duygusu taşır. Dünyanın güven vermeyen bir yer olduğuna ve insanların da sadece kendilerini düşündüklerine inanırlar. İnsanlara karşı düşmanca tutup takınıp, onların kendilerine karşı sergiledikleri olumlu tutumları bile sorgulayabilirler (Abraham, 2000, 270-271). Kişilik sinizmi kuvvetli olan insanlara göre, dünya değer yargıları düşük, başkalarını önemsemeyen, suçu görmezden gelen, çıkarıcı, sahtekar ve bencil insanlarla doludur (Helvacı, 2010, 387).

Delken'e göre (2004, 17), kişilik sinizmi diğer sinizm türleriyle de ilişkilidir ve bu sebeple bireyin örgütüne de yansımaktadır. Bu sebeple kişilik sinizmi örgütsel sinizmi büyük ölçüde etkilemektedir ve kişiler terfi, maaş ve görevleriyle ilgili tatminsizlik yaşayabilirler. Kişi toplum tarafından sevilmediğini ve kabullenilmediğini düşündüğünde sinizmi, toplumsal sinizme, kendini kanıtlamak

adına yeterli olanakların sağlanmadığını düşündüğünde de, kişilik sinizmi mesleki sinizme dönüşebilir.

Kişilik özelliklerinin örgütsel sinizm üzerinde çok etkisi olmadığına dair çalışmalar da bulunmaktadır (Cartwright ve Holmes, 2006). Buna göre kişinin bir yöneticisine, örgütüne ya da bir gruba karşı hissettiği sinizm tutumu, tüm kişi, yönetici ya da gruplara genellenemez. Burada sinizme, kavrama durumu yol açmaktadır (Özgener ve diğ., 2008, 56; Eaton, 2000, 8).

Tüm bunlar göz önüne alındığında iki görüş dikkatimiz çekmektedir. Kişilik sinizminin örgütsel sinizmi etkilemektedir ya da etkilememektedir. Geneli düşündüğümüzde ise kişilik sinizminin örgütsel sinizmi etkilediği düşüncesi daha fazla desteklenmektedir.

2.2.3.2. Toplumsal Sinizm

Toplumsal sinizm, kişi ile toplum arasındaki psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesi olarak tanımlanmıştır. Leung ve diğerlerince (2010) toplumsal sinizm, “insan doğasına yönelik olumsuz bir bakış, hayatın mutsuzluk ürettiğine ve insanların başkalarını sömürdüğüne dair bir düşünce ve sosyal kurumlara yönelik bir güvensizlik” olarak tanımlamaktadır Bireylerin toplumlarıyla ilgili yaşadıkları hayal kırıklığı, ülkelerine ve şirketlerine karşı duydukları güvensizlik halleridir (Kanter ve Mirvis, 1991, 59). Psikolojik sözleşmenin ihlali topluma bir inanç eksikliği olarak yansır ve toplum kendini aldatılmış hisseder (Abraham, 2000, 271). Toplumsal sinizm yaşayan bir birey, beklentilerinin karşılanmadığını düşünür (Abraham, 2000, 272). Sadece kendisiyle ilgilenmeye yatkındır ve diğer insanlara daha az ilgi gösterirler (Leung ve diğ., 2010).

Toplumsal sinizm, bazı yazarlarca, “Amerikan Rüyası” örneğiyle somutlaştırılmıştır. Amerikan rüyası halk ve devlet arasında yapılan sözleşmeye denilmektedir. Buna göre Amerika’da bir çalışanın beklentileri ev sahibi olmak, iş güvenliği, iyi bir refah düzeyi, çocuklarının eğitimi ve geleceği vb. olarak tanımlanmıştır. Fakat sözleşme telafisi olmayacak bir şekilde ihlal edilmiştir çünkü sürekli değişen bir toplumda, bu vaatleri yerine getirmek imkansızdır (Abraham, 2000, 271). Kanter ve Mirvis (1989), Amerika’daki toplumsal ve politik değişimlerin ve de topluma verilen vaatlerin yerine getirilmemesinin, Amerikalıların yaşama karşı olumsuz bir tutum takınmasına sebep olduklarını belirtmişlerdir. Bireyler kendilerinin kandırıldıklarını

ve haksızlığa uğradıklarını düşünmüşler; onların sisteme, devlete ve diğerlerine olan inanç ve güvenleri sarsılmıştır. Bu sebeple topluma ve hayata karşı sinik bakış açıları oluşmuştur (Özgener ve diğ., 2008, 58). Bu örneği de göz önüne aldığımızda, toplumsal sinizmi de toplumun toplum bireylerine karşı yarattıkları güvensizlik şeklinde yorumlamak mümkündür. Birey yerine getirilmeyen vaatlerle kendilerini kandırılmış hissederek yaşadıkları topluma karşı olumsuz tutumlar geliştirmektedirler. Bunda toplum liderlerini de payı büyüktür.

Toplumsal sinizm ile ilgili yapılan araştırmalarla ortaya konan ilginç bir gerçek ise, toplumsal sinizmin örgütsel bağlılık ve iş doyumu ile pozitif bir ilişkiye sahip olmasıdır. Toplumsal sinizm, genelde, çalışanların örgütlerinde daha mutlu ve tatminkar olmalarını sağlar. Bu durum, toplumsal siniklerin daha az hayalperest ve daha çok gerçekçi olmalarıyla ilişkilendirilir. Toplumsal sinizmi yaşayan bir birey, çalıştığı kurum ile ilgili fazla bir beklentiye girmez çünkü daha öncesinde kendisinde oluşmuş bir önyargı vardır. Toplumda daha önce yaşadığı hayal kırıklıkları, kişinin bir genelleme yapmasına ve geleceğe dönük bir inançsızlık hissetmesine sebep olmakta ve kişi işyerinde de aynı sorunları yaşayacağını öngörmektedir (Abraham, 2000, 287). Bu önyargı onları aşırı beklentiler içine girmelerine engel olur. Böylece bu tür sinizmi yaşayan bir birey, çalıştığı ortamda hayal kırıklıklarından ve stresten daha az etkilenir (Cole ve diğ., 2006, 464-65). Daha önce zaten karşılaşmış oldukları hayal kırıklıkları, bireyleri örgütlerindeki sorunlara karşı daha güçlü bir hale getirir. Bu sebeple örgütte meydana gelen her türlü olumlu olay onların motivasyonunu artırır ve örgüte karşı daha mutlu ve umutlu tutumlar geliştirmelerini sağlar (Kalağan, 2009, 56). Buna göre, toplumsal sinizm hisseden bir birey gerek yaşama gerekse örgütüne karşı daha az bir beklenti içine girdiği için daha az hayal kırıklığı yaşar ve dolayısıyla olumsuzluklardan daha az etkilenir. Bu da onun iş doyumu ve örgütsel adalet seviyesinin olumlu bir şekilde artmasını sağlar.

2.2.3.3. İşgören Sinizmi

İşgören sinizmi, işgören ve işveren ilişkileri arasında iş yoğunluğu, uzun çalışma saatleri, örgütte işgörene verilen yeni ve istenmeyen görevler, etkisiz ve yetersiz yönetim ve etik olmayan liderlik davranışları, örgütlerin küçülmesi, örgütlerdeki yönetim kademelerinin azaltılması, işe karar veren ve işi uygulayan arasındaki kademelerin neredeyse tamamen ortadan kaldırılması sonucu meydana gelen yeni bir

paradigmadır (Cartwright ve Holmes, 2006, 201; Akan ve diğ., 2014). İşgören sinizmi, örgüt yönetimine, örgütün bölümlerine ve örgütte yer alan işgörenlere karşı duyulan bir tutumdur ve işgören sinizminde eşitsizlik duygusu vurgulanmaktadır (Abraham, 2000, 272). İş gören sinizmi örgüt dahilindeki herkesi hedef alabilir (Andersson, 1996).

Cole ve diğerlerine göre (2006, 479) işgören sinizmi, işgörenlerin örgütlerde kendilerini, bir nevi tehdit eden güçlü duygusal tepkilere karşı ortaya çıkardıkları ve diğer kişileri kendilerinden uzak tutmak için, diğer bir deyişle araya bir mesafe koyabilmek için, kullandıkları bir savunma mekanizmasıdır. Andersson (1996, 1397-1398) işgören sinizmini, “bir bireye, gruba, ideolojiye, sosyal geleneğe ve örgüte karşı küçümseme ve güvensizlik durumu ile beraber hayal kırıklığı ve umutsuzluk ile şekillenen, hem genel hem de özel bir tutum” olarak tanımlamıştır.

Helvacı’ya göre (2010, 393) işgören ve işveren arasındaki güven, adalet ve eşitliğe dayanan psikolojik sözleşme ihlallerinin bozulması anlamına gelmektedir (Helvacı, 2010, 393). İşgören sinizminin bir nedeni olarak yönetimce verilen cezaları gösterebiliriz. Özellikle de işgörenler bu cezaları daha ılımlı cezalarla karşılaştırdıklarında sinizm hissetmektedirler. Bunun yanı sıra, ani ve sert işten çıkarmalarda sinizmin bir başka nedenidir. Bu şekilde işten çıkarılanlar, önceden haber verilerek isten çıkarılanlara göre daha fazla sinik tutuma sahiptirler. İşgören ve işveren arasında olduğu varsayılan eşitlik olgusu psikolojik sözleşme ihlallerindeki gibi, örgütle olan resmi sözleşme ihlallerinde de yer almaktadır (Andersson, 1996, 1403). Ayrıca yüksek yönetici ücretleri ve örgütün kötü performansı da işgören sinizmini tetikler (Andersson ve Bateman, 1997, 462-463). Bu eşitsizlik, örgütün kötü performansı ile birleşince, çalışanlar yöneticilerin yüksek ücretleri hak etmediklerini düşünürler ve sinizmin en önemli sebebi olan güvensizlik duygusu oluşur. Ayrıca işgören sinizmi, ümitsizlik ve hayal kırıklığı yaratan bir tutumdur ve örgüte ve yöneticilere karşı küçümsemeyi içerir (Andersson, 1996, 1395-1398).

İşgören sinizminin bir başka sebebi ise psikolojik sözleşme ihlalleridir. Andersson’a göre (1996, 1395), psikolojik sözleşme ihlalleri işgören sinizminin nedenlerini belirlemek için bakılması gereken ilk noktadır. Psikolojik sözleşme ihlaline verilen tepkileri en basit haliyle ümitsizlik, küçümseme ve hayal kırıklığı şeklinde sıralayabiliriz (Abraham, 2000, 272). Helvacı’ya göre (2010, 391) örgüt, bu ihlali yaparak, yükümlülüklerini yerine getirmemekte, çalışana verdiği sözü tutmamakta ve

örgütte bir eşitlik ortamı sağlayamamaktadır. Psikolojik sözleşme ihlallerinin yarattığı bu negatif duygular işgörenin çalışma performansını olumsuz etkileyebilir.

İşgören sinizmi yoğun negatif duygulara sebep olmaktadır. Kişiler işten ayrılma ve örgütü ve ya lideri karalama, örgüte karşı sert tepkiler verme gibi davranışlar sergilerler (Andersson ve Bateman, 1997, 462-463). Ayrıca Kanter ve Mirvis'e göre (1989), işgören sinizmi yaşayan çalışanlar hedeflere karşı ilgisizlik duyabilir, yapılan şeylerden memnun olmayabilir ya da örgütlerde meydana gelen değişimlerin işe yaramayacağını düşünebilirler. Çalışanlar sinizm nedeni ile yönetime öfke duyarlar ve çalıştığı işleri sahiplenmezler. Yaptıkları işi sırf yapmak zorunda oldukları için yaparlar. Ve bu durum örgüt başarısını olumsuz yönde etkileyebilir.

Brandes, işgören sinizminin olumlu sonuçları olduğuna da vurgu yapmıştır. Ona göre sürekli dikkat gerektiren işlerde sinikler daha başarılıdır. Sinikler mevcut uygulamaları sürekli sorguladıkları için, dürüstçe iletişim kurarak kritik düşünürler ve kendilerine dayatılmış baskıdan kurtulabilirler. (Aktaran Helvacı, 2010, 392). Andersson (1996) işgören sinizmi üzerinde yaptığı araştırma ve çalışmalar sonucunda, sinizmi ortaya çıkaran faktörler üzerinde durmuş ve bu faktörlerin etkilerini azaltabileceğini öne sürmüştür. Mirvis ve Kanter (1989), işgörenlerin çalışma imkanlarında eşitlik sağlanarak, yönetim ile açık ve direkt bir şekilde iletişimde bulunarak ve çalışma saatleri ve koşulları iyileştirilerek işgören sinizminin önünde durulabileceğini savunur (Aktaran Abraham, 2000, 272). Ayık (2015), Qian ve Daniels (2008) ve Tınaztepe (2012) örgütsel iletişim ile örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla artan iletişim sinizmi engelleyecektir. Helvacı ise (2010, 391), işgören sinizminin, çok yaygın bir kavram olmasına rağmen, nedenleri, sonuçları ve çözüm önerileriyle yeterince araştırılmadığını düşünmektedir.

İşgören örgütüne karşı farklı sebeplerden dolayı negatif duygular geliştirmektedir. Bu sebepler arasında psikolojik sözleşme ihlali, ani işten çıkarmalar, yönetimin eşitlik sağlamaması, işgörenlerin yönetimin kazandığı parayı hak etmediklerini düşünmeleri, yapılan değişikliklerin işe yaramayacağı düşüncesi vs. sayılabilir. Edinilen bu negatif duygulardan daha kötü bir şey varsa o da bunun farkında olmayan yöneticilerdir. Örgütlerindeki felaketin farkında olmayan yöneticiler, sinik işgörenlerin üzerine gittikleri takdirde her şey daha vahim bir hal alabilir ki bu örgüt başarısı açısından hiçte olumlu bir durum değildir. Örgütüne karşı negatif duygular

besleyen işgörenler bu tutumlarından özellikle de örgüt yöneticilerinin sergileyeceği olumlu davranışlarla sıyrılabilirler ki bu durum yöneticiler tarafından asla göz ardı edilmemelidir. Bu nedenle, işgören sinizminin ölçülmesi, sebeplerinin belirlenmesi ve çözüme ulaştırılması örgüt açısından büyük önem taşımaktadır. Sebeplerin araştırılması ve yönetimin de yardımıyla çözüme gitmek örgüt ruhu için son derece önemlidir.

2.2.3.4. Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütsel değişim sinizmi, işgörenlerin, örgütsel değişim için takındıkları karamsarlık ve umutsuzluk tutumlarıdır. Yönetici vaatlerinin zamanla doğru olmadığını hisseden işgörenler, hem değişime hem de liderlere ve onların çabalarına karşı sinik tutumlar sergilemeye başlarlar (Thompson ve diğ., 2000, 2). Stanley ve diğerleri (2005), örgütsel değişim sinizmini “belirli bir örgütsel değişiklik için, yönetimin belirtilen ya da ima edilen güdülerine inanmama” olarak tanımlamışlardır. Ayrıca, James (2005, 27) örgütsel değişimi gerçekleştirmeye çalışan liderlerin iyi niyetle bu işi yapmalarına rağmen, örgütsel sinizmin oluşabileceğine dikkat çekmiştir.

Wanous ve diğerlerine göre (1994, 269) örgütsel değişim sinizmi “örgütlerin başarıya ulaşmak için, yaptıkları değişim sonucunda verdikleri emekler ve gösterdikleri çabalara ilişkin karamsar bir bakış açısıdır.”. Reichers ve diğerleri ise (1997, 48) örgütsel değişim sinizmini “örgütte, değişimi sağlayan lidere olan güven kaybı” ve “çalışanlar tarafından başarılı bulunmayan ve tam anlamıyla başarılı olamayan örgütsel değişim girişimlerinin geçmişine ilişkin bir tepki” olarak tanımlamışlardır. Buna göre, örgütsel sinizm değişimi, değişimle ilgili gerçekleşen olumsuz deneyimlere karşı bir tepki ve bunun sonucunda yöneticilere karşı oluşan bir bağlılık kaybıdır (Reichers ve diğ., 1997, 53).

Değişim girişimlerinin sıklıkla başarısız olmalarının sebebi olarak, yöneticilerin çalışanlara değişimin manasını ve önemini tam olarak anlatamamaları gösterilebilir (Cartwright ve Holmes, 2006, 205). Ayrıca, Reichers ve diğerlerine göre (1997, 50) çalışanların, yöneticilerin değişim üzerinde yeterince çalışmadıklarını ve değişime gereken önemi vermediklerini düşünmeleri de örgütsel değişim çabalarını kamçulamaktadır (Reichers ve diğ., 1997, 50). Örgütsel değişim sinizminin bir sebebi, işverenin çalışanlara değişimin bir kurtuluş yolu olduğunu söylemelerine rağmen, değişim sürecinde ve sonunda söylenenlerin gerçekleşmemesidir. Değişim

sinikleri, yönetici tarafından kendilerine söz hakkı tanınmadığını, iş yerinde olup bitenlerin kendilerine aktarılmadığını ve gerek yöneticilerin gerekse sendika temsilcilerinin çalışanların sorunlarıyla ilgilenmediklerini savunurlar (Abraham, 2000, 272). Ayrıca Brandes (1997, 46) iş tatminsizliğinin ve iş stresinin de örgütsel değişim sinizmi ile pozitif bir ilişki içinde olduklarını belirtmiştir.

Helvacı'ya göre (2010, 393), örgütsel değişimin başarı ile gerçekleşmemesi, örgütsel değişim sinizmi için yeterli bir sebeptir. Yönetim tarafından yapılan açıklamalar ve verilen sözler doğru olmadığı takdirde, işgörenler değişim için harcanan emeklere ve yöneticilere karşı sinik tutumlar takınırlar (Thompson ve diğ., 2000, 2). Kocabaş ve Karaköse'ye göre (2009) çalışanların yöneticilerinin yeterliliklerine güvenmeleri son derece önemlidir. Örgütsel değişim sinizmin en önemli sonucu ise, değişimdeki yetersiliktir. Reichers ve diğerlerine göre (1997, 52-53) örgütsel değişim sinizmi, değişim çabalarının başarısızlığa ulaşmasından dolayı çalışanlarda ortaya çıkan bir tepkidir ve çalışanlar kendilerine ihanet edilmiş hissederler. Yaşadıkları hayal kırıklığı çalışanların değişim için karamsar bir tutum takınmalarına ve gelecekteki değişim çabalarının başarısız olacağına dair bir önyargı geliştirmelerine neden olmaktadır.

Örgütsel sinizme sahip birey sadece kendi gelişimini etkilemekle kalmaz, aynı zamanda örgütün değişimini de olumsuz etkiler (Tokgöz ve Yılmaz, 2008, 284). İşten ayrılma, şikayetlerde bulunma ve düşük performans da, örgütsel değişim sinizminin sonuçları arasında yer almaktadır (Wanous ve diğ., 2000). İşgörenlerin yaşadıkları başarısızlıklar, onların olumsuz inançlarını güçlendirir ve örgütsel değişimi tekrar deneme isteklerini azaltır (Reichers ve diğ., 1997, 48). Öyle ki, Delken'e göre (2004, 15), eğer bu başarısızlık durumu ilerleyen zamanlarda da tekrarlanırsa, çalışanlar hayal kırıklığına takılır kalır ve çalışanların birlikte çalışma istekleri azalır. Verimli bir işbirliği olmadığından dolayı da değişim çabaları, az başarı ya da başarısızlıkla sonuçlanmaktadır (Delken, 2004, 15).

Örgütsel değişim sinizmi, işgörenin iş hayatını tüm yönleriyle etkileyebilir ve bu da işgörenlerin örgütlerine olan bağlılıklarını ve çalışma güdülerini kaybetmelerine sebep olabilir (Reichers ve diğ., 1997, 50-51). Örgütlerin değişiklik girişimlerinde başarıya ulaşma olasılıkları azalır (Bommer ve diğ., 2005, 737). Reichers ve diğerleri (1997, 53) çalışanlarda, bir kısır döngü gibi sürekli meydana gelen örgütsel değişim sinizmini anlamının ve yönetmenin oldukça önemli olduğunu vurgulamışlardır.

Onlara göre, çalışanları karar alma sürecine dahil etmek, onlara söz hakkı tanımak, yönetimin güvenilirliğini artırmak, zaten yapılmış olan hataları kabul etmek ve telafi etmeye çalışmak ve aşırı değişimleri minimumda tutmak örgütsel değişim sinizmini engellemek için önemlidir. Bernerth ve diğerleri (2007, 312) ise yaptıkları çalışmalarla, örgütsel değişim esnasında yöneticilerin zamanında ve dürüstçe yaptığı açıklamaların örgütsel değişim sinizmini engellediğini göstermişlerdir. Örgütsel değişimi uygulayabilmek ve verimli bir şekilde sürdürebilmek için, işgörenlerin sürekli, istekli ve etkili bir şekilde bu süreçte yer alması gerekmektedir.

Tüm bu görüş ve düşünceler göz önüne alındığında örgütsel değişim sinizminin örgüt başarısı üzerinde aslında ne kadar büyük bir etkiye sahip olduğunu gözlemleyebiliriz. Buna göre, değişim zamanla tüm örgüt ve toplumlarda yaşanması gereken bir süreçtir. Nitekim zamanla gerçekleşen teknolojik gelişmeler değişimi zorunlu bir hale getirmiştir. Dolayısıyla, örgütlerde zamanla yapılması gereken değişiklikler de kaçınılmazdır. Bir örgütteki değişimin başarılı olabilmesi için yapılması gereken en önemli şey, tüm örgüt çalışanlarının bu değişime inanmalarını sağlamak ve yapılacak olan değişimi benimseyerek bu sürece katılmalarına teşvik etmektir. Bu olmadığı takdirde ya da sadece örgüt yöneticileri tarafından uygun bulunan bir değişime gidildiği takdirde, değişimin olumlu sonuçlar doğurmaması olasılığı çok büyüktür.

2.2.3.5. Mesleki Sinizm

Bateman ve diğerlerine göre (1992), mesleki sinizm, mesleğe ve otoriteye karşı gelişen olumsuz tutumlardır. Andersson ise (1996, 1397), kişinin yaptığı işin bunaltıcı olduğunu ve ödüllendirici olmadığı için bir çabaya değmediğini düşünmesi olarak tanımlamıştır mesleki sinizmi. Düşük statü ve mesleki saygınlığın az olması, mesleki sinizmin nedenlerindendir (Özgener ve diğ., 2008, 60). Kişilerde mesleğe karşı duygusal hissizlik, aldırmaçlık ve önemsizlik hisleri mevcuttur (Abraham, 2000, 273). İşte bu durumlarda, kişi örgütüne yönelik bir savunma mekanizması geliştirir. Bu mekanizmanın adı sinizmdir (Naus ve diğ., 2007, 707).

Mesleki sinizm çalışmalarının çoğu emniyet, sosyal hizmet ve tıp alanlarında gerçekleştirilmiştir (James, 2005, 18-19). Buna göre mesleklerinde hakaret, başarısızlık ve reddedilme gibi iş deneyimleri yaşayan kişilerin sosyal yetenekleri engellenmekte ve bu kişiler mesleklerinde tükenmişlik hissi yaşamaktadırlar. Örneğin; polislik ve hemşirelik gibi hizmete ve müşteri iletişimine dayalı olan

mesleklerde kişiler, özellikle de yaşadıkları stresten dolayı, duygusal yüklenme ve fiziksel tükenme hissedebilirler. Neticede polisler genelde sorunlu insanlarla yüz yüze gelir ve kötü olaylarla karşılaşır. Hemşireler de sürekli şikayette bulunan hastalarla haşır neşirler (Abraham, 2000, 273). Diğer bir deyişle, iş sinizmi olarak da adlandırılan mesleki sinizm, çalışma hayatının beklenmeyen ve olması istenmeyen bir sonucudur (Özgener ve diğ., 2008, 60). Her ne kadar olması istenmese de birçok meslekte de bazı sebeplerden dolayı kaçınılmaz olduğu görülmüştür.

Mesleki sinizmin nedenleri olarak iki unsur göze çarpmaktadır. Bunlar kişi-rol çatışmaları ve rol belirsizlikleridir. Kişi-rol çatışması, çalışan değerleriyle örgüt değerlerinin çatışmasıdır. Kişi ve örgüt değerleri çatıştığında birey bir çıkmaza düşer. Bu aşamada kişi-rol çatışması yaşanır. Birey her ne kadar örgüt değerlerine öncelik verse de, kendi içinde yaşadığı içsel tepki zamanla sinizme dönüşür (Naus ve diğ., 2007, 40). Kişi kendi kimliğini bastırır ve ortaya bir yapay kimlik çıkar. Bu duruma örnek olarak (Andersson, 1996, 1413) çocuklardan hoşlanmayan bir bakıcı gösterilebilir. Bir çocuk bakıcısı her ne kadar çocukları sevmese de, onları seviyormuş gibi davranmak zorunda kalır ve gerçek kimliğinin yanı sıra bir de yapay kimliği çıkar ortaya. Zamanla da, bu iki kimliği arasında ayırım yaparken yarattığı ikiye bölünlükten iğrenmeye başlar ve mesleki sinizm nükseder (Abraham, 2000, 273). Ayrıca mesleki sinizm, geçici değil kroniktir (Naus ve diğ., 2007, 693). Kişi-rol çatışmasını göz önüne aldığımızda, bireyin mesleki sinizmden kurtulması ya da bunu hiç yaşamaması için seçeceği mesleği çok iyi düşünerek seçmesi ve kendi özelliklerini göz önünde bulundurarak bir karar vermesi gerekmektedir diyebiliriz.

Rol belirsizliği ise kişilerin işle ilgili alınan kararlara katılımı sağlanmadığında ortaya çıkar (Andersson, 1996, 1413). Ayrıca iş hayatındaki sınırlar somut bir şekilde belirlenmezse de rol belirsizliği yaşanabilir (Fleming, 2005). Bu sebeple, işgören iş yerinde neler olup bittiğini bilemez. Sorumlulukları konusunda kafası karışır ve kendisinden tam olarak ne beklenildiğini tam anlamayabilir. İşini doğru yapıp yapmadığı konusunda ikileme düşer ve işiyle ilgili net ve planlı hedeflerin ve standartların olmadığını düşünebilir. Buna engel olmak için de çalışanın iş tanımı dikkatli ve net bir biçimde yapılabilir.

Mesleki sinizm ile örgütsel sinizm arasında belirgin bir fark vardır. İşgörenler, müşterilerine hizmetteki yetersizliklerini, yapılan uygulamalara, yönetime ya da

yeterli ortamın sağlanmamasına dayandırabilirler ve bu da sinizmin örgütsel anlamda genişlemesine sebep olabilir (Naus, 2007, 13). Fakat bu mesleki sinizmin örgütsel sinizme dönüştüğü anlamına gelmez. Çünkü mesleki sinizm işin içeriğiyle ilgiliyken, örgütsel sinizm daha çok çalışma koşullarına odaklanmaktadır (Delken, 2004, 16).

Bu görüş ve düşünceler göz önüne alındığında ortaya çıkan ortak düşünce şudur: Mesleki sinizm daha çok çalışanın dikkatli davranmasıyla çözüme kavuşturulabilecek bir tutumdur. Kişi, kişi-rol çatışmasını engellemek için seçtiği mesleği dikkatle seçmeli ve kendine uyup uymayacağı konusunu büyük bir titizlikle düşünmelidir. Aynı zamanda örgütler de çalışanların iş tanımlarını ve onlardan tam olarak ne beklediklerini açık bir şekilde ifade etmelidir. Böylece çalışan hedefi bilir ve ona göre davranarak bu hedefe ulaşmaya çalışır. İş tanımı konusunda bir kararsızlık yaşamaz ve daha verimli bir çalışma sergiler.

2.2.4. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Alan yazına bakıldığında, her ne kadar örgütsel sinizm ile ilgili birçok tanımla karşılaşsak da, bunların birkaç tanesi alanyazında yer edinebilmiştir. Dean ve diğerleri (1998) örgütsel sinizmi “kişinin örgütüne karşı sergilediği negatif tutumlardır” şeklinde ifade etmiştir. Dean ve diğerlerine göre (1998) çalışanın örgütüne karşı beslediği olumsuz tutumlar 3 aşamada gerçekleşmektedir. Yaptıkları tanımda örgütsel sinizmi üç farklı boyutta ele almıştır. Bunlardan ilki örgütte bütünlük olmadığı inancı, ikincisi örgüte karşı duyulan negatif hisler ve üçüncüsü ise ilk iki aşama sonucunda ortaya çıkan, örgüte karşı yapılan eleştirici ve küçümseyici davranışlardır. Bu üç aşama, örgütsel sinizm alanyazında karşımıza “örgütsel sinizmin boyutları” şeklinde karşımıza çıkmaktadır ve bilişsel, duygusal ve davranışsal boyut olmak üzere üç gruba ayrılmaktadır. Birçok araştırmacı tarafından kabul gören bu boyutlar örgütsel sinizm ile ilgili yapılan araştırma ölçeklerinde sıklıkla kullanılmaktadır.

2.2.4.1. Bilişsel Boyut

Brandes bilişsel boyutta, “örgütsel sinizmin dürüstlükten yoksun olduğu inancını” vurgulamaktadır. Sinikler, adalet, samimiyet ve dürüstlük gibi mühim erdemlerin örgütlerinde var olmadığını düşünürler ve örgütlerinin yaptıkları uygulamalarla, kendilerine ihanet ettiklerine inanırlar. Sinizmin bilişsel boyutu doğrudan bilinç yoluyla gelişmektedir (Dean ve diğ., 1998, 345-346).

Bilişsel boyuta baktığımızda, bu boyuttaki sinikler, örgütteki insanların örgüt ilke ve kurallarına uymayan ve bunları ciddiye almayan, daha çok kendi çıkarlarını gözeten, tutarsız, istikrarsız, güven sorunu yaşayan ve gerektiğinde yalana ve hileye başvuran insanlar olduğunu düşünmektedirler. Kişisel çıkarlar her şeyden önemlidir ve kişi, sırf kendi çıkarı için dürüstlük, içtenlik ve doğruluktan vazgeçebilir. Bu yüzden kimseye güvenilmez inancı ağır basar (Brandes, 1997, 30; Dean ve diğ., 1998, 345-346).

Bilişsel boyutta örgütsel sinizm sahibi çalışan örgütteki diğer çalışan ve yöneticilere karşı bir güven sorunu yaşar ve onların çıkarıcı olduğunu ve çoğu zaman işlerine geldiği gibi davranacaklarını hissederler.

2.2.4.2. Duygusal Boyut

Duygusal Boyut ise örgüte karşı beslenen negatif duyguları kapsamaktadır. Duygusal boyutu saygısızlık, kızgınlık, sıkıntı ve utanç duyma gibi kuvvetli duygusal tepkiler oluşturmaktadır. (Abraham, 2000, 269). Örgütlerin özellikle de dürüstlükten yoksun olduğu zamanlarda ortaya çıkan sinizm, düşünce ya da inançların yanı sıra, örgüte karşı gösterilen ve objektiflikten uzak hor görme ve öfke gibi duygusal tepkileri de içermektedir. Bunların yanı sıra kendini beğenmişlik, ahlaki bozulma ve bıkkınlık gibi içsel tepkilerde bu boyutu yaşayan siniklerin gösterdiği tepkiler arasındadır (Brandes, 1997, 31). Reichers ve diğerleri ise (1997), karamsarlık ve kötümserlik gibi duyguların bu boyuttaki siniklerde oluştuğunu vurgulamışlardır. Bu sebeple sinizm, her türlü olumsuz duyguyla ilişkilidir (Brandes, 1997, 31). Örgütlere duyulan güvensizlik çalışanlarda her türlü olumsuz duyguyu tetiklemektedir diyebiliriz.

Duygusal boyut, sinik inançlarla bağlantılı bir şekilde ortaya çıkan düşüncelerden kaynaklanan yoğun duygulardan oluşmaktadır (Brandes ve Das, 2006, 237). Hatta çalışanlar örgütlerini düşündüklerinde utanç, nefret ve tiksinti bile hissedebilirler (Dean ve diğ., 1998, 346). Helvacı ise (2010) duruma farklı bir açıdan bakmış ve siniklerin yaşadıkları bu hislerin ardında, onların hissettikleri bir üstünlük olduğunu vurgulamıştır. Buna göre, bu hisleri yaşayan sinikler aslında, örgütlerinin eksik ve başarısız yönlerine bakarak, kendilerini üstün görme zevkini yaşarlar. Naus'a göre (2007) duygusal boyut, kişinin bir nevi gözünün açıldığı boyuttur. Çünkü bu boyutta bireyler adaletli olma gibi beklentilerinin karşılanmaması sonucu hayal kırıklığı ve sinir hissederler.

Andersson (1996) ise örgütsel sinizmi, etrafındaki faktörler nedeniyle değişime uğrayan nesne ya da nesnelere karşı küçümseme, hayal kırıklığı ve güven eksikliği tutumu olarak tanımlamıştır ve bu tanımla örgütsel sinizmin duygusal boyutunun öğelerine vurgu yapmıştır. Andersson böylece bu öğeleri birleştirmiş, örgütsel sinizm kavramını geliştirmiş ve alanyazına önemli katkılar sağlamıştır (James, 2005).

Tüm bunları göz önüne aldığımızda, örgütsel sinizmin duygusal boyutu, örgütün sergilediği olumsuz davranışlar sebebiyle (psikolojik sözleşme ihlali, tutarsızlık, eşit davranmama, işten ani çıkarma vs.) oluşan ve çalışanı ciddi bir şekilde etkileyen karamsarlık, hayal kırıklığı, güvensizlik, şüphe ve adalet eksikliği inancı gibi olumsuz duygular barındıran bir boyuttur. Bu boyutu yaşayan bir çalışan, örgütüne ve özellikle de örgüt yöneticilerine karşı hoş duygular beslemediği için muhtemelen hem kendi yıpranacak hem de bu durum onun çalışma potansiyelini etkilediği için çalıştığı örgütü yıpratacaktır

2.2.4.3. Davranışsal Boyut

Davranışsal boyuta baktığımızda ise kişilerin duygularını bir takım davranışlarla dışa vurduklarını görüyoruz. Kişi örgüt ile ilgili düşüncelerini alaycı bir tavır takınarak vurgulamaktadır. Karamsardır ve örgütünü genelde küçük görür. Sinizmin, örgütlerde yasal olmayan uygulamalara karşı bir tampon olarak kullanıldığını ve örgütlere eleştirel bir bakış açısı geliştirdiğini düşünmektedirler. Bu sebeple, sinik bireyler gerek örgüte gerekse örgütsel değişimlere karşı sürekli eleştiri içindedirler (Özgener ve diğ., 2008, 56). Bu eleştirilerini, örgütün dürüstlükten yoksun olduğunu belirtmek için, açık ya da gizli bir şekilde gerçekleştirebilirler (Abraham, 2000).

Mizah, özellikle de alaycı mizah kişilerin sinik tutumlarını dışa vuruş biçimleridir. Gelecekle ilgili sürekli kötü ve karamsar tahminler yapma eğilimi içindedirler ve insanları küçük düşürmeye yönelik girişimlerde bulunabilirler (Dean ve diğ., 1998, 346). Birey örgütüyle alay edebilir, görev tanımlarıyla ilgili hali hazırda bulunan ifadeleri yeniden yazabilir ve alaycı yorumlar yapabilir (Brandes, 1997, 33-34). Bireylerde sinizm örgüte karşı yabancılaşma şeklinde de ortaya çıkabilir (Naus, 2007). Örgütün yapısı ve işleyişine karşı suçlamalar ve açıkça cephe almalar da bu boyutta yer almaktadır (Turner ve Valentine, 2001). Bilişsel ve duygusal boyutta gerçekleşen durum ve tutumlar davranışsal boyutta ortaya çıkan bu tepkimeleri kaçınılmaz kılmaktadır.

Örgütlerdeki sinik tutum sözsüz davranışlarla da gösterilebilir. Buna göre kişiler örgütlerinin eksikliklerini, birbirlerine anlamlı bakışlar atarak ve küçümser bir şekilde gülümseyerek ima ederler (Brandes ve Das, 2006, 240).

Özetle, yapılan çalışmalar incelendiğinde, sinik davranışlara sahip olan insanların, örgütsel sinizmin bilişsel boyutunda, örgütün dürüstlükten yoksun olduğu düşünceleri ağır basar. Örgütsel sinizmin duygusal boyutunda ise, kişide saygısızlık, öfke, sıkıntı, utanç duyma, sinirlenme, hiddetlenme, endişe duyma ve gerilim yaşama gibi duygusal tepkilerin olduğu gözlemlenmektedir. Son olarak, örgütsel sinizmin davranışsal boyutunda ise iş görenlerin örgütlerine ilişkin şikâyetle bulunma, dalga geçme ve eleştirilerde bulunma gibi davranışlar sergiledikleri vurgulanmaktadır (Abraham, 2000; Brandes, 1997; Brandes ve Das, 2006; Dean ve diğ., 1998). Fitzgerald'a göre (2002, 19) bilişsel boyutta birey örgütünün samimiyet ve bütünlüğünü eleştirir, duygusal boyutta bireyin negatif duyguları ortaya çıkar ve davranışsal boyutta ise birey eleştirel ve küçümseyici davranışsal sergiler.

Davranışsal boyutta ortaya çıkan tepkiler, bilişsel ve duygusal boyutların bir sonucudur. Kişi davranışsal boyutta sözlü ve ya sözsüz olarak tepki gösterir. Bu tepkiler çalışanların duygusal boyutta hissettikleri güvensizlik, tatminsizlik, şüphe ya da hayal kırıklığı gibi olumsuz duyguları düşündüğümüzde olağan ve kaçınılmazdır. Kişi eleştiriler yaparak ya da küçümseyici tavır ve davranışlar sergileyerek sözlü ve (ya) sözsüz bir biçimde tepkisini ortaya koyar. Önlem alınmadığı takdirde ise birey ve örgüt açısından negatif durumlar ortaya çıkabilir.

2.2.5. Örgütsel Sinizmi Etkileyen Kişisel Faktörler

Geçmişten günümüze değin yapılan araştırmalar incelendiğinde, örgütsel sinizm alanında yapılan çalışmalarda değişken olarak bazı kişisel faktörler ele alınmıştır. Bu faktörlerin en göze çarpanları; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, gelir ve hizmet süresidir. Bu değişkenlerin yanı sıra, örgütsel sinizm alanında yapılan araştırmalarda kullanılan diğer değişkenler arasında, aynı zamanda çalışanların hiyerarşileri, kadro durumları, çalıştıkları bölümleri, çalışma süreleri, çalıştığı örgüt sayıları ve branşları gibi birçok faktör de yer almaktadır. Araştırmacılar yaptıkları çalışmalarında, çalışanların örgütsel sinizm tutumları ile bu değişkenler arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Kişisel faktörler yapılan çalışmalarda genellikle kontrol değişkeni ya da ara değişken olarak kullanılmıştır.

2.2.5.1. Yaş

Sosyal bilimler alanında yapılan birçok araştırmada bireyin yaş faktörü, çeşitli araştırma konularında değişken olarak kullanılmaktadır. Örgütsel sinizm konusunda da bireyin yaşı, çalışmaların en önemli değişkenlerinden biridir çünkü kişinin yaşı onun tutumlarını, beklentilerini istek veya algılarını etkilemektedir.

Örgütsel sinizm alanında yapılan bazı çalışmalarda da çalışanların örgütsel sinizm tutumu ile yaşları arasındaki ilişki incelenmiştir. Mirvis ve Kanter, 1991 yılında yaptıkları çalışmada, sinizm ile yaş arasındaki ilişkiye dikkat çekmişler ve genç çalışanların (18-25) daha yaşlı (55 ve üzeri) çalışanlara göre daha sinik olduklarını vurgulamışlardır. Buna göre, genç yaşta olan bireylerin örgütsel sinizm düzeyleri daha yüksektir. Bunun nedeni genç bireylerin beklentilerinin, özellikle para ve mali başarılarla dayalı olmasıdır (Mirvis ve Kanter, 1991, 55). Bu durumda kişiler yaşlanınca maddi ve manevi olarak belli bir doyuma ulaştıkları için örgütsel sinizm düzeyleri azalmaktadır sonucuna ulaşılabilir.

Bunun yanı sıra, Bommer ve diğerleri (2005), dönüşümcü liderlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarında ve Andersson ile Bateman (1997) ise işyerinde yaşanan sinizmi ölçmek amaçlı 207 uzman ve yönetici üzerinde yaptıkları çalışmalarında, işgörenlerin yaş faktörü ile örgütsel sinizm tutumları arasında bir ilişki olmadığını belirlemişlerdir. Aynı sonuca, Güzeller ve Kalağan, 2008 yılında, Antalya’da öğretmenler üzerinde yaptıkları, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini inceleyen araştırmalarında, Tokgöz ve Yılmaz (2008) otel çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmalarında, Helvacı Uşak’ta öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmasında Fero ve James ise 2005 yılında yaptıkları çalışmalarında, Erbil 2013 yılında yaptığı çalışmasında, Tayfun ve Çatır ise 2014 yılında yaptıkları çalışmalarında ulaşmışlardır. Yapılan çalışmaların sonuçlarından da anlaşıldığı gibi, yaş ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki net bir şekilde kanıtlanamamıştır.

2.2.5.2. Cinsiyet

Tıpkı yaş faktörü gibi cinsiyet faktörü de, birçok alanda yapılan araştırmalarda değişken olarak kullanılmaktadır. Örgütsel sinizm alanında yapılan bazı araştırmalarda da, cinsiyet değişkeni sıklıkla yer almaktadır. Yapılan araştırmaların bazılarında cinsiyet faktörü ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık tespit

edilirken, yapılan diğer çalışmalarda cinsiyetin örgütsel sinizm ile ilişkisi net bir şekilde kanıtlanamamıştır.

Mirvis ve Kanter'in 1991 yılında yaptıkları çalışmada, erkek çalışanların bayan çalışanlara göre daha sinik olduklarını ortaya konulmuştur. Lobnikar ve Pagon'un 2004 yılında yaptığı araştırmada ise, kadın çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin erkek çalışanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bulunan sonuç; örgütlerde kadınların sömürülme derecesiyle açıklanmıştır (Aktaran Kalağan, 2009, 18). Günümüze kadar kadınlar, örgütlerindeki sosyal statülerini tam anlamıyla oturtana kadar birçok bakış açısıyla mücadele etmek durumunda kalmışlardır ve bunların en önemlisi kadınların erkekler kadar iyi ve verimli çalışamayacağı inancıdır. Bu sebeple örgütlerde kadınların içinde bulundukları durum onları daha sinik bireyler haline getirmiş olabilir.

Fakat her ne kadar Mirvis ve Kanter (1991) ile Lobnikar ve Pagon (2004) yaptıkları çalışmalarda bu sonuçlara ulaşmış olsalar da, yapılan diğer önemli çalışmalarda aynı sonuç gözlemlenememiştir. Bommer ve diğerleri (2005), dönüşümcü liderlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarında ve Andersson ile Bateman (1997) ise işyerinde yaşanan sinizmi ölçmek amaçlı 207 uzman ve yönetici üzerinde yaptıkları çalışmalarında, Şirin'in (2011) ilköğretim okullarında yaptığı çalışmasında işgörenlerin cinsiyet faktörü ile örgütsel sinizm tutumları arasında bir ilişki olmadığını belirlemişlerdir. Aynı sonuca, Güzeller ve Kalağan, 2008 yılında, Antalya'da öğretmenler üzerinde yaptıkları, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini inceleyen araştırmalarında, Tokgöz ve Yılmaz (2008) otel çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmalarında, Helvacı Uşak'ta öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmasında, Kılıç ise 2011 yılında öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmasında ulaşmışlardır.

Bu durumda örgütsel sinizm ile cinsiyet faktörü arasında net bir ilişki olduğunu vurgulayamayız. Kesin bir yargıya varmak için daha çok çalışmak ve araştırma yapılması gerekmektedir.

2.2.5.3. Eğitim Durumu

Eğitim durumu yapılan araştırmalarda sıklıkla kullanılan bir diğer kişisel faktördür. Çalışanların örgütsel sinizm ile eğitim düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı

araştırmacılar, anlamlı farklılıklar tespit etmişlerdir çünkü kişinin eğitim düzeyi, onun beklenti, algı ve tutumlarını etkilemektedir.

Buna göre, Erdost ve diğerlerinin 2007 yılında, bir tekstil firmasında 64 çalışan üzerinde yaptığı araştırma sonuçları ön lisans bitiren çalışanların, lisans bitirenlere göre daha sinik olduğunu ortaya koymuştur. Buna neden olarak da, üniversiteye girmek isteyen adayların ilk hedefleri dört yıllık lisans programlarına yerleşmekken, iki yıllık yüksekokulları tercih etmek zorunda kaldıkları ve hayata karşı daha olumsuz bakış açısı geliştirdikleri gösterilmiştir. Tokgöz ve Yılmaz tarafından 346 otel çalışanı üzerinde yapılan çalışmada ise, çalışanların genel sinizm düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir fark gözlemlenmezken, örgütsel sinizm düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasında negatif bir ilişki olduğu ortaya konmuştur.

Bu iki çalışmanın yanı sıra, Helvacı'nın örgütsel sinizm ile ilgili ilköğretim öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmada ve Bommer ve diğerlerinin 2005 yılında dönüşümcü liderlik ile örgütsel değişim sinizmi arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, çalışanların eğitim düzeyi ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken, Güzeller ile Kalağan'ın 1997 yılında ilk ve ortaöğretim kurumlarında çalışan 325 öğretmen üzerinde yaptıkları çalışmada ve Tükeltürk ve diğerlerinin 2009 yılında 148 otel çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmada çalışanların eğitim düzeyi ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yani eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel sinizm düzeyi de artmaktadır. Kalağan (2009, 69), bu durumun sebepleri olarak, eğitim düzeyi daha yüksek olan çalışanların daha sorgulayıcı bir yapıya sahip olduklarını, işverenlerden akademik anlamda daha donanımlı bir ortam beklediklerini ve bunun aksi yaşadığında ise bu durumu kabullenmelerinin zor olduğunu vurgulamıştır.

Araştırma sonuçları incelendiğinde, örgütsel sinizm ile eğitim düzeyi arasında negatif ve pozitif düzeyde anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Araştırma sonuçlarının farklılığı, araştırma alanlarının farklılığından kaynaklanabilir.

2.2.5.4. Medeni Durum

Medeni durum, örgütsel sinizm alanında yapılan çalışmaların hepsinde olmasa da, bir kısmında anlamlı bir değişken olarak ele alınmıştır. Buna göre, Mirvis ve Kanter'in, 1991 yılında yaptıkları çalışmada, medeni durumu ayrı ya da boşanmış olan çalışanların sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca Delken

(2004, 51) çalışmasında bekar işgörenlerin sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu bulgusuna ulaştığını ifade etmektedir.

Bunun nedeni medeni durumu ayrı veya boşanmış olan işgörenler, evlilik konusunda da kendilerini başarısız hissettikleri için genel sinizm düzeyleriyle birlikte insanlara ve dolayısıyla örgütlerine karşı besledikleri negatif tutumlar da artmış olabilir. Aynı şekilde bekar çalışanları da göz önüne aldığımızda, daha çok işe yeni başlayan ve dolayısıyla yaşı küçük olan çalışanlardan oluşan bu grup bireylerinin henüz evlenmediklerini düşünürsek, yapılan çalışmalarda da vurgulandığı gibi, yaş faktörüyle birlikte beklentinin yükselmesi ve bu beklentinin karşılanamaması durumunda ortaya çıkan negatif durumlar söz konusudur. Bu sebeple bekar çalışanların diğerlerine göre daha sinik olma ihtimalleri yüksek olabilir.

Medeni durum değişkeninin ele alındığı bir başka çalışma ise Tükeltürk ve diğerlerinin 2009 yılında 148 otel çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmadır. Bu çalışmanın sonucunda ise işgörenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Aynı sonuca, Erdost'un 2007 yılında bir tekstil firmasında 64 çalışan üzerinde yaptığı çalışmasında ve Efilti ve arkadaşlarının 2007 yılında yönetici sekreterlerinin genel ve örgütsel sinizm düzeylerini incelemek için yaptıkları çalışmalarının sonucunda ve Şirin'in (2011) ilköğretim okullarında yaptığı çalışmasında ulaşılmıştır. Medeni durum değişkeninin yer aldığı çalışmalar kısıtlıdır.

2.2.5.5. Gelir

Gelir değişkeni ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalar da çok sayıda olmamakla beraber, aralarında anlamlı ilişkilerin belirlendiği araştırmalar bulunmaktadır. Buna göre, Mirvis ve Kanter'in 2007 yılında yaptıkları araştırma sonucu, gelir ile örgütsel sinizm düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır. Delken (2004, 22) çalışanların gelirlerini saat başı, parça başı ve sabit maaş olmak üzere üç gruba ayırmış ve sabit maaşlı olan çalışanların örgütsel sinizme daha duyarlı olduklarını vurgulamıştır. Ayrıca, Kalağan'a göre (2009, 70), yüksek maaşlı çalışanlar daha çok harcama yapmakta ve maaşlarını hemen tüketmektedir. Bu sebeple sinizm düzeyleri daha yüksek olmaktadır.

Gelir dendiğinde her ne kadar “çok para az sinizm” gibi bir sonuç olması beklenilse de araştırma sonuçları çok paranın çok sinizm getirebileceğini vurgulamıştır. Buna göre para konusunda doyuma ulaşan bir çalışanın beklentisi daha da yükselebilir ve

bu durum sinizme yol açabilir. Araştırmalar aynı zamanda, az gelire sahip çalışanların biraz daha fazla gelire sahip çalışanlardan daha fazla sinik tutumlar sergilediklerini göstermiştir. Az gelirle ortaya çıkan geçim sıkıntısı bu durumun olağan bir nedeni olabilir.

2.2.5.6. Hizmet Süresi

Hizmet Süresi, işgörenin bir işte ne kadar süredir çalıştığını göstermektedir. Çalışanların hizmet süreleri ile örgütsel sinizm düzeylerinin incelendiği bir araştırma Helvacı tarafından 2012 yılında ilköğretim öğretmenleri üzerinde uygulanmıştır. Bu araştırmanın sonucuna göre, çalışma süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerin, çalışma süresi 1-5 yıl olan öğretmenlere göre daha çok sinizme sahip olduğu saptanmıştır. Bunun yanı sıra, O'Connel ve diğerlerinin 1986 yılında yaptıkları çalışmada ise, hizmet süresi 9 yıldan az ve 15 yıldan çok olan memurların örgütsel sinizm düzeylerinin daha düşük olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Diğer bir deyişle, çalışanların örgütsel sinizm düzeyiyle hizmet süreleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir (Aktaran Brandes, 1997, 6). Yapılan araştırmalar göz önüne alındığında, hizmet süresi ile örgütsel sinizm düzeyi arasında inişli çıkışlı bir ilişki olduğu söylenebilir. Bunun sebebi olarak da kişi işe başladığından itibaren örgütüne karşı olana beklentileri yüksek olduğu için bir noktaya kadar sürekli yükselen bir sinizm düzeyine sahip olabilir. Fakat bir süre sonra örgütüne ve değişime olan inancı azaldıkça durumu kabullenip beklentilerini düşürebilir ve bu da örgütsel sinizm düzeyini azaltabilir.

Bommer ve diğerlerinin (2005, 743), Erdost ve diğerlerinin (2007, 519) ve Sezgin'in (2013) yılında yaptıkları araştırmalarda ise, örgüt çalışanlarının hizmet süreleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı gözlemlenmiştir. Ayrıca, Tokgöz ve diğerlerinin 2008 yılında otel çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada ise, sekiz yıl ve üzerinde hizmet süresine sahip çalışanların genel sinizm düzeyleri yüksek bulunurken, örgütsel sinizm düzeyleriyle ilgili anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (Tokgöz ve diğ., 2008, 302).

2.2.6. Örgütsel Sinizmin Nedenleri

Kalağan (2009) “bireyin örgütüne ilişkin olumsuz tutumu” şeklinde aktarmıştır bize örgütsel sinizmi (Dean ve diğ., 1998). Bir örgüt sahip olması gereken tüm fiziksel ya da ekonomik koşullara sahip olabilir. Ancak bu, o örgütteki çalışanların verimli ve

mutlu bir şekilde çalıştığı anlamına gelmez. Kalağan ve Güzeller (2010) çalışanların çalıştıkları kurumları daha iyiye götürebileceklerini düşündüklerini ancak bazı sebeplerden dolayı, bunun ihtimalinin düşük olduğu inancına sahip olduklarını belirtmişlerdir. Onlarda bu inancın oluşmasına neden olan sebepler, “örgütsel sinizm”i oluşturmuştur.

Geçmişten günümüze yapılan çalışmalar incelendiğinde, örgütsel sinizmin özellikle üç temel nedeni dikkat çekmektedir. Bunlar örgütsel adalet eksikliği, psikolojik sözleşme ihlalleri ve kişi rol çatışmasıdır.

2.2.6.1. Örgütsel Adalet Eksikliği

Örgütsel adalet, daha doğrusu örgütsel adaletsizlik, örgütlerde bireyleri, dolayısıyla da bireylerin sinizm düzeylerini etkileyen en önemli unsurlardan biridir. Kişilerin örgütsel adaletsizlik algıları arttıkça, örgütsel sinizm düzeyleri de yükselmektedir (Andersson ve Bateman, 1997, 452; Efeoğlu ve İplik, 2011; Güzel ve Ayazlar, 2014). O’Leary (2003) sinizmin adaletsizliğin bir hikayesi olarak belirtirken, yönetimin de bu hikayede ve yaşanan hayal kırıklıklarında büyük etkisi olduğunu vurgulamıştır.

Örgütsel sinizme sahip olan bireylerde temel düşünceye göre liderler, kendi çıkarları uğruna adalet, dürüstlük, samimiyet kavramlarını hiçe saymaktadırlar ve bu yargı çalışanların işe taşıdıkları negatif düşünceler değildir. Bu yargı çalışanların tecrübelerinden edinilmektedir (Abraham, 2000). Sinik işgörenler örgütün ve yöneticilerin adalet, dürüstlük ve içtenlik gibi erdemleri kendi bireysel çıkarları uğruna feda ettiklerini ve buna göre seçimler yaptıklarını düşünürler (Naus ve diğ., 2007). Buna göre örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişki mevcuttur (Tokgöz, 2011, 378).

Örgütlerdeki adaletsizlik algıları, örgütlerde aynı zamanda güvensizlik ve hayal kırıklığı gibi duyguları da beslemektedir (James, 2005, 36-38). Örgütsel sinizm, örgütlerde hem adaletsizlik algısının hem de güvensizlik duygusunun artmasının başlıca sebeplerindendir (Bommer ve diğ., 2005, 736). Yapılan çalışmalarda, çalışanlardaki güven eksikliği ve kendilerinin örgüt tarafından sömürüldükleri hissi kişileri sinik hale getirmektedir (Eaton, 2000, 1). Dolayısıyla, sinizmin en temel birleşeni güvensizlik, dolayısıyla da adaletsizliktir sonucu çıkarılabilir (Eaton, 2000, 4).

Yapılan araştırmalar neticesinde ortaya çıkan görüşler incelendiğinde örgütsel adaletin bir örgüt açısından ne kadar önemli olduğunu gözlemleyebiliriz. Özellikle rgt yöneticilerinin sergilediği adaletsiz tutumlar, çalışanları olumsuz yönde etkilemekte ve onlarda şüphe ve hayal kırıklığı gibi negatif duygular geliştirmektedir. Gelişen bu negatif tutumlarla birlikte çalışanın iş verimliliği düşmekte ve örgütte karamsar bir hava oluşmaktadır. Tüm bunları göz önüne alırsak, örgütsel adalet örgüt başarısını etkileyen temel unsurlardan biridir ve örgüt yöneticilerinin göz ardı etmemeleri gereken bir konudur.

2.2.6.2. Psikolojik Sözleşme İhlali

Psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesi, sinizmin en belirgin göstergesidir. Çünkü bu ihlal sebebi ile güvensizlik duygusu meydana gelmekte ve kaybedilen güven duygusu kolaylıkla geri sağlanamamaktadır. Sözleşme ihlalleri kuramı mevcut sinizm alan yazınını bütünleştirmeye yardımcıdır (Andersson, 1996).

Psikolojik sözleşme yükümlülükleri her ne kadar iş sözleşmelerinde yer alsa da genellikle imha edilmekte ve net olarak belirtilmemektedir. Yöneticinin ve çalışanların birbirlerinden karşılıklı beklentileri vardır. Çalışanlar yöneticilerinden yüksek ücret, iş güvencesi, kariyer gelişimlerine katkı, alanlarında eğitim ve sorunlarında destek beklerken, yöneticiler ise çalışanlarından fazla mesai, görevleri dışındaki işleri de yapmalarını, kurum içinde yapacağı değişim ve transferleri kabul etmelerini, sadık olmalarını ve kurumları için en az iki yıl çalışmalarını beklemektedirler (Johnson ve Kelly, 2003). Çalışanlar aynı zamanda yöneticilerinden iyi insan olmalarını ve kendilerine nezaket erevesi içinde davranmalarını, karar alırken objektif olmalarını, ilkeli olmalarını ve kendilerinde mevcut olan yetenekleri fark etmelerini beklemektedirler (Dean, 1997). Turnley ve Feldman’a göre (1999), psikolojik sözleşme ihlali iş bırakma, işyeri ile ilgili şikyetleri dile getirme ve ihmal davranışlarını yükseltirken, örgüte bağlılığı azaltmaktadır. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmaya göre, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sinizm algıları arasında yüksek düzeyde negatif bir ilişki bulunmuştur (Yılmaz, 2013).

Cartwright ve Holmes (2006, 201) bu ihlalleri iş ortamına ilişkin ihlaller, örgüte ilişkin ihlaller ve işin kendisinden kaynaklanan ihlaller olmak üzere üç şekilde sınıflandırmışlardır. Buna göre iş ortamına ilişkin ihlaller örgüt politikası ve

uygulamaları arasındaki dengesizlikler, yetersiz ücret uygulamaları, etik olmayan davranışlar ve şirketin sosyal sorumluluğundaki eksiklikleri şeklinde açıklanmaktadır. Örgüte ilişkin ihlaller zayıf iletişim, çalışanların katılım eksiklikleri ve yönetimin değişim esnasındaki yetersizlikleri şeklinde sıralanırken, işin kendisinden kaynaklanan özellikler kişilerde oluşan rol çalışması, rol belirsizlikleri ve artan iş yükü şeklinde açıklanmaktadır.

Özgener ve diğerleri de (2008, 57) psikolojik sözleşme ihlallerini, örgütsel sinizmin önemli bir nedeni olarak ortaya koymaktadır. Psikolojik sözleşme, örgütlerde bireyler arasındaki, resmiyette görünmeyen ve açıkça ifade edilmeyen beklentiler, yükümlülükler ve vaatlerdir. Bu sözleşmenin bozulduğuna ilişkin çalışanlarda oluşan inanç, bir hayal kırıklığına yol açmakta ve bireylerde sinik tutumlara neden olmaktadır (Cartwright ve Holmes, 2006, 200).

Yapılan araştırmalar göz önüne alındığında, psikolojik sözleşme olarak adlandırılan bu yazılı olmayan kurallar ihlal edildiğinde son derece kötü sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Yöneticilerin ve çalışanların birbirlerinden bekledikleri bazı tutum ve davranışlar sergilenmediği takdirde iki tarafta da olumsuz duygular ortaya çıkmakta ve bu örgüt iklimini olumsuz yönde etkilemektedir. Tüm bunlar çalışan performansını ve dolayısıyla örgüt başarısını etkileyen ve göz ardı edilmemesi gereken önemli tutumlardır.

2.2.6.3. Kişi Rol Çatışması

Kişi-rol çatışması, çalışan değerleriyle örgüt değerlerinin çatışmasıdır. Kişi ve örgüt değerleri çatıştığında birey bir çıkmaza düşer. Bu aşamada kişi-rol çatışması yaşanır. Birey her ne kadar örgüt değerlerine öncelik verse de, kendi içinde yaşadığı içsel tepki zamanla sinizme dönüşür (Naus ve diğ., 2007, 40). Kişi kendi kimliğini bastırır ve ortaya bir yapay kimlik çıkar. Bastırılması gereken gerçek kimlik ile yapay kimlik ayrımı sürecinde ise kişi, işine, örgütüne ve çalışma arkadaşlarına karşı nefret hissi geliştirir. Hatta zamanla, iki kimliği arasında ayrım yaparken yarattığı ikiye bölümlükten iğrenmeye başlar (Abraham, 2000, 273-274). Kişi görevini tam olarak benimseyemez ve isteyerek yapmaz. Örneğin sekreterlerin gerçek duygularını yansıtmamaları ve iş hayatında farklı davranışları beklenir (Çarıkçı ve diğ., 2013; 180)

Özellikle de hizmet sektöründe çalışanlar arasında görülen rol çatışması, örgütlerin kısıtlı kaynak sağlamalarına rağmen, çalışanlarından mesleki yeteneklerini tam anlamıyla sergilemelerini beklemelerinden kaynaklanmaktadır (Andersson, 1996, 1399). Brandes ve diğerleri (2008, 235) yöneticilerin işgörenleri engellemelerini de bir sinizm nedeni olarak belirtmiştir. Örgütsel sinizm kavramı incelendiğinde, çalışanlara mesleki anlamda yeterli bir ortam sağlanmamakta ve dolayısıyla çalışanlar mesleki becerilerini kullanamamaktadır. Bu onların rol çatışması yaşamalarına sebep olmakta ve örgütlerine duydukları güveni perçinlemektedir (Abraham, 2000).

Yapılan çalışmalar göz önüne alındığında, kişi-rol çatışması bireyin doğurduğu içsel bir sorun olmakla birlikte, örgütlerin yarattığı olumsuz bir durum olarak da karşımıza çıkmaktadır. Örgütün kısıtlı kaynakla çok beklentiye girmesi ve çalışanın bu beklentiyi karşılayamaması ve bunun nedenini de kendi yetersizliği olarak görmesi kişi-rol çatışmasına sebep olan önemli faktörlerden biridir. Bunun yansıra bireyin kişiliğine ters dolayısıyla istemediği bir işi yapması da kişi-rol çatışmasını ortaya çıkaran bir sebeptir.

2.2.6.4. Diğer Nedenler

Bu üç temel nedenin yanı sıra, bazı diğer sebepler de farklı araştırmalarda, farklı yazarlarca betimlenmiştir. Bu sebeplerden de araştırmaların kronolojik sıralamasına göre bahsedecek olursak:

Mirvis ve Kanter'e göre (1991, 58), bireylerde sinik davranışların gelişmesinde üç temel unsur vardır. Bu unsurların ilki, aslında yaşadığı toplumla, çalıştığı kurumuyla, etkisi altında olduğu otoriteyle ve geleceğiyle ile uyum içinde olan bireyin veya etrafında bulunan bireylerin gerçekçi olmayan beklentileridir. Bu tür duyguları medya beslemektedir. Unsurlardan ikincisi, bireyin kendisiyle veya etrafında bulunan bireylerle ilgili yaşadığı hayal kırıklığı ve bu hayal kırıklığı sonucunda ortaya çıkan olumsuz duygularıdır. Bu unsurun oluşmasında da medyanın rolü vardır. Üçüncü unsur ise düş kırıklığıdır. Diğer bir deyişle, başkaları tarafından aldatılmak veya kullanılmak duygusudur.

Andersson ve Bateman (1997) örgüt performansının düşüklüğünün ve sert ve hızlı bir şekilde işten çıkarmanın sinik tutumlarla ilişkili olduğunu savunmuştur. Yöneticilerin yüksek maaşları ve örgütün zayıf yönetimi de örgütsel sinizmin

sebepleri arasındadır. Çalışanlar küçümsendiğini düşünmektedirler. Beklentileri karşılanmaz ve tüm bunlar sinik tutumlara yol açar (Andersson, 1996).

Reichers ve diğerlerine göre (1997) ise kişisel ve örgütsel beklentilerin karşılanmaması, çalışanlara yapılan yetersiz destek, terfi sayısındaki azlık, amaçların çatışması, aşırı rol yükü ve bunun neden olduğu stres, gittikçe artan örgütsel karmaşıklıklar, alınan kararların etkili olmayışı, iletişim yetersizliği ve psikolojik baskı örgütsel sinizmin sebeplerinin başında gelmektedir. Değişim hakkındaki bilgi yetersizliği, değişimlerin kötü yönetilmesi ve çalışanların sinizme yatkınlığı da örgütsel sinizmin nedenlerindendir.

Örgütsel sinizm ile ilgili çalışmaları incelediğimizde, sinizmin sebepleri arasında, iş yerindeki yoğunluğu, uzun çalışma saatlerini, örgütlerin küçülmesini, liderlerin ve yönetimin etkisizliğini, işyerindeki yeni fakat gereksiz görevleri, örgüt yönetim kademelerinin azaltılmasını ve dolayısıyla karar veren ve uygulayan arasındaki kademelerin hemen hemen ortadan kaldırılmasını sayabiliriz. (Dean ve diğ., 1998, 342).

Cartwright ve Holmes ise (2006, 201) bu nedenleri psikolojik sözleşme ihlalleri, gücün dengesiz dağılımı, uzun çalışma saatleri, örgüt küçülmeleri ve yeniden yapılanmaları, yıldırma, yöneticilerin işten çıkarılması, liderlerin etkin olamayışları, iş değerlerinin göz ardı edilmesi ve adaletsizlik şeklinde tanımlamışlardır.

Ayrıca Özgener ve diğerlerine göre (2008, 56) psikolojik bozukluklar ve Makyavelizm, amaca ulaşmak için her türlü araca başvurma'nın uygun olduğu savı gibi kişilik özellikleri de örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında etkilidir. (<http://tr.wikipedia.org/wiki/Makyavelizm>. [22.11.2015]). Sosyal değişim, kariyer ile ilgili yaşanan sorunlar ve yapısal gerilim de bu sebepler arasında yer almaktadır (Özgener ve diğ., 2008, 57-58).

Aşırı işgücü, karşılanmayan vaatler, yöneticilerin ikiyüzlülükleri, yönetici desteğinin azalması ve işyerlerinde azalan olanaklar sinizmin öncüleri olarak görülmektedir (Johnson ve Kelly, 2003, 630). Verilip tutulmayan sözler ve aşırı rol yükü de sinizm sebeplerindendir (Byrne ve Hochwarter, 2007). Ayrıca örgütsel sinizm azalan güven ve işteki isteksizlikle ilişkilendirilir (Pugh ve diğ., 2003, 202). Türköz ve diğerleri (2013) ise, güven ve sinizm arasında orta seviyede negatif yönde bir ilişki olduğunu vurgulamışlardır.

Alan yazını genel olarak incelediğimizde örgütsel sinizm oluşumunu etkileyen ana değişkenler şu şekilde özetlenebilir. Psikolojik sözleşme (Johnson ve Kelly, 2003), örgüte duyulan güvensizlik (Özler ve diğ., 2010), çalışanların sert ve çabuk bir şekilde işten çıkarılmaları (Andersson ve Bateman, 1997), rol çatışmaları (Naus ve diğ., 2007), örgütsel adalet algısının düşük olması (Kutunis ve Çetinel, 2009), örgütsel desteğin azalması (Kasalak ve Bilgin-Aksu, 2014), yönetici ücretlerinin yüksek olması, örgütsel performansın düşüklüğü, işten çıkarılma oranının fazlalığı (Kalağan, 2009), örgütsel bağlılık ve iş tatmininin azlığı (Nafei, 2013) ve değişimlerin yanlış yönetilmesidir (Aktaran Polat ve Meydan, 2010).

Tüm bu sebepler göz önüne alındığında, örgütsel sinizmin temel sebebini psikolojik sözleşme ihlallerine bağlı olarak ortaya çıkan negatif duygular olarak tanımlamak çokta güç değildir. Çalışmalar incelendiğinde, çalışanların örgütlerinden bekledikleri en önemli tutum adalettir ve yöneticiler çalışanlara örgütsel adaleti borçludur. Adalet her bireyin isteyeceği, istemeyene bile sunulması gereken olağan bir davranış biçimidir ve örgütlerde adaletsizlik baş gösterdiği takdirde ortaya çıkan negatif duygularla birlikte sinizmin gelişmemesi neredeyse imkansızdır.

2.2.7. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütlerde meydana gelen aşırı olumsuz davranışların birçok çalışan tarafından sergilenmesinin en önemli nedenlerinden biri örgütsel sinizmdir (Dean, 1998). Örgütsel sinizm çoğunlukla olumsuz etkiler doğurmaktadır (Kalağan, 2009). Fakat yapılan araştırmalar örgütsel sinizmin olumlu sonuçlar doğurabildiğine de vurgu yapmaktadır (Özgener, 2008, 64).

2.2.7.1. Örgütsel Sinizmin Olumsuz Sonuçları

2.2.7.1.1. Örgütsel Güvensizlik

Güven bir kişi ya da grubun yazılı ya da sözlü ifadesine yönelik duyulan inançtır. Sinizm ise bu inancı da kapsayan geniş bir kavramdır. Diğer bir deyişle, güvensizlik örgütsel sinizmin bir inanç bileşimidir (Andersson, 1996; Andersson ve Bateman, 1997, 450) ve kişinin hissettiği güven duygusu başkalarının davranışlarına ilişkin beklentileri kapsar (Özgener ve diğ., 2008, 63-64).

Araştırmalara göre, örgütsel sinizm ile örgütsel güven arasında güçlü ve negatif bir ilişki vardır (Arslan, 2012; Chiaburu ve diğ., 2013; Durmaz ve diğ., 2013; Polat,

2013: Thompson ve diğ., 2000, 4; Turner ve Valentine, 2001, 132 Türköz ve diğerleri, 2013). Buna göre çalışanın örgütsel sinizm düzeyi arttıkça örgütüne olan güveni azalmaktadır. Aralarında negatif bir ilişki bulunmaktadır. Brandes'e göre (1997, 34-35) örgütsel sinizmin duygusal ve davranışsal boyutları incelendiğinde, güvensizlik duygusunun temel bir unsur olduğu gözlemlenmektedir. Bommer ve diğerlerine göre (2005, 736) çalışandaki sinizm, güvensizlik duygusunu artırmakta ve bunun sonucunda bireyde bir çok olumsuz duygu ortaya çıkmaktadır (Bommer ve diğ., 2005, 736). Tüm bu fikirler örgütsel sinizmin güvensizliğe sebep olduğunu işaret etmektedir.

Örgütsel sinizm, örgütün dürüstlükten yoksun olduğu zamanlarda ve çalışanların güven duygusundan soyutlandığı zamanlarda daha da büyümektedir (Dean ve diğ., 1998). Ayrıca, psikolojik sözleşme ihlalinin duygusal sonuçları ve sinizm arasındaki ilişki de örgütsel güvensizliği doğurmaktadır (Johnson ve Kelly, 2003). Sinik bireyler yöneticilerine karşı güvensizlik yaşamakta ve onların çalışma güçlerini istismar edeceklerini düşünmektedirler (Kanter ve Mirvis, 1989). Örgütün kendilerini kullanacağını ve adil olmayacağını savunmaktadırlar (Eaton, 2000, 1). Ayrıca güvensizlik duygusu içinde gerginlik, hayal kırıklığı ve şüphe gibi duyguları da barındırmakta ve sinikler geleceğiyle ilgili net kararlar alamamaktadır (Aydın 2007). Tüm bu duygular örgütsel sinizm ile ortaya çıkan örgütsel güvensizliğin doğurduğu negatif unsurlar olarak ele alınabilir.

Dean, Brandes ve Dharwadkar'a göre (1998), sinikler değişim konusunda örgütlerine ve yöneticilerine güvenmemektedirler. Yöneticiler değişimle ilgili siniklerin güvenlerini kazanamazlar. Yöneticilerin dışarıya iyi bir imaj çizmek için değişim başlattıklarını düşünürler ve değişime şüpheli yaklaşırlar. Böylece çalışmak istemez ve işten soğurlar.

Örgütsel sinizmi etkileyen faktörler arasında özellikle de güven duygusunun ayrı bir yeri vardır çünkü güvensizlik duygusu öncelikle bireylerin birbirlerine önyargı ile bakmasına sebep olur. Bu önyargı zamanla kişilerin kendi içlerine kapanmasına neden olur ve kişi çevresine olumsuz duygular beslemeye başlar (Özler ve diğ., 2010, 48).

Yani tüm bu fikirler göz önüne alındığında bir örgütteki güven eksikliği çok ciddi neticeler doğurabilmektedir. Çalışanların sinizm geliştirmesi sonucunda ortaya çıkan

örgütsel güvensizlik şüphe, hayal kırıklığı ya da adalet yoksunluğu inancı gibi olumsuz duyguları da beraberinde getirmekte ve örgütü içten içe başarısızlığa ve karamsarlığa itmektedir.

2.2.7.1.2. İş Tatmini Eksikliği

Kalağan (2009, 82) iş tatminini “bireyin beklediği veya arzuladığı çıktılarla gerçekleşen çıktılar arasında yaptığı karşılaştırmalar sonucunda işine karşı beslediği duygusal tepki” olarak ifade etmiştir. Sinizm kavramı ve iş tatmini eksikliği kavramı, küçümseme gibi ortak duyguları kapsasalar da, örgütsel sinizm iş tatmini eksikliği kavramına göre çok daha genel ve güçlü bir kavramdır ve umutsuzluk, hayal kırıklığı, aşağılama ve güvensizlik kavramlarını da kapsamaktadır (Andersson, 1996, 1398; Andersson ve Bateman, 1997, 450). Dahası, örgütsel sinizm örgüte yönelik sergilenen bir tutum iken, iş tatmini işe ya da iş yaşamına yönelik sergilenen bir tutumu ifade etmektedir (James, 2005, 9).

Yapılan çalışmalara göre örgütsel sinizm ile iş tatmini arasında güçlü ve negatif bir ilişki bulunmaktadır (Abraham, 2000, 282; Bedeian, 2007; Boyalı, 2011; Chiaburu ve diğ., 2013; Eaton, 2000, Johnson ve Kelly, 2003, 638; Kahya, 2013; Nafei, 2014; Reichers ve diğ., 1997, 52; 12; Wanous ve diğ., 1994, 272). Buna göre işgörenin örgütsel sinizm düzeyi arttıkça, iş tatmini azalmaktadır. Örgütsel sinizm kişilerde işe gelme isteğini azaltır ve örgütün verimliliğini düşürür. Bu sebeple, çalışanlar potansiyelin altında bir performans sergilerler (Brandes, 1997). Psikolojik sözleşme ihlalinin duygusal sonuçları ve sinizm arasındaki ilişki de işgörenin iş tatminini olumsuz etkilemektedir (Johnson ve Kelly, 2003). Dolayısıyla psikolojik sözleşme ihlali gerçekleştikçe iş tatmini artacaktır.

Ayrıca örgütsel sinizm iş tatminsizliğine, dolayısıyla da, yetersiz performansa, moral bozukluğuna ve devamsızlığa neden olmaktadır ve bu örgüt beklentilerinin karşılanmasını olumsuz olarak etkileyebilir (Byrne ve Hochwarter, 2007). Diğer bir deyişle, iş tatmini eksikliği, örgütün hedeflerine ulaşma ihtimalini de azaltmaktadır (Kalağan, 2009, 82).

Özetle, yöneticilerin sergilediği olumsuz tutumlar sonucu çalışanlarda oluşan sinizm iş tatminsizliğine neden olmakta ve bu da çalışanın işini zevkle yapmasını engellemektedir. Severek yapılamayan bir işin verimliliği zamanla düşebilir ve bu durum gerek örgüte gerekse topluma olumsuz bir şekilde yansiyabilir. Dolayısıyla

Çalışanların beklentileri mümkün derecede karşılanmaya çalışılmalı ve iş tatminleri artırılmalıdır. Bu alışan ve örgüt açısından ve hatta toplum refahı açısından oldukça önemlidir.

2.2.7.1.3. Örgütsel Bağlılığın Azalması

Örgütsel bağlılığın zedelenmesi, örgütsel sinizm tutumun en belirgin sonuçlarındandır ve aralarında belirgin bir farklılık vardır. Örgütsel bağlılık eksikliği ifadesi örgütsel sinizm kavramına göre daha zayıf bir duyguyu ifade eder ve örgütsel bağlılık, iřėrenin örgütünde kalma niyetini ifade etmektedir (Dean, 1998, 348). Yapılan araştırmalara göre örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında güçlü bir negatif ilişki bulunmaktadır. Buna göre, iřėrenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça örgütlerine olan bağlılıkları azalmaktadır (Abraham, 2000, 282; Altınöz ve diğ., 2011; Balıkçıoğlu 2013; Brandes ve diğ., 1999; Chiaburu ve diğerleri, 2013; anak, 2014; Eaton, 2000, 12; Fındık ve Eryeşil, 2012; Johnson ve O"Leary-Kelly, 2003; Nafei ve Kaifi, 2013; Nafei, 2014; Pitre, 2004; 638; Turner ve Valentine, 2001; Trkz ve diğ., 2013; Wanous ve diğ., 2000, 143; Yıldız, 2013). Abraham'a göre (2000), çalışanlara mesleki açıdan kendilerini geliştirmeleri için yeterli imkanlar sağlanmamakta, çalışanlar engellenmektedir ve bu onların örgüte bağlılıklarını kamılamaktadır.

Brandes ve diğerlerinin (1999) yaptığı bir araştırmaya göre sinik bireyler, performanslarını direkt olarak olumlu yönde geliştirecek olan iřėc gelişim programlarına düşük katılım göstermektedirler ve bu da onların örgütsel bağlılıklarını etkilemektedir. Sinizm iřėrenlerin yetkinliğini engellemekte ve onların örgüte bağlılığını etkileyen yetenek algılarını azaltmaktadır (Abraham, 2000, 276). Bundan dolayı, sinik bireyler zamanla çalıştığı kuruma karşı bağlılıklarını ve motivasyonlarını kaybetmektedirler. (Reichers, Wanous ve Austin, 1997). Ayrıca, Psikolojik sözleşme ihlalinin duygusal sonuçları ve sinizm arasındaki ilişki iřėrenin örgüte olan bağlılığını da etkilemektedir (Johnson ve Kelly, 2003). Grldği gibi örgütsel bağlılığın azalmasında birçok etken rol oynamaktadır.

Kısacası, sinik tutuma sahip bireyler, örgütlerinin bütünlüğüne inanmamaktadırlar. Örgütsel bağlılığın bulunduğu örgütlerde, çalışanların çok daha iyi performans sergiledikleri ve işe gelmeme oranlarının daha düşük olduğu gözlemlenmiştir (Brandes, 1997).

Tüm bunlar göz önüne alındığında, örgüt çalışanlarının son derece özveriyle çalışmaları bir örgütün tam anlamıyla amacına ulaşabilmesinde önemli rol oynamaktadır. Bir işi isteyerek ve severek yapamama durumu ise çalışanın örgütüne karşı duyduğu bağlılığın azalmasıyla pek olağan bir biçimde ortaya çıkabilir. Çalışanların yaşadıkları sinizm seviyesiyle ters bir ilişkide olan örgütsel bağlılık bir örgütün başarılı olabilmesi için gerekli olan olumlu bir duygudur.

2.2.7.1.4. Tükenmişlik

Johnson ve O'Leary-Kelly (2003, 643), yaptıkları araştırmada örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında güçlü bir ilişki olduğunu vurgulamışlardır. (Alan ve Fidanboy, 2013, Johnson ve O'Leary-Kelly 2003; James, 2005; Özler ve Atalay, 2011; Shahzad ve Mahmood, 2012; Üçok ve Torun 2014) Buna göre, çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça tükenmişlik duyguları da artmaktadır. Örgütteki olumsuz davranışlarla birlikte sinikler yüksek derecede tükenmişlik hissederler ve tüm bunlar her şeyi sadece örgütleri için değil aynı zamanda kendileri için de zorlaştırır (Naus ve diğ., 2007). Özgener ve diğerleri ise (2008, 61), tükenmişliğin en fazla görüldüğü meslekleri polislik, itfaiyecilik, hemşirelik ve hosteslik şeklinde sıralamışlardır. Bu meslekler aynı zamanda örgütsel sinizmin de en çok hissedildiği mesleklerdir. Bu da bu iki kavram arasındaki bağı kanıtlamaktadır.

Tükenmişlik ve sinizm kavramlarında küçümseme ve aşağılama gibi ortak noktalar bulunsa da, aralarında farklılıklar da vardır. Tükenmişlik işgörenlerin iş yaşamından kendilerini geri çekmeleri şeklinde tanımlanırken, sinizm de geri çekilmeden ziyade çalışanların sözlü olarak ya da alaycı davranışla sergilediği savunmacılık tutumu mevcuttur. Bunu yanı sıra, örgütsel sinizm örgüte karşı gerçekleşirken, tükenmişlik işe ve müşteriye karşı gerçekleşmektedir ve tükenmişliğin ortaya çıkmasıyla çalışan hayattan çekilme davranışı gösterir (Kalağan, 2009, 87).

Bunun yanı sıra, Brandes ve Das' göre (2006, 244-245), tükenmişlikte, çalışanın hissettiği hüsrana ve hayal kırıklığı duyguları işe, diğer çalışanlara, müşterilere ve hatta kendine karşı olmaktadır. Oysaki örgütsel sinizmde bu duygular örgüt ya da üst yönetimle ilişkilendirilir. Tükenmiş insan, kendini umutsuz ve çaresiz hissetmektedir ve işe, yaşama ve diğer kişilere karşı negatif bir tutum sergilemektedir (Aydın, 2007). Ayrıca, örgütsel sinizmin bazı olumlu sonuçları da olabilir. Fakat tükenmişlik duygusu tamamen olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Brandes ve Das,

2006, 245). Dolayısıyla, tükenmişlik yaşayan bir çalışan neredeyse her şeye karşı negatif tutumlar sergiler ve karamsarlık yaşar.

2.2.7.1.5. Örgütsel Vatandaşlığın Azalması

Abraham'a göre (2000, 277) örgütsel vatandaşlık, bireyin örgütten herhangi bir beklentisi olmadan, tamamen gönüllü bir şekilde sergilediği ve belirli rol ve ihtiyaçların ötesine giden davranışlar bütünüdür. Örgütsel vatandaşlık kişilerin kendi tercihleriyle alakalıdır. Diğer bir deyişle, yönetim çalışanlarından örgütsel vatandaşlık sergilemeleri hususunda herhangi bir istekte bulunamaz veya çalışanlar örgütsel vatandaşlık sergilemediği için herhangi bir yaptırım uygulayamaz. Fakat onları bu anlamda güdüleyebilir. Örgütler, çalışanlarına değer vererek, onları bir araç olarak değil de insan olarak görerek, onlara saygı göstererek, onları destekleyerek, ihtiyaç duyduklarında yardımcı olarak ve onların beklentilerini karşılayarak, çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını destekleyebilmektedirler (Kalağan, 2009). Abraham'a göre ise (2000, 277), örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışan yeterli ücret aldığını ve adaletli davranıldığını düşündüğünde ortaya çıkabilmektedir.

Örgütsel sinizmin dikkat çeken sonuçlarından birisi de çalışanda örgütsel vatandaşlığın azalmasıdır (Abraham, 2000, 272; Andersson ve Bateman, 1997; Akduman ve Ölmez, 2011; İçerli ve Yıldırım, 2012; James, 2005; Kabataş, 2010; Nafei, 2014; Pitre, 2004; Wan, 2013). Örgütsel sinizm, diğer örgütsel davranışlarda da olduğu gibi, örgütsel vatandaşlık davranışını da olumsuz yönde etkilemektedir (Andersson ve Bateman, 1997, 455; Özgener ve diğ., 2008). Ayrıca psikolojik sözleşme ihlalinin kaynaklanan sinizm de örgütsel vatandaşlığı azaltmaktadır (Özgener ve diğ., 2008, 63). Sonuç olarak her örgütte, yaşanan örgütsel sinizm düzeyine göre şekillenen bir örgütsel vatandaşlık hissiyatı doğmaktadır. Örgütsel vatandaşlık mutlu ve adaletli örgütlerde kendiliğinden gelişen olumlu bir duygudur ve çalışanlarda oluşması örgüt açısından oldukça önem taşır.

2.2.7.1.6. İşe Yabancılaşma

Abraham' göre (2000, 282) yabancılaşma “çalışanların kendi hedeflerini başarmada yetersiz olması, kendi faaliyetlerinin ve işyerinin işleyişi üzerinde kontrolden yoksun olması”dır. Helvacı'ya göre ise (2010, 391), yabancılaşma, çalışanların üretim sürecindeki kontrollerini yitirdiğinin göstergesidir. Çalışanın yabancılaşması,

arkadaşları ve çevresiyle olan uyumunun azalması, giderek yalnızlığa sürüklenmesi ve çaresiz kalmasıyla oluşmaktadır (Kalağan, 2009, 88).

Abraham'ın çalışmasına göre (2000, 282), örgütsel sinizm ile işe yabancılaşma düzeyi arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır (Yıldız ve diğ., 2013). Buna göre, çalışanın sinizm düzeyi arttıkça, işe yabancılaşma düzeyi de artmaktadır. Çalışmanın sonucuna göre yabancılaşmanın özellikle de kişilik sinizmi, mesleki sinizm ve örgütsel değişim sinizmiyle ilişkilendirildiğini görüyoruz.

Çalışmalar göz önüne alındığında, örgütsel sinizmle ortaya çıkan işe yabancılaşma duygusu aslında örgütsel sinizmin doğurduğu önemli sonuçlardan biridir ve göz ardı edilmemelidir. İşe yabancılaşma ile ortaya çıkan mesleki yetersizlik ve yalnızlık hissiyatı gibi negatif duygular kişileri çaresizliğe sürükleyebilir. Çaresiz hisseden çalışanlar zamanla umut etmeyi bırakırlar. Geleceğe ve başarıya dair umut yeşertmeyen çalışanlar, temeli sağlam olmayan ve çökmeye mahkum örgüt demektir ki bu durum örgütler açısından oldukça tehlikelidir.

2.2.7.1.7. Diğer Sonuçlar

Bu 6 ana sonucun yanı sıra, örgütsel sinizmin bazı diğer sonuçları da farklı araştırmalarda, farklı yazarlarca betimlenmiştir. Bu araştırma sonuçlarından da kronolojik bir sıralamada yer verecek olursak:

Kanter ve Mirvis'e göre (1991, 58), sinikler örgütlerindeki insanları ve yöneticilerini "kötü" şeklinde betimleyebilirler ve kötü insanlar onları negatif olarak etkilemektedirler. Bireyler örgütlerinden veya toplumlarından tiksinebilmekte; bazı durumlarda utanç bile hissedebilmektedirler.

Andersson ve Bateman'a göre (1997) örgütte sinizm oluştuktan sonra, sadece yöneticileri, müşterileri, denetçileri ve hatta bütün organizasyonu içine almakla kalmaz, tüm toplumu etkileyecek kadar büyür. Onlara göre doğabilecek muhtemel sonuçlar ise düşük performans, çatışma, şikayet, motivasyon azalması, moral bozukluğu, devamsızlık, isteksizlik ve çalışanların hızlı devri şeklinde sıralanmıştır.

Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998), siniklerle yaptıkları görüşmeler sonucunda sinik bireylerin eleştiriden kaçındıklarını vurgulamışlardır. Çalıştıkları örgütte ilgili olumsuz tutumlar sergileyen sinikler, eğer bu duygularını yaptıkları eleştirilerle dışa vururlarsa örgüt içi ilişkileri bozulur. Bu yüzden sinikler ya duygularını içine atarlar

ve hayal kırıklığı yaşarlar ya da çevrelerinde kendisiyle aynı düşüncüyü paylaştıklarını düşündükleri arkadaşlarıyla konuşurlar. Siniklerdeki bir diğer belirti ise, siniklerin yöneticilerinin üstünlük gösteren davranışlar sergilediklerini belirtmeleridir. Siniklere göre, bu davranışlar arasında yöneticilerin arkadaşları yanında kendilerini küçük düşürmeleri, görevleri dışında işler vermeleri ve işgörenlerin yavaş çalıştığını söylemeleri bulunmaktadır. Ayrıca, örgütsel anlamda sinik bireyler, çalıştıkları kurumları hor görebilirler ve mizahı, kişisel ve mesleki amaçlarına ulaşabilmek için güçlü bir silah olarak kullanabilirler. Çalışanlar sinik davranışlarını işyerinde birbirlerine alaycı bir şekilde gülümseyerek ve anlamlı bakışmalar atarak açığa vurabilirler.

Abraham ise (2000, 270-273) örgütsel sinizmin doğurduğu sonuçları duygusal hissizlik, vurdumduymazlık, aldırılmazlık ve önem vermeme şeklinde sıralandırmıştır. Kişiler, sürekli şikayet ederler, örgütü ve iş arkadaşlarını küçümseyen tavırlar takınırlar, olaylara karşı sürekli bir karamsarlık içindedirler, başarısızlıklar sonucu hemen hayal kırıklığına uğrayabilirler ve örgütlerinin kendilerini aldattıklarını düşünürler.

Ayrıca bazı çalışmalarda örgütsel sinizmin fizyolojik sonuçlarına da dikkat çekilmiştir. Everson ve diğerleri (1997) örgütsel sinizmin kalp damar hastalıklarına neden olabileceğini vurgulamış, Smith ve diğerleri (1988) ise sinizmin kişide yarattığı stres ve mutsuzluğun, hastalıklara davetiye çıkaracağını hatta ölümle sonuçlanabileceğini belirtmiştir. Ancak sinizmin çalışanlar üzerindeki etkilerini nicel olarak ölçmek çok kolay olmadığı için, örgütsel sinizmin fizyolojik sonuçları ile ilgili çalışmaların sayısı kısıtlıdır. (Aktaran Eaton, 2000, 2)

FitzGerald'a göre (2002, 5-11) herhangi bir şirketin çalışanları gözlemlendiğinde, sinik tutumlar gözlemlenmesi güçlü bir ihtimaldir. Bu sinik tutumlar çalışanların davranışlarından ortaya konulmaktadır. Çalışanların küçümseyerek gülmeleri, yönetimle ilgili şakaları, alaycı bakışları, yöneticilerin kapılarına imalı karikatürler yapıştırmaları sinik davranışlara örnektir. Ayrıca, örgütlerinde eşitsizlik hisseden insanlar, daha fazla devamsızlık yapmaya başlarlar. Sürekli örgütü terk etmek ve bırakıp gitmek gibi bir düşünceleri vardır. Bazı çalışanlar ise kendi menfaatleri doğrultusunda hareket ederek yöneticilerinden terfi talep edebilirler ya da ücretlerinde artış isteyebilirler. Bu şekilde kendilerince eşitsizliği ortadan kaldırmış

olurlar. Kişi, kendince eşitlik sağlamak için para ya da para gibi maddi değeri olan diğer varlıkları bile çalmaya kalkabilir.

Mazella'da (2007) sinik bireyler için yaptığı araştırmada ilginç tespitler elde etmiştir. Buna göre sinik bireyler sadece geçmişlerindeki yaşantılardan dolayı acı çekmezler, aynı zamanda gelecekte meydana gelecek olayların hayal kırıklığını zamanından önce yaşarlar. Sinikler doğmazlar üretilirler ve sinik kişiler içtenliğe ve iyiliğe inanmazlar. Bunu da küçümseyici davranışlar sergileyerek ifade ederler.

Aydın'a göre (2007), örgütsel sinizmin sonucu olarak bireyler örgütlerine yeteneklerini, özelliklerini, tutum ve ideallerini yansıtmamakta, aksine, örgüt için beslediği negatif tutum ve davranışlarla işe gelmektedir.

Brown ve Gregan da (2008) çalışanların sinik davranışlarını sergilemekte iki yol kullandığını belirtmişlerdir. Buna göre çalışanlar bu davranışları ya direkt olarak sergilerler ya da bunu iletmek için iğneleyici mizah ve sözsüz iletişim kullanırlar.

Kalağan ve Güzeller'e göre ise (2009) hırsızlık, sabotaj, dolandırıcılık, kurallara uymama, işten ayrılma, itaatsizlik, devamsızlık, moralin düşmesi, çalışanların kendini yetersiz hissetmesi, değişime isteksizlik, özgüvende azalma, örgütü yetersiz bulma, olumsuz tutumlar sergileme ve iletişim ve saygı eksikliği örgütsel sinizmin sonuçlardan bazılarıdır.

Özetle, örgütsel sinizm, örgütsel güvensizlik, iş tatmini eksikliği, örgütsel bağlılığın azalması, tükenmişlik, örgütsel vatandaşlığın azalması ve işe yabancılaşmanın yanı sıra utanç, iletişim ve saygı eksikliği, moral bozukluğu, küçümseyici davranışlar, anlamlı bakışmalar ve hatta hırsızlık ve sabotaja bile sebep olabilmektedir. Daha da mühimi bu durum sadece onları değil çalıştıkları örgütleri ve dolayısıyla içinde bulundukları toplumu da kötü bir şekilde etkilemektedir. Diyojen'in "dürüst bir insan arayışı" günümüz insanının geçmişteki yansımasıdır.

2.2.7.2. Örgütsel Sinizmin Olumlu Sonuçları

Bazı araştırmacılara göre örgütsel sinizmin olumlu sonuçları da bulunmaktadır. Özgener'e göre (2008, 64) sinizm günlük faaliyet ve deneyimlerin bir parçasıdır ve özellikle genç yöneticiler için iyi bir başlangıç sağlayabilir. Diğer bir deyişle, sinizm iş çevresinde itibar kazanmak için alternatif bir yol olarak görülmüştür. (Naus ve diğ., 2007).

Ayrıca, sinizm örgütlere karşı eleştirel bir bakış açısı sağlayabilir. Örgütler değişimi belirlemek için başarısızlıkları ve bencilce davranan yönetimin etkisini, sinizmi gözlemleyerek net bir şekilde ortaya koyabilir. Bu anlamda sinizm bir değer olarak görülebilir.

Johnson ve Kelly'nin (2003, 641-643) Amerika'da 103 banka çalışanı üzerinde yaptığı bir araştırmaya göre, sinik bireyler örgütlerine karşı hayal kırıklığı ya da umutsuzluk gibi olumsuz duyguları hissetseler de, bu onların örgütsel performansını doğrudan etkilememekte ve çalışanlar olumsuz tutumlarını davranışlarına yansıtmamaktadır. Bu araştırmayı, James'in (2005) 360 okul çalışanı üzerinde yaptığı araştırma da desteklemektedir. Buna göre, sinizm bireysel performansı önemli derecede etkilememektedir.

Dean ve diğerleri ise (1998, 347) yaptıkları çalışmalarında, örgütsel sinizmin olumlu yönlerini belirtmişlerdir. Buna göre, örgütsel sinizm çalışanların kişisel özelliği değil, takındıkları bir tutumdur ve belirli bir iş ya da meslek grubuyla sınırlı değildir. Ayrıca, sinik bireyler daha az sömürülmektedir çünkü örgütlerinin bunu yapmalarına izin vermek istemezler. Dahası, adaletsizliğe karşı tutum olarak sergilenen sinizm, sinik bireylerin hileye başvurmalarına ya da çıkar ilişkileri yaşamalarına engeldir. Sinik bireyler bu davranışlarını daha iyi kontrol edebilirler.

Örgütsel sinizmin doğurduğu olumsuz sonuçlar göz önüne alındığında, doğurduğu olumlu sonuçlar dikkate alınamayacak kadar azdır.

2.2.8. Örgütsel Sinizmi Yönetme Yolları

Örgütlerde siniklerin sergilediği tepkileri azaltan faktörleri ilk olarak 2006 yılında Cole ve diğerleri araştırmıştır. Çalışanların duyularıyla sinizm düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiş ve özellikle de örgütsel değişimler sırasında, sinik tepkilerini azaltmanın yolları üzerinde durulmuştur. Buna göre, herhangi bir kriz esnasında çalışanların yaşadığı duyguların ve algıladıkları yönetici desteğinin, sinizm düzeyleri üzerindeki etkisi incelenmiş siniklerin sergiledikleri tepkiler arasında güçlü duyguların var olduğu, sinizmin sadece bilişsel boyutla açıklanamayacağı ve özellikle de sinizmin davranışsal boyutuna eğilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır (Cole ve diğ., 2006).

James'e göre (2005, 6) örgütün ve çalışanların verimli olabilmeleri için, örgütsel sinizme neden olan duyguların ve sonucunda çalışanlarca sergilenen tepkilerin

farkına varılmalıdır. Bu olumsuzlukları engellemek içinse, işgörenlerin toplumsal duyguları geliştirilmeli, onlardaki olumsuz duygular azaltılmalı ve işgörenlerin olumlu davranışları ortaya çıkarılmalıdır.

Özgener ise (2008) örgütsel sinizmi yönetmek için bazı stratejilerin kullanılması gerektiğine vurgu yapmıştır ve bu stratejileri şöyle sıralamıştır.

- Çalışanların, özellikle de kendileri için alınan kararlara, katılımları sağlanmalıdır.
- Çalışanlara destek olunmalı ve gerekirse çalışanlara danışmanlık yapılmalıdır.
- Örgütte adaletli bir sistem yürütülmelidir.
- Çalışanların iyi davranış ve performansları ödüllendirilmeli, çalışanlar rekabete yönlendirilmelidir.
- Çalışanlara iş yaşamlarında farklı fırsatlar sunulmalı, onların çalışma ortamları iyileştirilmelidir.
- Çalışanlar yapılacak olan değişiklikler konusunda bilgilendirilmeli, örgütsel değişikliklerde olaya bir de çalışanların gözünden bakılmalı ve onlarla sık sık empati kurulmalıdır.
- Geçmişten dersler çıkarılarak gelecek planları iyi yapılmalı ve zaman en etkili biçimde değerlendirilmelidir.

2.3. Sinizm ve Örgütsel Sinizm ile İlgili Yapılan Çalışmalar

2.3.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Türkiye’de, örgütsel sinizm ile ilgili yapılan araştırmalar özellikle 2000’li yılların ortalarında artış göstermiştir. İlk yapılan çalışmalar genellikle ölçek uyarlama çalışmaları olmuştur ve ölçekler Türkiye’de bir firmada test edilmiştir (Erdost ve diğ., 2007; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Güzeller ve Kalağan, 2008). Örgütsel sinizmi kavramsallaştırmaya yönelik en önemli çalışmalardan biri Özgener ve arkadaşları tarafından 2008 yılında yapılmıştır. Araştırmacılar örgütsel sinizmi ayrıntılı bir şekilde incelemiş ve örgütsel sinizmin nedenleri, boyutları ve diğer davranış biçimleriyle olan ilişkileri ve sonuçları üzerinde durmuşlardır. Alanyazın incelendiğinde, eğitim örgütlerinde örgütsel sinizm üzerine yapılan araştırmaların sınırlı sayıda olduğu gözlemlenmektedir. Gerek öğretmenlerin gerekse diğer örgüt

alışanlarının bu konu hakkındaki görüşleri net olarak araştırılamamıştır. Aşağıda özellikle de eğitim alanında yapılan çalışmalar betimlenmiştir.

Erdost ve diğerleri (2007) araştırmalarıyla öncelikli olarak “sinizm” kavramını Türkçe alanyazınına tanıtmayı amaçlamışlardır. 2007 yılında, bir tekstil firmasında 64 beyaz ve mavi yakalı çalışanla yaptıkları çalışmada araştırmacılar, örgütsel sinizm ile çalışanların yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim düzeyi, çalıştığı bölümü, çalıştığı örgüt sayısı ve pozisyonu gibi demeografik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Buna göre, nlisans bitiren çalışanların, lisans bitirenlere göre daha sinik olduklarını ortaya çıkarmışlardır. Buna neden olarak da, niversiteye girmek isteyen adayların ilk hedeflerinin dört yıllık lisans programlarına yerleşmek olduğunu, fakat lisans programlarına yerleşemeyen adayların iki yıllık yksekokullarını tercih etmek zorunda kaldıklarını ve bununda onlarda, diğerlerine göre, hayata karşı daha olumsuz bakış açısı geliştirdiğini vurgulamışlardır. Bunun yanı sıra, çalışanların genel ve örgütsel sinizm düzeyleri ile çalıştıkları bölüm ve bulundukları pozisyon değişkenleri arasında da anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Türkiye’de eğitim dışında yapılan çalışmalardan bir diğeri de Tokgöz ve Yılmaz tarafından 2008 yılında, Eskişehir ve Alanya’da, otel çalışanları üzerinde yapılmıştır. Bu araştırmaya göre yarım zamanlı (mevsimlik) otel çalışanlarının sinizm düzeylerinin, tam zamanlı otel çalışanlarına göre daha yüksek olduğu, eğitim düzeyi daha yüksek olan çalışanların diğerlerine göre daha az sinik tutumlar sergiledikleri ve kıyı otellerinde çalışanların şehirdeki otellerde çalışanlara göre daha sinik oldukları vurgulanmıştır. Ayrıca, otel çalışanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeyleri ile cinsiyetleri ve yaşları arasında anlamlı bir fark bulunmazken, çalışanların genel ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında kısmen bir ilişki bulunmuştur. Stresli kişilerin sinikliğe daha yatkın olduğu tespit edilmiştir.

Gene otel çalışanları üzerinde yapılmış bir çalışma da Tükeltürk ve arkadaşlarına aittir (2009). Bu çalışmada psikolojik sözleşme ihlalleri ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki üzerinde durulmuştur ve aralarında orta derecede pozitif bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca araştırmacılar çalışanların örgütsel sinizm ile eğitim düzeyleri arasında da anlamlı bir fark bulmuşlardır.

Eğitim alanında, Kutanis ve etinel’in (2009) yaptığı araştırmaya göre, araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algısı arasında negatif bir ilişki

gözlemlenmiştir. Bulgulara göre, örgütsel adaletsizlik, örgütsel sinizmi etkilemektedir fakat sinizm asıl olarak karşımıza adaletsizliğe karşı tepki gösterme gücü olarak çıkmaktadır. Ayrıca araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeylerinin diğer kadrolarda çalışanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Üniversitelerde yapılan diğer çalışmalarda, akademisyenlerin genel ve örgütsel sinizm düzeylerinin orta seviyede olduğu tespit edilmiştir (Kutunis ve Çetinel, 2009; Özgan ve diğ., 2012; Arslan,2012).

Gene eğitim alanında, Kalağan (2009) tarafından yapılan çalışma, 50/d kadrosu ile görev yapan araştırma görevlilerinin algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Analizler sonucunda, algılanan örgütsel destek ve örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Algılanan örgütsel desteğin örgütsel sinizm için önemli bir yordayıcı olduğu sonucuna varılmıştır.

Kalağan ve Güzeller'in (2010) Antalya'da 325 ilköğretim ve ortaöğretim öğretmeni üzerinde yaptıkları bir araştırmada, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi ile çeşitli demografik özellikleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Buna göre, öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerin ve mesleki kıdemi 21-25 yıl olan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri mesleki kıdemi 16-20 yıl olan öğretmenlerden daha düşüktür. Kalağan ve Güzeller'in bu çalışması aynı zamanda O'connell'in 1986 yılında yaptığı çalışmayı da desteklemiştir. Ayrıca, bu çalışmada, öğretmenlerin örgütsel sinizm seviyeleri ile branşları ve eğitim durumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu fakat cinsiyet ve yaşları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Çağ ise (2011), sanayi sektöründe yaptığı araştırmada örgütsel sinizmin ile örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerini incelemiştir. Buna göre, örgütsel sinizm ile örgütsel adalet arasında negatif bir ilişki olduğu gözlemlenirken, örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür.

Çağ tarafından yapılan bir başka araştırma ise (2012) otantik liderlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu araştırmada otantik liderliğe özgü kişisel farkındalık ve ahlaki değerleri içselleştirme gibi bazı kişilik özelliklerinin örgütsel sinizm ile mücadele edebildiği ortaya çıkmıştır.

Arslan'ın (2012) Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde yaptığı çalışma, akademisyenlerin genel ve örgütsel sinizm düzeylerinin orta seviyede olduğunu ve bu iki sinizm türü arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur.

Helvacı ve Çetin tarafından (2012) Uşak'taki ilköğretim öğretmenleri üzerinde yapılan araştırma ise, öğretmenlerin sinizm düzeylerini ölçmeyi amaçlamıştır. Yapılan araştırma sonucunda, çalışma süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerin çalışma süresi 1-5 yıl olan öğretmenlere göre daha çok sinizme sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Altinkurt ve diğerleri (2014) ise lise öğretmenleri üzerinde yaptıkları çalışmalarında öğretmenlerin orta derecede sinizme sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Karadağ ve diğerleri'nin (2014) Eskişehir'de 291 ilköğretim öğretmeni üzerinde yaptıkları çalışmalarında ise sinizmin okul kültürü ve okul başarısını negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Bunların dışında genel ve örgütsel sinizm üzerinde yapılan diğer çalışmalarda da iki tutum arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Akman, 2013; Aslan ve Eren, 2014; Chiabura ve diğ., 2013; Davis ve Gardner, 2004; DoğanKılıç, 2013; Hochwarter ve diğ., 2004; Kabataş, 2010; Serez ve diğ., 2012, Scott ve Zweig, 2008). Son yıllarda ise Uzun (2015, 230), Kanar (2015, 68) ve (Akman, 2013, 95) genel ve örgütsel sinizm üzerine yaptıkları çalışmalarında bu iki sinizm çeşidi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu ifade etmişlerdir.

2.3.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Örgütsel sinizm örgütsel davranış alan yazında çok yeni bir konudur. Sinizm ile ilgili alanyazında bilinen en eski çalışma 1967 yılında Arthur Niederhoffer'ın yazmış olduğu kitapta yer almaktadır. Niederhoffer yapmış olduğu bu çalışmada, polis memurlarının meslek hayatlarında giderek daha çok sinizm problemi yaşadıklarını ileri sürmüştür (Aktaran Johnson, 2007). Örgütsel sinizm araştırmaları 1980'li yılların sonundan ve 1990'lı yılların başından günümüze kadar işletme yönetimi, örgütsel davranış, iş etiği, kaynaklar yönetimi ve halkla ilişkiler gibi birçok farklı alanlarda çalışan araştırmacıların ilgi odağı olmuştur (James, 2005). 1980'lerde çalışmalar artırılmış ve sinizm 80'li yılların sonlarına doğru günümüz anlamında alanyazına girmeye başlamıştır (Helvacı, 2012).

Örgütsel sinizm ile ilgili yapılan ilk araştırmalar (Dean ve diğ., 1998; Abraham, 2000; Wanous ve diğ., 2000) genellikle bu terimin kavramsallaştırılmasına yöneliktir. Daha sonra gerçekleştirilen çalışmalarda ise sinizm tutumu ile psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel bağlılık, örgütsel politika, örgütsel güven, örgütsel adalet, iş doyumu, örgütsel değişim, liderlik, örgütsel vatandaşlık, tükenmişlik, yabancılaşma, performans, işten ayrılma niyeti, ve algılanan örgütsel destek gibi farklı değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Uluslararası alan yazını incelediğimizde, sinizm alanında yapılan çalışmaların, genelde eğitim bilimleri alanı dışında olduğunu görürüz.

O'Connell ve diğerlerinin (1986) polisler üzerinde yaptıkları bir araştırmaya göre kıdem ve örgütsel sinizm arasında inişli çıkışlı bir ilişki vardır. İşe yeni başlayanların sinizm düzeyi düşük olmasına rağmen, kıdem düzeyleri arttıkça sinizm düzeyleri de artmaktadır. Fakat ne var ki kıdem düzeyleri daha da ilerleyen çalışanların sinizm düzeylerinin tekrar azaldığı görülmektedir (Aktaran James, 2005). James'e göre örgütsel sinizm ile kıdem arasında böyle eğrisel bir ilişki olmasının sebebi şöyle açıklanmıştır. İşlerine henüz başlayan çalışanlar mesleklerinde ilerleyebilmek için örgütleriyle özdeşleşme ihtiyacı duyarlar. Fakat zaman ilerledikçe kişiler örgütün işleyiş ve uygulamalarıyla ilgili hayal kırıklığı yaşarlar ve sinik tutumlar sergilemeye başlarlar. Kıdemleri daha da ilerledikçe onları bu hayal kırıklığına uğratan durumlar onları artık şaşırtmamaya başlar, kişiler olumsuz durumlara duyarsızlaşırlar ve böylece sinizm düzeyleri düşer.

Kanter ve Mirvis (1989) Amerikalı işgörenlerin %43'ünün örgütlerinde sinizm yaşadıklarını belirtmişler ve sinizmi kişinin, kendisiyle, toplumla, diğer insanlarla ve kurumlarla yaşadığı hayal kırıklığı olarak ele almışlardır. Mirvis ve Kanter ayrıca 1991 yılında yaptıkları çalışmada, sinizm ile yaş arasındaki ilişkiye dikkat çekmişler ve genç çalışanların (18-25) daha yaşlı (55 ve üzeri) çalışanlara göre daha sinik olduklarını vurgulamışlardır. Çalışmada dikkat çeken diğer bulgular ise erkek çalışanların bayan çalışanlara göre ve bekar olan çalışanların evlilere göre daha sinik olmalarıdır. Ayrıca, ikili, bu çalışmada Amerikalı işgörenlerin %48'inin sinizm yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

Andersson ve Bateman ise (1997) çalışmalarında, beyaz yakalı çalışanlar arasında sinizmin ortaya çıkma sebepleri olarak yüksek yönetici ücretlerini, örgüt

performansının düşüklüğünü ve çalışanların işten aniden ve haber verilmeden çıkarılmasını göstermişlerdir.

Reichers, Wanous ve Austin (1997) ise çalışmalarında, işgörenlerin %53'ünün yüksek düzeyde sinizm yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bu çalışmada, değişimin zamanla ortaya çıkan doğal bir sonuç olduğuna, ama gene de örgütsel değişimin bireyler için kötümserlik ifade ettiğine değinmişler ve değişime yönelik sinizm ile çalışan motivasyon ve bağlılığı arasında negatif bir ilişki saptamışlardır.

Sinizm konusunda yapılan sınırlı sayıdaki çalışmalarından birisi de Wanous (1997) tarafından gerçekleştirilmiş ve örgütsel değişimin yanlış yönlendirilmesinin örgüt içinde sinizmi güçlendirdiği yargısına varılmıştır. Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998) ise Asya ve Avrupa'da yaptıkları çalışmalarla alanyazında "sinizm" diye anılan bu tutuma dikkatleri çekmişler ve bu konuda ayrıntılı araştırmalar yapmışlardır. Örgütsel sinizm ile benzer diğer tutumlar arasındaki ilişkilere eğilmişlerdir.

Brandes ve diğerleri (1999) bir işletmede çalışan 129 yönetici ve işgören üzerinde bir çalışma yapmışlardır. Çalışmalarında, özellikle de, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bir negatif ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca, örgütsel sinizm ile işgören katılımı arasında da negatif bir ilişki saptanmıştır. Bu çalışmadan elde edilen bir diğer bulgu ise yöneticiler ile işgörenlerin örgütsel sinizm tutumlarının farklılaşmasıdır. Sinik yöneticiler örgütlerine, sinik işgörelere göre daha bağlıdırlar ve katılım düzeyleri de daha yüksektir.

Abraham (2000) yaptığı çalışmada sinizmin beş türünü ortaya koyarak, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, iş tatmini ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkileri incelemiş, bu tutumlar arasında bulunan negatif ve pozitif ilişkileri saptamıştır. Abraham'ın bu araştırması, alanyazında sinizmi kavramsallaştırmaya yönelik en önemli çalışmalardan biri olarak kabul görmektedir.

Eaton (2000) çalışmalarını tam ya da yarı zamanlı çalışan 124 öğrenci üzerinde yapmıştır. Bu araştırmada örgütsel sinizm ile sosyal motivasyon arasındaki ilişkiye dikkat çekilmiştir. Buna göre, sinik olamayan bir işgörenin, sinik olan işgörenden daha sosyal olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada, kişinin yaşadığı mutluluk, umut, kızgınlık gibi duyguların, kişinin sergilemiş olduğu davranışlar üzerindeki

etkileri de incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, bireyin örgütüne karşı sergilediği olumsuz davranışları, kızgınlık duygusu, umutsuzluk ve sempati eksikliği ile ilişkilidir.

Örgütsel adaletsizlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki ise FitzGerald (2002) tarafından araştırılmış ve aralarında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Buna göre örgütsel adaletsizlik, örgütsel sinizmin habercisi niteliğindedir. Örgütsel adaletsizliğin tüm boyutları, örgütsel sinizmi etkilemektedir. Bateman'ın (1992, 768) yaptığı araştırmaya göre çalışanlar örgütlerinde adaletsizlik olduğunu hissettiklerinde daha bıkkın hissetmeye ve kuşkucu davranmaya başlarlar.

Pugh ve arkadaşları (2003) bir önceki işlerinden çıkarılan iş görenlerin, bu kötü deneyim nedeniyle, daha sonraki işlerinde güven eksikliği yaşadıklarını saptamışlardır. Bu da örgütsel sinizmi tetikleyen önemli bir unsurdur. Araştırmacılar, işverenlerin çalışanı işten çıkarmasını bir psikolojik sözleşme ihlali olarak vurgulamış ve psikolojik sözleşme ihlallerinin örgütsel sinizmi büyük ölçüde etkilediklerinin altını çizmişlerdir.

İş doyumu ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki Johnson ve Kelly (2003) tarafından incelenmiştir ve aralarında negatif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Bu ilişki özellikle iş doyumu ile örgütsel sinizmin bilişsel ve duygusal boyutları arasındaki ilişki gözlemlenmiştir. İş doyumunun yanı sıra, psikolojik sözleşme ihlalinin, örgütsel bağlılığın, duygusal tükenme davranışının ve işten ayrılmanın da örgütsel sinizmin bilişsel ve duygusal boyutları arasındaki ilişkileri incelenmiştir. Buna göre, örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişki gözlemlenirken, psikolojik sözleşme ihlali, duygusal tükenme ve işten ayrılma ile örgütsel sinizm arasında pozitif ilişkiler saptanmıştır.

Delken (2004) bir çağrı merkezinde yaptığı araştırmayla, örgütsel sinizm ve demografik özellikler arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamıştır. Elde edilen sonuca göre, psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel sinizm ilişkisi arasında demografik değişkenlerin etkisi yoktur. Sadece medeni durum değişkeni ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre; bekâr bireylerin örgütsel sinizm düzeyleri evlilere göre daha yüksektir.

Bommer ve diğerleri ise (2005) dönüşümcü liderlik davranışları ile örgütsel değişim sinizm arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Buna göre, dönüşümcü liderlik davranışları

ile örgütsel değişim sinizmi arasında negatif bir ilişki vardır. Diğer bir deyişle, dönüşümcü liderlik davranışları örgütsel değişim sinizmini azaltmaktadır.

James (2005) ise ABD’de 360 okul çalışanı üzerinde yaptığı çalışmada, örgüt politikalarının, örgütsel adaletin, psikolojik sözleşme ihlalinin ve algılanan örgütsel desteğin örgütsel sinizmi oluşturmada önemli etkilere sahip olduklarını belirtmişlerdir. Bu dört öncül sinizmi ciddi şekilde etkilemektedir. Ayrıca bu çalışmada, kontrol odağı ve örgütsel ruhun örgütsel sinizmin ara değişkenleri olduğu belirtilmiştir. Araştırmada dikkat çeken diğer bir nokta ise örgütsel sinizmin, bireyin iş gerilimini, örgütsel vatandaşlığını, işte sergilediği davranışlarını, örgüt içi uyumunu ve performansını olumsuz etkilediğidir.

İş yükündeki artışın sinizme olan etkisi Cartwright ve Helmes tarafından araştırılmıştır (2006). Buna göre iş yükündeki artış, çalışan sağlığına ve özel hayatına zarar vermekte ve bu da örgütsel sinizmi önemli derecede artırmaktadır. Yazarlara göre işin anlamının farkına varılmalı ve bu sorunların önlemleri alınmalıdır. Naus ve arkadaşları (2007) yaptığı çalışmada, örgütsel sinizm ile örgütsel değerler ve iş özerkliği arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Buna göre, değer uyumsuzluğunun örgütsel sinizmi artırdığı, işteki özerkliğin ise azalttığı kanısına varılmıştır. Örgüte dayalı saygı ise bu iki ilişkiye aracılık etmektedir.

Algılanan örgütsel destek ve sinizm ilişkisi ile ilgili bir araştırma da Byrne ve Hochwarter (2007) tarafından yapılmıştır. Araştırmaya göre sinizm düzeyi yüksek olan çalışanların destek algılarını olumsuz bir şekilde algıladıklarını belirlemişlerdir. Siniklerin performansının en yüksek olduğu zamanların, algılanan desteğin orta düzeyde olduğu zamanlarla aynı olduğunu belirtmişlerdir. Algılanan destek yüksek ya da düşük olduğunda ise siniklerin performansının düştüğü gözlemlenmiştir.

Bernerth ve diğerleri ise (2007) örgütsel değişim odaklı bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışmaya göre, örgütsel değişimin değişkenleri adalet, bağlılık ve değişime bağlı ortaya çıkan sinizmdir. Yöneticinin sergilediği adaletin, örgütsel değişim sinizminin ve çalışanların değişime karşı olumlu olmayışlarının en önemli sebebi olduğunu göstermişlerdir. Wu ve diğerleri (2007) dönüşümcü liderlik ile örgütsel değişime bağlı işgören sinizmi arasındaki ilişkiyi ele almışlardır ve aralarında negatif ilişki saptamışlardır. Bu araştırmada aynı zamanda “grup uyumu” kavramına dikkat çekmişlerdir. Çalışanın grup uyumu algısının arttıkça, dönüşümcü liderlik ile

örgütsel değişime bağlı işğören sinizmi arasındaki ilişkinin düzenlendiği ve dönüşümcü liderliğin etkisinin arttığı vurgulanmıştır.

Wilkwerson ve diğerlerinin (2008) yaptığı bir araştırmaya göre örgütsel sinizm ile kişinin samimi iş arkadaşlarının kötü söz ve davranışları arasında da pozitif bir ilişki saptanmıştır. Brandes ve diğerlerinin (2008) çalışması da iş güvensizliği algısı ile karşılaştıklarında, örgütsel sinizme sahip olan bireylerin, bu tutuma sahip olmayanlara göre daha çok çaba harcadıklarını vurgulamıştır.



3. YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları ve verilerin analizi başlıkları ele alınmıştır.

3.1. Araştırmanın Deseni

Bu araştırma, yabancı diller yüksekokullarındaki öğretim elemanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi için gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmada nicel araştırma yaklaşımlarından biri olan ilişkisel desen tercih edilmiştir. Nicel yöntemde daha önceden hazırlanmış bir soru formu uygulanır ve sayısal değerler doğrultusunda elde edilen sonuçlarla birlikte bir genelleme yapılabilir. İlişkisel desen ise “iki ya da daha fazla değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modeli” olarak tanımlanmaktadır (Karasar, 1994, 81).

3.2. Evren ve Örneklem

Evren, Büyüköztürk ve diğ. (2012) tarafından, araştırma sonuçlarını genelleleyebileceğimiz elemanlar bütünü olarak tanımlanırken, örneklem ise belirli kriterler dahilinde evrenden seçilen ve evreni temsil edeceği varsayılan en küçük küme olarak ifade edilmektedir. Bu araştırmanın evrenini İstanbul ilinde bulunan devlet ve vakıf üniversitelerinin yabancı diller yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Yapılan araştırmalar sonucu, İstanbul ilinde bulunan devlet ve vakıf üniversitelerinin yabancı diller yüksekokullarında 2014 yılında görev yapmakta olan öğretim elemanlarının sayısının 756’sı devlet üniversitesi, 2591’i vakıf üniversitesi çalışanı olmak üzere 3347 olduğu saptanmıştır. Büyüköztürk ve diğ.’e göre (2012) evren büyüklüğü 3000 olan gruplar için olması gereken örneklem sayısı 341’dir.

Araştırma örneklemini ise, İstanbul’da bulunan altı vakıf ve üç devlet üniversitesi oluşturmaktadır. Örneklemi oluşturan üniversiteler, örneklem sayısı göz önünde bulundurularak ve kolay ulaşılabilirlik durumları göz önüne alınarak seçilmiştir. Bu çalışmada kullanılan ölçek toplamda 352 öğretim elemanına uygulanmıştır fakat uygulanan ölçeklerin 18 tanesi eksik ya da hatalı cevaplandığı için dikkate alınmamıştır. Çalışmada 186’sı vakıf üniversitelerinden, 148’i ise devlet üniversitelerinden olmak üzere toplam 334 öğretim elemanı yer almıştır. Araştırmada veri toplama aracı online olarak yapılmıştır. Fakat yeterli geri dönüş sağlanamayınca araştırmayı yürüten tarafından bizzat okullara gidilerek uygulanmıştır. Katılımcılara ilişkin diğer demografik bilgiler tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2: Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Demografik Bilgileri

Bağımsız Değişkenler		N	%
Kurum Türü	Devlet Üniversitesi	148	44,3
	Vakıf Üniversitesi	186	55,7
Cinsiyet	Erkek	74	22,2
	Kadın	260	77,8
Yaş Aralığı	21-30	102	30,5
	31-40	136	40,7
	41-50	79	23,7
	51 ve Üstü	17	5,1
Eğitim Durumu	Lisans	167	50,0
	Yüksek Lisans	124	37,1
	Doktora	43	12,9
Akademik Unvan	Okutman	162	48,5
	Okutman Doktor	7	2,1
	Öğretim Görevlisi	147	44,0
	Öğretim Görevlisi Doktor	16	4,8
	Uzman	2	,6
Mesleki Kıdem	1-10 Yıl	129	38,6
	11-20 Yıl	156	46,7
	21-30 Yıl	38	11,4
	31 Yıl ve Üstü	11	3,3
Gelir Düzeyi	2000-3000 TL	40	12,0
	3001-4000 TL	225	67,4
	4001-5000 TL	60	18,0
	5001 TL ve Üstü	9	2,7
Mesleğini Severecek Yapma	Evet	305	91,3
	Hayır	29	8,7
Medeni Durum	Evli	224	67,1
	Bekâr	110	32,9
TOPLAM		334	100

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının demografik bilgileri incelendiğinde; toplam 334 kişilik bir örneklem grubu olduğunu görmekteyiz. Kurum türü değişkenine baktığımızda, 148 (%44,3) örneklemin devlet üniversitelerinde, 186 (%55,7) örneklemin ise vakıf üniversitelerinde görev yaptığını görmekteyiz. Cinsiyet değişkenine baktığımızda, 74 (%22,2) örneklemin erkek, 260 (%77,8) örneklemin kadın olduğunu görmekteyiz. Yaş aralığı değişkenine baktığımızda, 102 (%30,5) örneklemin 21-30 yaş aralığında, 136 (%40,7) örneklemin 31-40 yaş aralığında, 79 (%23,7) örneklemin 41- 50 yaş aralığında, 17 (%5,1) örneklemin 50 ve üzeri yaş aralığında olduğunu görmekteyiz. Eğitim durumu değişkenine baktığımızda, 167 (%50) örneklemin lisans mezunu, 124 (%37,1) örneklemin yüksek lisans mezunu, 43 örneklemin ise doktora mezunu olduğunu görmekteyiz. Akademik unvan değişkenine baktığımızda, 162 (%48,5) örneklemin okutman, 7 (%2,1) örneklemin okutman doktor, 147 (%44) örneklemin öğretim görevlisi, 16 (%4,8) örneklemin öğretim görevlisi doktor, 2 (%0,6) örneklemin ise uzman olduğunu görmekteyiz. Mesleki kıdem değişkenine baktığımızda, 129 (%38,6) örneklemin 1-10 yıl arası, 156 (%46,7) örneklemin 11-20 yıl arası, 38 (%11,4) örneklemin 21-30 yıl arası, 11 (%3,3) örneklemin 31 ve üzeri yıl arası kıdemi olduğunu görmekteyiz. Gelir düzeyi değişkenine baktığımızda, 40 (%12) örneklemin 2000-3000TL arası, 225 (%67,4) örneklemin 3001-4000TL arası, 60 (%18) örneklemin 4001-5000TL arası, 9 (%2,7) örneklemin 5001 ve üzeri TL arası geliri olduğunu görmekteyiz. Mesleğini severek yapma değişkenine baktığımızda, 305 (%91,3) örneklemin evet, 29 (%8,7) örneklemin hayır dediğini görmekteyiz. Medeni durum değişkenine baktığımızda ise 224 (%67,1) örneklemin evli, 110 (%32,9) örneklemin bekar olduğunu görmekteyiz.

3.3. Veri Toplama Araçları

Yapılan araştırmada kullanılan veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Aracın giriş bölümünde ölçeğin konusu ve amacı açıklanmış ve ölçek sonuçlarının gizli tutulacağını bilgisi verilmiştir. Veri toplama aracının ilk bölümünde ise öğretim elemanlarının bazı demografik özelliklerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen “Kişisel Bilgi Formu” kullanılırken aracın ikinci bölümünde öğretim elemanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeylerini ölçmek için “Genel ve Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ve on maddeden oluşan genel sinizm ölçeği Wrigtsman (1992) tarafından geliştirilmiş ve H. Ebru

Erdost ve diğ. (2007) tarafından Türkçeye çevrilmiştir. 13 maddeden oluşan örgütsel sinizm ölçeği ise Brandes (1997) tarafından geliştirilmiş ve Türkçe çevirisi H. Ebru Erdost ve diğ. (2007) tarafından yapılmıştır. Veri toplama araçları aşağıda genel olarak tanıtılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu:

Kişisel bilgi formu araştırmacı tarafından araştırmanın bağımsız değişkenleri hakkında veri toplamak amacıyla oluşturulmuştur. Öğretim elemanlarının demografik özelliklerini belirlemek amacıyla çalıştıkları kurum, cinsiyetleri, yaş aralıkları, eğitim düzeyleri, akademik unvanları, mesleki kıdemleri, gelir düzeyleri, medeni durumları ve mesleklerini isteyerek seçip seçmedikleri sorulmuştur.

3.3.2. Genel ve Örgütsel Sinizm Ölçeği:

Ölçekte beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Brandes, Dhalwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş, Ebru Erdost (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış olan “Örgütsel Sinizm Ölçeği” 13 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçek, Brandes ve diğ. (1997) tarafından öncelikle 14 madde olarak hazırlanmıştır. Fakat aynı araştırmacılar 1999 yılında ölçeği revize etmişler ve ölçeği 13 maddeye indirgemişlerdir. Hazırlanan örgütsel sinizm ölçeği üç boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlardır. Ölçekte bilişsel boyutta beş madde bulunurken duyuşsal ve davranışsal boyutlarda dörder madde bulunmaktadır. Boyutlar teker teker ele alındığında 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 hesaplamıştır. Ölçeklerin Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları bilişsel boyut için 0,912, duyuşsal boyut için 0,864 davranışsal boyut için 0,719'dur. Brandes'ın (1997) ölçeğinin güvenirliği, 0,913 ile son derece yüksek bir güvenirliğe sahipken, Brandes'ın (1997) ölçeğinden faktör analizi sonucunda oluşmuş olan üç boyutun (biliş, duyuşsal tepki ve davranış) akademik yazına uygun olarak birbirleriyle 56 ilişkisi orta derecede (0,465–0,594 arası) ve oldukça anlamlıdır. Veri toplama aracının ikinci bölümünde yer alan ölçeğin son 13 maddesi örgütsel sinizmi ölçmeye yönelik olan maddelerdir.

Wrigtsman (1992) tarafından geliştirilmiş ve H. Ebru Erdost ve diğ. (2007) tarafından Türkçeye çevrilmiş olan “Genel Sinizm Ölçeği” ise 10 maddeden

oluşmaktadır ve veri toplama aracının ikinci bölümünde yer alan ölçeğin ilk 10 maddesini oluşturmaktadır. Erdost ve diğ.'nin (2007) çalışmasında genel sinizm ölçeklerinden Wrightsman'ın (1991) ölçeğinin güvenilirliği Kanter ve Mirvis'in (1991) ölçeğinden daha yüksek çıkmıştır. Sırasıyla ölçeklerin Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları 0,827 ve 0,764'tür.

3.4. Verilerin Analizi:

Araştırmada verilerin çözümlenmesinde SPSS (Sosyal Bilimler için İstatistik Programı) paket programı kullanılmıştır. SPSS programından yararlanılarak, yabancı diller yüksekokullarındaki öğretim elemanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi için; aritmetik ortalama ($\bar{X}$), standart sapma (SS), bağımlı gruplarda t-Testi, tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) testleri kullanılmıştır.

Öğrencilerin ölçeklerde verdikleri yanıtların karşılaştırılması ve yorumlanabilmesi için önce ölçekteki maddelerden alınan puanlar toplanmış ve analizlerde bu puanlar kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan beşli derecelendirme ölçeğine uygun olarak elde edilen ağırlıklı ortalama puanlarının derecelendirilmesi ve yorumlanması için

1.00 - 1.79 (Hiç Katılmıyorum),

1.80 - 2.59 (Katılmıyorum),

2.60 - 3.39 (Kararsızım),

3.40 - 4.19 (Katılıyorum),

4.20 - 5.00 (Tamamen Katılıyorum) aralıkları kullanılmıştır.

4. BULGULAR

Araştırma kapsamında kullanılan genel ve örgütsel sinizm ölçeğine ait puanların normalliğinin denetlenmesi amacıyla yapılan Tek Örneklem Kolmogrov-Smirnov testi sonucunda, ölçek puanlarının dağılımının normal olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($p>.05$). Buna göre daha sonra uygulanacak testler için dağılımın normal olduğu varsayımı kabul edilmiş ve parametrik testler tercih edilmiştir.

4.1. Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki Analizi

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, genel ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığını anlamak için korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 3: Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki Analizi

		$\bar{X}$	Standart Sapma	Genel Sinizm	Örgütsel Sinizm
Genel Sinizm	PearsonCorrelation			1	,505
	Sig.	33,20	,71		,000*
	N			334	334
Örgütsel Sinizm	PearsonCorrelation			,505	1
	Sig.	32,40	,75	,000*	
	N			334	334

* $p<0,01$

Yapılan 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 ($r=0,50$, $p < 0,01$).

4.2. Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeylerine Ait Betimsel Analiz Bulguları

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, genel ve örgütsel sinizm ölçeğinden elde ettikleri puanların hem ölçeğin tamamı için hem de örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarının betimleyici istatistik sonuçları incelendiğinde, ölçeğin tamamını toplam 334 öğretim elemanı yanıtlamıştır. Genel sinizm ölçeğinden elde edilen en düşük puanın 14 ve en yüksek puanın 47 olduğu gözlemlenirken, örgütsel sinizm ölçeğinin tamamından elde edilen en düşük puanın 20 ve en yüksek puanın ise 63 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların genel sinizm ölçeğinden elde ettikleri puanların

aritmetik ortalaması ise 33,26 iken, örgütsel sinizm ölçeğinin tamamından elde ettikleri puanların aritmetik ortalaması 42,24 olarak bulunmuştur.

Tablo 4: Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeylerine Ait Betimsel Analiz Bulguları

Alt Boyutlar	N	En Düşük Puan	En Yüksek Puan	$\bar{X}$	Standart Sapma
Genel Sinizm	334	14,00	47,00	33,26	7,14
Bilişsel Boyut	334	6,00	25,00	16,53	4,26
Duyuşsal Boyut	334	4,00	20,00	12,06	4,28
Davranışsal Boyut	334	5,00	20,00	13,65	3,29
Örgütsel Sinizm	334	20,00	63,00	42,24	9,75

Örgütsel sinizm ölçeğinin alt boyutları için en yüksek ve en düşük puan, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ayrı ayrı incelenmiştir. Buna göre bilişsel boyutta elde edilen en düşük puanın 6 ve en yüksek puanın 25 olduğu bulunmuştur. Bu alt boyuttan elde edilen puanların aritmetik ortalaması ise 16,53 ve standart sapması 4,26'dır. Duyuşsal boyut incelendiğinde elde edilen en düşük puanın 4 ve en yüksek puanın 20 olduğu bulunmuştur. Bu alt boyuttan elde edilen puanların aritmetik ortalaması ise 12,06 ve standart sapması 4,28'dir. Davranışsal boyutunda ise elde edilen en düşük puanın 5 ve en yüksek puanın 20 olduğu bulunmuştur. Bu alt boyuttan elde edilen puanların aritmetik ortalaması 13,65 ve standart sapması 3,29 olarak bulunmuştur.

4.3. Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Kurum Türü Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, genel ve örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin görüşlerinin kurum türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi için ilişkisiz örneklemeler için *t*-testi uygulanmıştır.

Tablo 5: Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Kurum Türü Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Alt Boyut	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	<i>t</i> -testi		
					<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

Yapılan ilişkisiz örneklemeler için t-testi sonucunda sırayla, devlet ($\bar{x}=28,99$) ve vakıf ($\bar{x}=36,65$) üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının genel sinizm ölçeğinden elde ettikleri puanların aritmetik ortalamaları arasında yüksek düzeyde anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($t_{(332)}=11,51$, $p<.05$). Örgütsel sinizm ölçeğinin bilişsel alt boyutunda devlet ($\bar{x}=14,86$) ve vakıf ($\bar{x}=17,86$) üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($t_{(332)}=6,80$, $p<.05$). Örgütsel sinizm ölçeğinin duyuşsal alt boyutunda devlet ($\bar{x}=9,47$) ve vakıf ($\bar{x}=13,96$) üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($t_{(332)}=10,49$, $p<.05$). Örgütsel sinizm ölçeğinin davranışsal alt boyutunda devlet ($\bar{x}=11,95$) ve vakıf ($\bar{x}=14,99$) üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($t_{(332)}=9,45$, $p<.05$).

4.4. Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, genel ve örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi için ilişkisiz örneklemeler için t-testi uygulanmıştır.

Tablo 6: Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Alt Boyut	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	t -testi		
					t	Sd	p
Genel Sinizm	Kadın	260	33,36	7,24	,498	332	,619
	Erkek	74	32,89	6,83			
Bilişsel Boyut	Kadın	260	16,60	4,27	,570	332	,569
	Erkek	74	16,28	4,24			
Duyuşsal Boyut	Kadın	260	12,01	4,34	-,386	332	,700
	Erkek	74	12,23	4,09			
Davranışsal Boyut	Kadın	260	13,65	3,26	,034	332	,973
	Erkek	74	13,63	3,40			

Yapılan ilişkisiz örneklemeler için t-testi sonucunda sırayla, genel sinizm ölçeğinde kadınların ($\bar{x}=33,36$) ve erkeklerin ($\bar{x}=32,89$) elde ettikleri puanların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($t_{(332)}=,498$, $p>.05$). Örgütsel sinizm ölçeğinin bilişsel alt boyutunda kadınların ($\bar{x}=16,60$) ve erkeklerin

($\bar{x}=16,28$) elde ettikleri puanların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($t_{(332)}=-,570$, $p>.05$). Örgütsel sinizm ölçeğinin duyuşsal alt boyutunda kadınların ($\bar{x}=12,01$) ve erkeklerin ($\bar{x}=12,23$) elde ettikleri puanların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($t_{(332)}=-,386$, $p>.05$). Örgütsel sinizm ölçeğinin davranışsal alt boyutunda kadınların ($\bar{x}=13,65$) ve erkeklerin ($\bar{x}=13,63$) elde ettikleri puanların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($t_{(332)}=,034$, $p>.05$).

4.5. Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Mesleğini Sevme Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, genel ve örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin görüşlerinin mesleğini sevmeye değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi için ilişkisiz örneklemeler için *t*-testi uygulanmıştır.

Tablo 7: Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Mesleğini Sevme Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Alt Boyut	Gruplar	N	$\bar{x}$	SS	<i>t</i> -testi		
					<i>t</i>	<i>Sd</i>	<i>p</i>
Genel Sinizm	Evet	305	33,06	7,04	-1,651	332	,100
	Hayır	29	35,34	7,99			
Bilişsel Boyut	Evet	305	16,48	4,24	-,754	332	,451
	Hayır	29	17,10	4,46			
Duyuşsal Boyut	Evet	305	11,92	4,24	-1,926	332	,055
	Hayır	29	13,52	4,48			
Davranışsal Boyut	Evet	305	13,61	3,23	-,605	332	,545
	Hayır	29	14,00	3,83			

Yapılan ilişkisiz örneklemeler için *t*-testi sonucunda sırayla, genel sinizm ölçeğinde evet diyenlerin ($\bar{x}=33,06$) ve hayır diyenlerin ($\bar{x}=35,34$) elde ettikleri puanların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($t_{(332)}=-1,651$, $p>.05$). Örgütsel sinizm ölçeğinin bilişsel alt boyutunda evet diyenlerin ($\bar{x}=16,48$) ve hayır diyenlerin ($\bar{x}=17,10$) elde ettikleri puanların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($t_{(332)}=-,754$, $p>.05$). Örgütsel sinizm ölçeğinin duyuşsal alt boyutunda evet diyenlerin ($\bar{x}=11,92$) ve hayır diyenlerin ($\bar{x}=13,52$) elde ettikleri puanların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($t_{(332)}=-1,926$, $p>.05$). Örgütsel sinizm ölçeğinin davranışsal alt boyutunda evet

diyenlerin ($\bar{x}=13,61$) ve hayır diyenlerin ($\bar{x}=14,00$) elde ettikleri puanların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($t_{(332)}=-,605$, $p>.05$).

4.6. Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Medeni Hal Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, genel ve örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin görüşlerinin medeni hal değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi için ilişkisiz örneklem için *t*-testi uygulanmıştır.

Tablo 8: Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Medeni Hal Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Alt Boyut	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	t -testi		
					t	Sd	p
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			

* $p<0,05$

Yapılan ilişkisiz örneklem için *t*-testi sonucunda sırayla, genel sinizm ölçeğinde evli olanların ($\bar{x}=32,66$) ve bekar olanların ($\bar{x}=34,48$) elde ettikleri puanların aritmetik ortalamaları arasında orta düzeyde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. ($t_{(332)}=2,208$, $p<.05$). Örgütsel sinizm ölçeğinin bilişsel alt evli olanların ($\bar{x}=16,39$) ve bekar olanların ($\bar{x}=16,60$) elde ettikleri puanların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($t_{(332)}=-,427$, $p>.05$). Örgütsel sinizm ölçeğinin duyuşsal alt boyutunda evli olanların ($\bar{x}=12,39$) ve bekar olanların ($\bar{x}=11,90$) elde ettikleri puanların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($t_{(332)}=,990$, $p>.05$). Örgütsel sinizm ölçeğinin davranışsal alt boyutunda evli olanların ($\bar{x}=14,07$) ve bekar olanların ($\bar{x}=13,44$) elde ettikleri puanların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($t_{(332)}=-1,665$, $p>.05$).

4.7. Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, genel ve örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin görüşlerinin yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi için Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way ANOVA) yapılmıştır. Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizine ilişkin veriler tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9: Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Puan	Grup	N	$\bar{X}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Fark
Genel Sinizm	21-30 Yaş	(1) 102	34,53	6,49	Gruplar Arası	388,334	4	97,083	1,923	,106	
	31-40 Yaş	(2) 136	32,85	7,00	Gruplar İçi	16605,522	329	50,473			
	41-50 Yaş	(3) 79	32,81	7,70							
	51-60 Yaş	(4) 15	31,80	8,59							
	60 Yaş ve +	(5) 2	24,50	7,78							
Bilişsel Boyut	21-30 Yaş	(1) 102	16,29	4,39	Gruplar Arası	182,502	4	45,626	2,562	,038*	2-4
	31-40 Yaş	(2) 136	17,16	4,30	Gruplar İçi	5858,635	329	17,807			2-5
	41-50 Yaş	(3) 79	16,26	3,70							
	51-60 Yaş	(4) 15	14,60	4,98							
	60 Yaş ve +	(5) 2	11,00	1,41							
Duyuşsal Boyut	21-30 Yaş	(1) 102	12,42	4,12	Gruplar Arası	93,364	4	23,341	1,277	,279	
	31-40 Yaş	(2) 136	12,15	4,24	Gruplar İçi	6013,439	329	18,278			
	41-50 Yaş	(3) 79	11,70	4,41							
	51-60 Yaş	(4) 15	11,40	4,94							
	60 Yaş ve +	(5) 2	6,50	2,12							
Davranışsal Boyut	21-30 Yaş	(1) 102	13,80	3,43	Gruplar Arası	36,805	4	9,201	,850	,494	
	31-40 Yaş	(2) 136	13,80	3,21	Gruplar İçi	3559,506	329	10,819			
	41-50 Yaş	(3) 79	13,37	3,17							
	51-60 Yaş	(4) 15	13,07	3,59							
	60 Yaş ve +	(5) 2	10,50	3,53							

*p<0,05

Öğretim elemanlarının yaş değişkenine göre genel ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında fark olup olmadığının belirlenmesi için, öğretim elemanlarının yaşlarına göre oluşturulan grupların ortalamaları ilişkisiz örneklem için Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way ANOVA) ile karşılaştırılmıştır. Yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, örgütsel sinizmin bilişsel boyutunda 21-30 yaş aralığının ortalaması ($\bar{x}$ = 16,29), 31-40 yaş aralığının ortalaması ($\bar{x}$ = 17,16), 41-50 yaş aralığının ortalaması ($\bar{x}$ = 16,26), 51-60 yaş aralığının ortalaması ($\bar{x}$ = 14,60) ve 60 ve üzeri yaş aralığının ortalamasının ($\bar{x}$ = 11,00) en az ikisi arasında ($F_{(4-329)} = 2,562$, $p < 0.05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yapılan çoklu karşılaştırma testi sonucunda,

anlamli farkin birinin 31-40 yaş aralığında bulunan öğretim elemanları ile 51-60 yaş aralığında bulunan öğretim elemanlarının ortalamaları arasında, diğer farkın ise 31-40 yaş aralığında bulunan öğretim elemanları ile 60 ve üzeri yaş aralığında bulunan öğretim elemanlarının ortalamaları arasında olduğu görölmüştür. Test sonucu hesaplanan etki büyüklüğü ($\eta^2=0,03$) bu farkların orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Genel sinizm düzeyinde 21-30 yaş aralığının ortalaması ($\bar{x}=34,53$), 31-40 yaş aralığının ortalaması ($\bar{x}=32,85$), 41-50 yaş aralığının ortalaması ($\bar{x}=32,81$), 51-60 yaş aralığının ortalaması ($\bar{x}=31,80$) ve 60 ve üzeri yaş aralığının ortalamasının ($\bar{x}=24,50$) en az ikisi arasında ($F_{(4-329)}=1,923$, $p>0.05$) istatistiksel olarak anlamli bir farklılık bulunmamıştır. Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunda 21-30 yaş aralığının ortalaması ($\bar{x}=12,42$), 31-40 yaş aralığının ortalaması ($\bar{x}=12,15$), 41-50 yaş aralığının ortalaması ($\bar{x}=11,70$), 51-60 yaş aralığının ortalaması ($\bar{x}=11,40$) ve 60 ve üzeri yaş aralığının ortalamasının ($\bar{x}=6,50$) en az ikisi arasında ($F_{(4-329)}=1,277$, $p>0.05$) istatistiksel olarak anlamli bir farklılık bulunmamıştır. Örgütsel sinizmin davranışsal boyutunda 21-30 yaş aralığının ortalaması ($\bar{x}=13,80$), 31-40 yaş aralığının ortalaması ($\bar{x}=13,80$), 41-50 yaş aralığının ortalaması ($\bar{x}=13,37$), 51-60 yaş aralığının ortalaması ($\bar{x}=13,07$) ve 60 ve üzeri yaş aralığının ortalamasının ($\bar{x}=10,50$) en az ikisi arasında ($F_{(4-329)}=,850$, $p>0.05$) istatistiksel olarak anlamli bir farklılık bulunmamıştır.

4.8. Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, genel ve örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin görüşlerinin eğitim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi için Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way ANOVA) yapılmıştır. Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizine ilişkin veriler tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10: Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Puan	Grup		N	$\bar{X}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Genel Sinizm	Lisans	(1)	167	32,90	7,66	Gruplar Arası	48,061	2	24,030	,469	,626
	Yüksek Lisans	(2)	124	33,72	6,27	Gruplar İçi	16945,796	331	51,196		
	Doktora	(3)	43	33,28	7,49						
Bilişsel Boyut	Lisans	(1)	167	16,34	4,42	Gruplar Arası	33,183	2	16,592	,914	,402
	Yüksek Lisans	(2)	124	16,52	4,16	Gruplar İçi	6007,955	331	18,151		
	Doktora	(3)	43	17,32	3,88						
Duyuşsal Boyut	Lisans	(1)	167	11,95	4,38	Gruplar Arası	12,710	2	6,355	,345	,708
	Yüksek Lisans	(2)	124	12,03	4,12	Gruplar İçi	6094,092	331	18,411		
	Doktora	(3)	43	12,56	4,41						
Davranışsal Boyut	Lisans	(1)	167	13,44	3,39	Gruplar Arası	39,54	2	19,771	1,840	,160
	Yüksek Lisans	(2)	124	13,63	3,16	Gruplar İçi	3556,769	331	10,746		
	Doktora	(3)	43	14,51	3,14						

Öğretim elemanlarının eğitim durumu değişkenine göre genel ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında fark olup olmadığının belirlenmesi için, öğretim elemanlarının eğitim durumlarına göre oluşturulan grupların ortalamaları ilişkisiz örneklem için Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way ANOVA) ile karşılaştırılmıştır. Yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda sırayla, genel sinizm düzeyinde lisans mezunlarının ortalaması ($\bar{x}=32,90$), yüksek lisans mezunlarının ortalaması ($\bar{x}=33,72$) ve doktora mezunlarının ortalamasının ($\bar{x}=33,28$) en az ikisi arasında ($F_{(2-331)}=,469$, $p<0.05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Örgütsel sinizmin bilişsel boyutunda lisans mezunlarının ortalaması ($\bar{x}=16,34$), yüksek lisans mezunlarının ortalaması ($\bar{x}=16,52$) ve doktora mezunlarının ortalamasının ($\bar{x}=17,32$) en az ikisi arasında ($F_{(2-331)}=,914$, $p<0.05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunda lisans mezunlarının ortalaması ($\bar{x}=11,95$), yüksek lisans mezunlarının ortalaması ($\bar{x}=12,03$) ve doktora mezunlarının ortalamasının ($\bar{x}=12,56$) en az ikisi arasında ($F_{(2-331)}=,345$, $p<0.05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Örgütsel sinizmin davranışsal boyutunda lisans mezunlarının ortalaması ($\bar{x}=13,44$), yüksek lisans mezunlarının ortalaması ($\bar{x}=13,63$) ve doktora mezunlarının ortalamasının ($\bar{x}=14,51$) en az ikisi arasında ($F_{(2-331)}=1,840$, $p<0.05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

4.9. Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Ünvan Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, genel ve örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin görüşlerinin ünvan değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi için Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way ANOVA) yapılmıştır. Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizine ilişkin veriler tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11: Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Ünvan Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Puan	Grup	N	$\bar{X}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Genel Sinizm	Okutman	(1) 162	34,34	7,66	Gruplar Arası	394,463	3	131,488	2,614	,051
	Öğretim Gör.	(2) 147	32,26	6,27	Gruplar İçi	16599,393	330	50,301		
	Dr. Öğr. Gör.	(3) 23	31,78	7,49						
	Uzman	(4) 2	35,50							
Bilişsel Boyut	Okutman	(1) 162	16,34	4,42	Gruplar Arası	25,851	3	8,617	,473	,701
	Öğretim Gör.	(2) 147	16,62	4,16	Gruplar İçi	6015,287	330	18,228		
	Dr. Öğr. Gör.	(3) 23	17,39	3,88						
	Uzman	(4) 2	15,50							
Duyuşsal Boyut	Okutman	(1) 162	12,38	4,38	Gruplar Arası	39,436	3	13,145	,715	,544
	Öğretim Gör.	(2) 147	11,79	4,12	Gruplar İçi	6067,367	330	18,386		
	Dr. Öğr. Gör.	(3) 23	11,65	4,41						
	Uzman	(4) 2	10,00							
Davranışsal Boyut	Okutman	(1) 162	13,62	3,39	Gruplar Arası	19,843	3	6,614	,610	,609
	Öğretim Gör.	(2) 147	13,54	3,16	Gruplar İçi	3576,468	330	10,838		
	Dr. Öğr. Gör.	(3) 23	14,43	3,14						
	Uzman	(4) 2	15,00							

Öğretim elemanlarının ünvan değişkenine göre genel ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında fark olup olmadığının belirlenmesi için, öğretim elemanlarının ünvanlarına göre oluşturulan grupların ortalamaları ilişkisiz örneklemeler için Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way ANOVA) ile karşılaştırılmıştır. Yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda sırayla, genel sinizm düzeyinde okutmanların ortalaması ($\bar{x}=34,34$), öğretim görevlilerinin ortalaması ($\bar{x}=32,26$), doktor öğretim görevlilerinin ortalaması ($\bar{x}=31,78$) ve uzmanların ortalamasının ($\bar{x}=35,50$) en az ikisi arasında ($F_{(3-330)}=2,614$, $p<0.05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Örgütsel sinizmin bilişsel boyutunda okutmanların ortalaması ($\bar{x}=16,34$), öğretim görevlilerinin ortalaması ($\bar{x}=16,62$), doktor öğretim görevlilerinin ortalaması ($\bar{x}=17,39$) ve uzmanların ortalamasının ($\bar{x}=15,50$) en az ikisi arasında ($F_{(3-330)}=,473$,

$p<0.05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunda okutmanların ortalaması ($\bar{x}=12,38$), öğretim görevlilerinin ortalaması ($\bar{x}=11,79$), doktor öğretim görevlilerinin ortalaması ($\bar{x}=11,65$) ve uzmanların ortalamasının ($\bar{x}=10,00$) en az ikisi arasında ($F_{(3-330)}=,473$, $p<0.05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Örgütsel sinizmin davranışsal boyutunda okutmanların ortalaması ($\bar{x}=13,62$), öğretim görevlilerinin ortalaması ($\bar{x}=13,54$), doktor öğretim görevlilerinin ortalaması ($\bar{x}=14,43$) ve uzmanların ortalamasının ($\bar{x}=15,00$) en az ikisi arasında ($F_{(3-330)}=,610$, $p<0.05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

4.10. Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, genel ve örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin görüşlerinin mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi için Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way ANOVA) yapılmıştır. Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizine ilişkin veriler tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 12: Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Puan	Grup	N	$\bar{X}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Fark
Genel Sinizm	0-10 Yıl (1)	129	34,01	6,58	Gruplar Arası	449,413	3	149,804	2,988	,031*	2-3
	11-20 Yıl (2)	156	32,42	7,33		16544,443	330	50,135			3-4
	21-30 Yıl (3)	39	35,05	7,41	Gruplar İçi						
	30 ve Üzeri (4)	10	29,50	8,03							
Bilişsel Boyut	0-10 Yıl (1)	129	16,28	4,50	Gruplar Arası	66,727	3	22,242	1,229	,299	
	11-20 Yıl (2)	156	16,94	4,06		5974,411	330	18,104			
	21-30 Yıl (3)	39	16,15	4,05	Gruplar İçi						
	30 ve Üzeri (4)	10	14,90	4,65							
Duyuşsal Boyut	0-10 Yıl (1)	129	12,16	4,18	Gruplar Arası	2,404	3	,801	,043	,988	
	11-20 Yıl (2)	156	11,98	4,09		6104,398	330	18,498			
	21-30 Yıl (3)	39	12,02	5,26	Gruplar İçi						
	30 ve Üzeri (4)	10	12,10	4,93							
Davranışsal Boyut	0-10 Yıl (1)	129	13,63	3,47	Gruplar Arası	12,929	3	4,310	,397	,755	
	11-20 Yıl (2)	156	13,58	3,14		3583,382	330	10,859			
	21-30 Yıl (3)	39	14,10	3,19	Gruplar İçi						
	30 ve Üzeri (4)	10	13,00	3,74							

* $p<0,05$

Öğretim elemanlarının mesleki kıdem değişkenine göre genel ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında fark olup olmadığının belirlenmesi için, öğretim elemanlarının kıdemlerine göre oluşturulan grupların ortalamaları ilişkisiz örneklemeler için Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way ANOVA) ile karşılaştırılmıştır. Yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, genel sinizm düzeyinde 0-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanların ortalaması ($\bar{x}=34,01$), 11-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanların ortalaması ($\bar{x}=32,42$), 21-30 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanların ortalaması ($\bar{x}=35,05$) ve 30 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip olanların ortalamasının ($\bar{x}=29,50$) en az ikisi arasında ($F_{(3-330)}=2,988$, $p<0.05$) istatistiksel olarak orta düzeyde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yapılan çoklu karşılaştırma testi sonucunda, anlamlı farkın birinin 11-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan öğretim elemanları ile 21-30 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan öğretim elemanlarının ortalamaları arasında, diğer farkın ise 21-30 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan öğretim elemanları ile 30 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretim elemanlarının ortalamaları arasında olduğu görülmüştür.

Test sonucu hesaplanan etki büyüklüğü ($\eta^2=0,02$) bu farkların orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Örgütsel sinizmin bilişsel boyutunda 0-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanların ortalaması ($\bar{x}=16,28$), 11-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanların ortalaması ($\bar{x}=16,94$), 21-30 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanların ortalaması ($\bar{x}=16,15$) ve 30 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip olanların ortalamasının ($\bar{x}=14,90$) en az ikisi arasında ($F_{(3-330)}=1,229$, $p>0.05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunda 0-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanların ortalaması ($\bar{x}=12,16$), 11-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanların ortalaması ($\bar{x}=11,98$), 21-30 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanların ortalaması ($\bar{x}=12,02$) ve 30 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip olanların ortalamasının ($\bar{x}=12,10$) en az ikisi arasında ($F_{(3-330)}=,043$, $p>0.05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Örgütsel sinizmin davranışsal boyutunda, 0-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanların ortalaması ($\bar{x}=13,63$), 11-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanların ortalaması ($\bar{x}=13,58$), 21-30 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanların ortalaması ($\bar{x}=14,10$) ve 30 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip olanların ortalamasının ($\bar{x}=13,00$) en az ikisi arasında ($F_{(3-330)}=,397$, $p>0.05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

4.11. Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Gelir Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının, genel ve örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin görüşlerinin gelir değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi için Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way ANOVA) yapılmıştır. Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizine ilişkin veriler tablo 13’de sunulmuştur.

Tablo 13: Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Gelir Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Puan	Grup	N	$\bar{X}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Fark
Genel Sinizm	2001-3000TL (1)	40	36,65	5,09	Gruplar Arası	720,467	3	240,156	4,870	,003*	1-2
	3001-4000TL (2)	225	33,24	7,10	Gruplar İçi	16273,389	330	49,313			1-3
	4001-5000TL (3)	60	31,23	7,68							2-3
	5001TL ve + (4)	9	32,00	7,79							
Bilişsel Boyut	2001-3000TL (1)	40	17,30	4,60	Gruplar Arası	57,360	3	19,120	1,054	,369	
	3001-4000TL (2)	225	16,58	4,10	Gruplar İçi	5983,778	330	18,133			
	4001-5000TL (3)	60	15,80	4,58							
	5001TL ve + (4)	9	16,89	4,25							
Duyuşsal Boyut	2001-3000TL (1)	40	14,15	3,83	Gruplar Arası	303,165	3	101,055	5,746	,001**	1-2
	3001-4000TL (2)	225	12,03	4,16	Gruplar İçi	5803,638	330	17,587			1-3
	4001-5000TL (3)	60	10,63	4,35							2-3
	5001TL ve + (4)	9	12,89	5,30							
Davranışsal Boyut	2001-3000TL (1)	40	14,82	2,94	Gruplar Arası	91,119	3	30,373	2,859	,037*	1-2
	3001-4000TL (2)	225	13,62	3,25	Gruplar İçi	3505,193	330	10,622			1-3
	4001-5000TL (3)	60	12,90	3,21							
	5001TL ve + (4)	9	14,11	4,88							

*p<0,05 **p<0,01

Öğretim elemanlarının gelir değişkenine göre genel ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında fark olup olmadığının belirlenmesi için, öğretim elemanlarının gelirlerine göre oluşturulan grupların ortalamaları ilişkisiz örneklemeler için Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way ANOVA) ile karşılaştırılmıştır. Yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, genel sinizm düzeyinde 2001-3000TL arası gelire sahip olanların ortalaması ($\bar{x}$ =36,65), 3001-4000TL arası gelire sahip olanların ortalaması ($\bar{x}$ =33,24), 4001-5000TL arası gelire sahip olanların ortalaması ($\bar{x}$ =31,23) ve 5000TL ve üzeri gelire sahip olanların ortalamasının ($\bar{x}$ =32,00) en az ikisi arasında ($F_{(3-330)}=4,870$, $p<0.05$) istatistiksel olarak orta ve yüksek düzeyde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yapılan çoklu karşılaştırma testi sonucunda, anlamlı farkın ilkinin 2001-3000TL arası gelire sahip olan öğretim elemanları ile 3001-4000TL

arası gelire sahip olan ğretim elemanlarının ortalamaları arasında, ikinci farkın 2001-3000TL arası gelire sahip olan ğretim elemanları ile 4001-5000TL arası gelire sahip olan ğretim elemanlarının ortalamaları arasında ve son farkın ise 3001-4000TL arası gelire sahip olan ğretim elemanları ile 4001-5000TL arası gelire sahip olan ğretim elemanlarının ortalamaları arasında olduğu grlmştr. Test sonucu hesaplanan etki büyüklüğü ($\eta^2=0,04$) bu farkların orta düzeyde olduğunu göstermektedir.

Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunda 2001-3000TL arası gelire sahip olanların ortalaması ($\bar{x}=14,15$), 3001-4000TL arası gelire sahip olanların ortalaması ($\bar{x}=12,03$), 4001-5000TL arası gelire sahip olanların ortalaması ($\bar{x}=10,63$) ve 5000Tl ve üzeri gelire sahip olanların ortalamasının ($\bar{x}=12,89$) en az ikisi arasında ($F_{(3-330)}=5,746$, $p<0.05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yapılan oklu karşılaştırma testi sonucunda, anlamlı farkın ilkinin 2001-3000TL arası gelire sahip olan ğretim elemanları ile 3001-4000TL arası gelire sahip olan ğretim elemanlarının ortalamaları arasında, ikinci farkın 2001-3000TL arası gelire sahip olan ğretim elemanları ile 4001-5000TL arası gelire sahip olan ğretim elemanlarının ortalamaları arasında ve son farkın ise 3001-4000TL arası gelire sahip olan ğretim elemanları ile 4001-5000TL arası gelire sahip olan ğretim elemanlarının ortalamaları arasında olduğu grlmştr. Test sonucu hesaplanan etki büyüklüğü ($\eta^2=0,05$) bu farkların orta düzeyde olduğunu göstermektedir.

Örgütsel sinizmin davranışsal boyutunda, 2001-3000TL arası gelire sahip olanların ortalaması ($\bar{x}=14,82$), 3001-4000TL arası gelire sahip olanların ortalaması ($\bar{x}=13,62$), 4001-5000TL arası gelire sahip olanların ortalaması ($\bar{x}=12,90$) ve 5000Tl ve üzeri gelire sahip olanların ortalamasının ($\bar{x}=14,11$) en az ikisi arasında ($F_{(3-330)}=2,859$, $p<0.05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yapılan oklu karşılaştırma testi sonucunda, anlamlı farkın ilkinin 2001-3000TL arası gelire sahip olan ğretim elemanları ile 3001-4000TL arası gelire sahip olan ğretim elemanlarının ortalamaları arasında, ikinci farkın ise 2001-3000TL arası gelire sahip olan ğretim elemanları ile 4001-5000TL arası gelire sahip olan ğretim elemanlarının ortalamaları arasında olduğu grlmştr. . Test sonucu hesaplanan etki büyüklüğü ($\eta^2=0,02$) bu farkların orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Örgütsel sinizmin bilişsel boyutunda 2001-3000TL arası gelire sahip olanların ortalaması ($\bar{x}=17,30$), 3001-4000TL arası gelire sahip olanların ortalaması

($\bar{x}=16,58$), 4001-5000TL arası gelire sahip olanların ortalaması ($\bar{x}=15,80$) ve 5000TL ve üzeri gelire sahip olanların ortalamasının ($\bar{x}=16,89$) en az ikisi arasında ($F_{(3-330)}=1,054$, $p>0.05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.



5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1 Sonuç ve Tartışma

Bu araştırma sonucuna göre, öğretim elemanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu sonucun alanyazında yer alan çalışmalarla örtüştüğü gözlemlenmektedir. Akman (2013), Arslan (2012), Aslan ve Eren (2014), Chiabura ve diğerleri (2013), Davis ve Gardner (2004), Doğan Kılıç (2013), Hochwarter ve diğerleri (2004), Kabataş (2010), Kanar (2015), Serez ve diğerleri (2012), Scott ve Zweig (2008) ve Uzun (2015) yaptıkları çalışmalarda genel ve örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Tüm bu araştırmalar ışığında şu sonuca ulaşılmıştır: Özel hayatlarında sinizm yaşayan bir kişi bunu örgütüne de taşımakta ve yaşadığı sinizm gerek örgüt içindeki gerekse örgüt dışındaki yaşantılarını etkilemektedir.

Araştırmanın kurum türü ile ilgili sonuçları incelendiğinde ise öğretim elemanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeyleri ile kurum türleri arasında yüksek düzeyde anlamlı bir farklılık bulunduğu gözlemlenmektedir. Vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının genel ve örgütsel sinizm düzey puanlarının aritmetik ortalaması, devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının genel ve örgütsel sinizm düzey puanlarının aritmetik ortalamasından yüksektir. Dolayısıyla vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeyleri daha yüksektir. Alanyazını incelediğimizde, kurum türünün, alanın önde gelen çalışmalarında bir değişken olarak ele alınmadığı gözlemlenmektedir.

Yapılan bu araştırma ışığında, şu sonuca ulaşılabilir: Vakıf üniversitesinde çalışan bir birey, iş güvencesi olmadığı için, devlet üniversitesinde çalışan bireye göre işini kaybetme kaygısını daha fazla yaşamaktadır. Her an işini kaybetme riski altındadır. Karaköse ve Kocabaş'ın (2006) özel ve devlet okullarında çalışan öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmalarında, özel okul öğretmenlerinin mesleklerini icra ederken devlet okulunda çalışan öğretmenlere göre daha stresli hissettikleri sonucuna

ulaşmışlardır. Andersson ve Bateman (1997) ise sert ve hızlı bir şekilde işten çıkarmanın sinik tutumlarla ilişkili olduğunu savunmuştur ve bunu sinizmin önde gelen nedenleri arasında göstermiştir. Bu durum neticesinde hissettiği stres kişinin daha fazla sinik tutumlar geliştirmesine sebep olabilir.

Araştırmanın diğer bir sonucuna göre öğretim elemanlarının genel sinizm düzeyleri ile medeni durumları arasında orta düzeyde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bekar öğretim elemanlarının puanlarının aritmetik ortalaması, evli öğretim elemanlarının puanlarının aritmetik ortalamasından daha yüksektir. Dolayısıyla, bekar öğretim elemanlarının genel sinizm düzeyleri daha yüksektir. Bu sonucun alanyazında yer alan bazı çalışmalarla örtüştüğü gözlemlenmektedir. Mirvis ve Kanter'in (1991) yaptıkları çalışmada, medeni durumu ayrı ya da boşanmış olan çalışanların sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca Delken'in (2004) çalışmasında bekar işgörenlerin sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Tüm bu araştırmalar ışığında, şu sonuca varılabilir: Medeni durumu bekar olan kişiler daha çok iş hayatına yeni başlamış olan kişiler oldukları için hayattan beklentileri çok daha büyük olabilir ve bu beklentilerinin karşılanmaması durumunda daha sinik tutumlar sergileyebilirler. Medeni durumu boşanmış olan kişilerin ise, evliliklerinde yaşadıkları başarısızlık onların genel sinizm tutumlarını etkilemiş olabilir. Ayrıca daha düzenli bir hayatı olan evli kişilerin sinizm düzeyleri daha düşük olabilir.

Diğer taraftan, öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu sonucun alanyazında yer alan bazı çalışmalarla örtüştüğü gözlemlenmektedir. Tükeltürk ve diğerlerinin (2009) 148 otel çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmada işgörenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Erdost'un (2007) bir tekstil firmasında 64 çalışan üzerinde yaptığı çalışmasında, Efilti ve arkadaşlarının (2007) yönetici sekreterlerinin genel ve örgütsel sinizm düzeylerini incelemek için yaptıkları çalışmada, Şirin'in (2011) ilköğretim okullarında yaptığı çalışmada ve son yıllarda Akman'ın (2013), Uzun'un (2015), Kanar'ın (2015) yaptıkları çalışmalarında, işgörenlerin genel ve örgütsel sinizm düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Tüm bu araştırmalar ışığında, medeni durum ile sinizm arasındaki ilişki bir kesinlik kazanmamıştır sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma sonucunda yaş aralığı değişkeni incelendiğinde ise öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin bilişsel boyutu ile yaş aralıkları arasında orta düzeyde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır sonucuna ulaşılmıştır. Bu farklılıklar 31-40 yaş aralığında bulunan öğretim elemanları ile 51-60 yaş aralığında bulunan öğretim elemanları ve gene 31-40 yaş aralığında bulunan öğretim elemanları ile 60 ve üzeri yaş aralığında bulunan öğretim elemanlarının ortalamaları arasındadır. Ortalamalar incelendiğinde, 31-40 yaş aralığında bulunan öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin bilişsel boyutunun ortalamasının, 51-60 yaş aralığında bulunan öğretim elemanları ve 60 ve üzeri yaş aralığında bulunan öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin bilişsel boyutlarının ortalamalarından daha yüksek olduğunu gözlemlemekteyiz. Dolayısıyla, 31-40 yaş aralığında bulunan öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin bilişsel boyutunun ortalamaları daha yüksektir.

Bu sonucun alanyazında yer alan bazı çalışmalarla örtüştüğü gözlemlenmektedir. Mirvis ve Kanter (1991) yaptıkları çalışmada, genç çalışanların (18-25) daha yaşlı (55 ve üzeri) çalışanlara göre daha sinik oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Bunun nedenini genç bireylerin beklentilerinin, özellikle para ve mali başarılarla dayalı olmasına bağlamışlardır. (Mirvis ve Kanter, 1991, 55). Akman'ın (2013) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmasında 25 ve altı yaşta olan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin bilişsel boyutunun ortalamaları, 25-30 ve 35-üzeri yaş aralığında olan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin bilişsel boyutunun ortalamalarından daha yüksek çıkmıştır.

Bu araştırmalar ışığında şu sonuca varabiliriz: İşe yeni başlayan çalışanlar iş yerine ve düzenine hemen uyum sağlayamayabilirler ve olay ve durumlara daha eleştirel yaklaşabilirler. Bu sebeple, belli bir yaşa kadar örgütsel sinizm düzeyleri yükselebilir. Fakat zaman geçtikçe bazı durumlara alışır ve bu durumları kabullenirler. Yaşı daha büyük olan işgörenler ise örgüt düzenine uyum sağladıkları için örgütlerine daha pozitif bir bakış açısıyla yaklaşabilirler. Böyle bir durumda daha genç olan işgörenlerin örgütsel sinizm hissetmeleri olağandır.

Öte yandan, öğretim elemanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeylerinin duyuşsal ve davranışsal boyutları ile yaş aralıkları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu sonucun alanyazında yer alan bazı çalışmalarla örtüştüğü gözlemlenmektedir. Bommer ve diğerleri (2005), dönüşümcü liderlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarında ve Andersson ile Bateman ise

işyerinde yaşanan sinizmi ölçmek amaçlı yaptıkları çalışmalarında, işgörenlerin yaş faktörü ile örgütsel sinizm tutumları arasında bir ilişki olmadığını belirlemişlerdir. Aynı sonuca, Güzeller ve Kalağan, (2008), öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini inceleyen araştırmalarında, Tokgöz ve Yılmaz (2008) otel çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmalarında, Helvacı ise Uşak'ta öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmasında ulaşmışlardır. Yapılan çalışmaların sonuçlarından da anlaşıldığı gibi, yaş ile sinizm arasındaki ilişki net bir şekilde kanıtlanamamıştır.

Araştırmanın bir diğer sonucunda ise, öğretim elemanlarının genel sinizm düzeyleri ile mesleki kıdemleri arasında orta düzeyde anlamlı bir farklılık bulunduğu gözlenmiştir. Bu farklılıklar 21-30 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan öğretim elemanları ile 11-20 ve 30-üzeri yıl arası mesleki kıdeme sahip olan öğretim elemanlarının ortalamaları arasındadır. Ortalamalar incelendiğinde, 21-30 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan öğretim elemanlarının genel sinizm düzeyi ortalamasının, 11-20 ve 30-üzeri yıl arası mesleki kıdeme sahip olan öğretim elemanlarının genel sinizm düzeyi ortalamalarından daha yüksek olduğu görülüyor. Dolayısıyla, 21-30 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan öğretim elemanlarının genel sinizm düzeyi ortalamaları daha yüksektir.

Bu sonucun alanyazında yer alan bazı çalışmalarla örtüştüğü gözlemlenmektedir. Tokgöz ve diğerlerinin (2008) otel çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada, sekiz yıl ve üzerinde hizmet süresine sahip çalışanların genel sinizm düzeyleri yüksek bulunurken, örgütsel sinizm düzeyleriyle ilgili anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Öte yandan, O'Connel ve diğerlerinin (1986) yaptıkları çalışmada, hizmet süresi 9 yıldan az ve 15 yıldan çok olan memurların örgütsel sinizm düzeylerinin daha düşük olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Kalağan ve Güzeller'in (2010) Antalya'da 325 ilköğretim ve ortaöğretim öğretmeni üzerinde yaptıkları bir araştırmada, öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerin ve mesleki kıdemi 21-25 yıl olan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri mesleki kıdemi 16-20 yıl olan öğretmenlerden daha düşüktür. Kalağan ve Güzeller'in bu çalışması aynı zamanda O'Connell'in (1986) yaptığı çalışmayı da desteklemiştir. Öte yandan bu sonucun alanyazında yer alan bazı çalışmalarla çeliştiği gözlemlenmektedir. Bommer ve diğerlerinin (2005), Erdost ve diğerlerinin (2007) ve

Sezgin'in (2013) yaptıkları araştırmalarda ise, örgüt çalışanlarının hizmet süreleri ile sinizm düzeyleri arasında bir farklılık olmadığı gözlemlenmiştir.

Tüm bu araştırmalar ışığında, şu sonuca ulaşılabilir: Mesleki kıdemi gittikçe artan bir öğretim elemanın genel sinizm düzeyi önce yükselmekte, belli bir sınıra ulaşınca da düşmektedir. Korumaz ve Kocabaş da (2014) yaptıkları çalışmalarında mesleğe giriş evresinde bulunan öğretmenlerin diğer evrelerde bulunan öğretmenlere göre yöneticilerini daha yeterli bulduklarını ifade etmişlerdir. Bunun sebebi şu olabilir: büyük umut ve hayallerle işine başlayan bir öğretim elemanı büyük beklenti ve içerisinde. Fakat zamanla beklentilerinin karşılanmadığını görünce, okula ve yönetime karşı olan güveni azalır ve sinizm düzeyi artar. Belli bir süre sonra ise öğretim elemanı bu duruma alışabilir ve beklentilerini düşürebilir. Bu aşamadan sonra ise öğretim elemanın sinizm düzeyi düşmeye başlar.

Diğer taraftan, öğretim elemanlarının genel sinizm düzeyleri ve örgütsel sinizm düzeylerinin duyuşsal ve davranışsal boyutu ile gelir düzeyleri arasında yüksek düzeyde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu farklılıklar genel sinizm düzeyinde, 2001-3000TL ile 3001-4000TL arası gelire sahip olan öğretim elemanlarının ortalamaları arasında, 2001-3000TL ile 4001-5000TL arası gelire sahip olan öğretim elemanlarının ortalamaları arasında ve 3001-4000TL ile 4001-5000TL arası gelire sahip olan öğretim elemanlarının ortalamaları arasında bulunmaktadır. Buna göre, öğretim elemanlarının maaşları yükseldikçe genel sinizm düzeyleri azalmaktadır. Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunda, 2001-3000TL ile 3001-4000TL arası gelire sahip olan öğretim elemanlarının ortalamaları arasında, 2001-3000TL ile 4001-5000TL arası gelire sahip olan öğretim elemanlarının ortalamaları arasında ve 3001-4000TL ile 4001-5000TL arası gelire sahip olan öğretim elemanlarının ortalamaları arasında bulunmaktadır. Örgütsel sinizmin davranışsal boyutunda ise 2001-3000TL ile 3001-4000TL arası gelire sahip olan öğretim elemanlarının ortalamaları arasında ve 2001-3000TL ile 4001-5000TL arası gelire sahip olan öğretim elemanlarının ortalamaları arasında bulunmaktadır. Buna göre, öğretim elemanlarının maaşları yükseldikçe örgütsel sinizm düzeyleri azalmaktadır.

Bu sonucun alanyazında yer alan bazı çalışmalarla örtüştüğü gözlemlenmektedir. Mirvis ve Kanter'in (2007) yaptıkları araştırma sonucu, gelir ile örgütsel sinizm düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır. Kanter ve Mirvis (1989), gelir durumu 20 bin doların altında olan çalışanların % 51'inin, 20 bin ile 30

bin arasında olan çalışanların % 49'unun, 30 bin ve üzerinde olan çalışanların % 32'sinin, sinik olduğunu ortaya koymaktadır. Delken (2004) çalışanların gelirlerini saat başı, parça başı ve sabit maaş olmak üzere üç gruba ayırmış ve sabit maaşı olan çalışanların örgütsel sinizme daha duyarlı olduklarını vurgulamıştır. Ayıca, Andersson ve Beteman (1997), Balıkçioğlu (2013), Erbil (2013), Kanter ve Mirvis (1989); Mirvis ve Kanter (1991)'in yaptıkları araştırmalarda gelir durumu ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu gözlenmektedir. Balıkçioğlu (2013) ve Erbil (2013) çalışmalarında çalışanların gelirleri arttıkça örgütsel sinizm tutumlarında azalma görülmektedir sonucuna ulaşmışlardır. Tüm bu araştırmalar ışığında, şu sonuca varılmıştır: Maaşları arttıkça daha yüksek bir yaşam standardı yakalayan öğretim elemanlarının yaşadıkları genel ve örgütsel sinizm düzeyi de bundan etkilenmektedir.

Araştırmanın eğitim durumu değişkeni göz önüne alındığında ise, öğretim elemanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeyleri ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir. Bu sonucun alanyazında yer alan bazı çalışmalarla örtüştüğü gözlemlenmektedir. Tokgöz ve Yılmaz'ın 346 otel çalışanı üzerinde yaptığı çalışmada, Helvacı'nın (2012) ilkökul öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmada ve Bommer ve diğerlerinin (2005) dönüşümcü liderlik ile örgütsel değişim sinizmi arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında çalışanların genel sinizm düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Öte yandan bu sonucun alanyazında yer alan bazı çalışmalarla çeliştiği gözlemlenmektedir. Erdost ve diğerlerinin (2007) bir tekstil firmasında 64 çalışan üzerinde yaptığı araştırma sonuçları ön lisans bitiren çalışanların, lisans bitirenlere göre daha sinik olduğunu ortaya koymuştur. Buna neden olarak da, üniversitede dört yıllık lisans programlarına yerleşemeyen adayların hayata karşı daha olumsuz bakış açısı geliştirdikleri gösterilmiştir. Güzeller ile Kalağan'ın (1997) ilk ve ortaöğretim kurumlarında çalışan 325 öğretmen üzerinde yaptıkları çalışmada ve Tükeltürk ve diğerlerinin (2009) 148 otel çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmada çalışanların eğitim düzeyi ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Çalışanların eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel sinizm düzeyi de artmaktadır. Kalağan (2009, 69), bu durumun sebepleri olarak, eğitim düzeyi daha yüksek olan çalışanların daha sorgulayıcı bir yapıya sahip olduklarını, işverenlerden akademik

anlamda daha donanımlı bir ortam beklediklerini ve bunun aksi yaşadığında ise bu durumu kabullenmelerinin zor olduğunu vurgulamıştır.

Tüm bu araştırmalar ışığında şu sonuca ulaşılmıştır: Eğitim düzeyi ile sinizm arasındaki ilişki net bir şekilde kanıtlanamamıştır. Yapılan bu araştırmada da öğretim elemanlarının sinizm düzeylerinin eğitim durumlarına göre farklılaşmadığı görülmektedir. Bunun sebebi şu olabilir: Yabancı diller yüksekokullarında çalışan öğretim elemanlarının büyük bir yüzdesi okutman ya da öğretim görevlisi kadrosunda yer almaktadır ve önceliği ders vermek olan bu grup öğretim elemanları yüksek lisans ya da doktora yapmak gibi kaygılar yaşamamaktadır. Eğitim düzeylerini yükseltmek onlar için öncelikli bir amaç ya da görev değildir. Bu sebeple eğitim düzeyi, yabancı diller yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının sinizm düzeyleri için bir etken olmayabilir.

Araştırmanın bir diğer sonucuna göre, öğretim elemanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu sonucun alanyazında yer alan bazı sonuçlarla örtüştüğü gözlemlenmektedir. Alanyazını incelediğimizde, Andersson ile Bateman'ın (1997) işyerinde yaşanan sinizmi ölçmek amaçlı yaptıkları çalışmada, Güzeller ve Kalağan'ın (2008) Antalya'da öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmada, Tokgöz ve Yılmaz'ın (2008) otel çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada, Helvacı ve Çetin'in (2012) Uşak'ta öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmada sinizm ve cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Öte yandan bu sonucun alanyazında yer alan bazı çalışmalarla çeliştiği de gözlemlenmektedir. Mirvis ve Kanter'in (1991) yaptıkları çalışmada, erkek çalışanların bayan çalışanlara göre daha sinik oldukları ortaya konulmuştur. Lobnikar ve Pagon'un (2004) yaptığı araştırmada, kadın çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin erkek çalışanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bulunan sonuç, örgütlerde kadınların sömürülme derecesiyle açıklanmıştır (Aktaran Kalağan, 2009, 18). Tüm bu araştırmalar ışığında, cinsiyet ile sinizm arasındaki ilişki bir kesinlik kazanmamıştır sonucuna ulaşılmıştır.

Mesleğini sevip sevmeme değişkenini incelediğimizde ise, öğretim elemanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeyleri ile mesleğini sevip sevmeme durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir. Alanyazını incelediğimizde, mesleği isteyerek yapıp yapmama durumunun, alanın önde gelen çalışmalarında bir değişken olarak ele alınmadığını gözlemlemekteyiz. Fakat son yıllarda yapılan çalışmalarda

Kanar (2013) ve Akman (2015) yaptıkları çalışmalarda, mesleğini severek yapanların daha az sinizme sahip olduklarını belirtmişlerdir. Yapılan bu araştırma ışığında, şu sonuca ulaşılmıştır: Mesleğini isteyerek ve severek yapma durumu ile sinizm arasındaki ilişki bir kesinlik kazanmamıştır.

Bu araştırma sonucuna göre, öğretim elemanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeyleri ile ünvanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Alanyazını incelediğimizde, ünvanın alanın önde gelen çalışmalarında bir değişken olarak ele alınmadığını gözlemlemekteyiz. Bunun nedeni şu olabilir: Yabancı diller yüksekokullarında çalışan öğretim elemanlarının asıl amaçları ders vermektir ve eğitim düzeylerini yükseltme ya da terfi etme kaygısı yaşamamaktadırlar. Dolayısıyla, unvan farkı ya da değişikliği onlarda bir sinizm unsuru olmayabilir.

5.2. Öneriler

Araştırma sonucunda tespit edilen eksiklikler göz önünde bulundurularak uygulamacılar için şu öneriler geliştirilmiştir:

Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

- Araştırma sonucuna göre devlet üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarına kıyasla daha fazla sinizme sahip olan vakıf üniversiteleri öğretim elemanlarının yaşadığı sinizmi azaltmak için gerekli önlemler alınabilir. 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.
- Araştırmaya göre belli bir süre çalıştıktan sonra sinizm düzeyi yükselen öğretim elemanlarının sinizm düzeylerini azaltmak için, onlarla fikir alışverişi yapılabilir.
- Öğretim elemanlarının beklentileri, sorunları ve önerileri dinlenebilir, onların da yönetimde söz hakkı sahibi olması sağlanabilir.
- Araştırmaya göre maaşları arttıkça genel ve örgütsel sinizm düzeyleri azalan öğretim elemanlarının maaşlarında ve çalışma koşullarında iyileştirmeler yapılabilir.

- Araştırmaya göre genel sinizm düzeyi arttıkça örgütsel sinizm düzeyi de artan öğretim elemanlarının genel sinizm düzeylerini azaltma yoluna gidilebilir. Bunun için yöneticiler çalışanlarla sadece örgüt içinde değil aynı zamanda örgüt dışında da bir araya gelebilir. Bunu sağlamak ve çalışanların sosyalleşebilecekleri bir ortam oluşturmak için yemek ya da kahvaltı gibi organizasyonlar yapılabilir.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Öğretim elemanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olmasının nedenleri araştırılabilir.
- Devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarına kıyasla daha fazla sinizme sahip olan vakıf üniversiteleri öğretim elemanlarının yaşadığı sinizmin nedenleri araştırılabilir.
- Araştırmanın yaş ve kıdem değişkeni göz önüne alındığında, öğretim elemanlarının sinizm düzeylerinin belli bir yıla kadar yükseldiği ve belli bir yıldan sonra da düştüğü görülmektedir. Bu durumun nedenleri araştırılabilir.
- Öğretim elemanlarının geçmişten günümüze aldıkları maaş ve sahip oldukları statünün derecesi ve çalışma koşulları araştırılabilir.
- Daha iyi ve sağlıklı bir çalışma ortamı yaratmak için neler yapılması gerektiği araştırılabilir.
- Üniversitelerin diğer bölümlerinde görev yapan öğretim elemanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeyleri ölçülebilir.

KAYNAKÇA

- Abraham, Rebecca. 2000. Organizational Cynicism: Bases and Consequences. **Generic, Social, and General Psychology Monographs**. c. 126. s. 3: 269-292.
- Akan, Durdağı, Fatih Bektaş, İsa Yıldırım. 2014. Sınıf Öğretmeni Algılarına Göre Etik Liderlik ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki. **e-Journal of New World Sciences Academy Education Sciences**. c. 9. s. 1: 48-56.
- Akduman Yetim, Serap, Özden Ölmez Ceylan. 2011. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye İlişkin Bir Araştırma. **e-Journal of New World Sciences Academy Education Sciences**. c. 6. s. 1: 682-695.
- Akman, Gülhan. 2013. Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Alan, Hale, Cemalettin Öcal Fidanboy. 2013. Sinizm, Tükenmişlik ve Kişilik Arasındaki İlişkiler: Bilişim Sektörü Çalışanları Kapsamında Bir İnceleme. **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Büro Yönetimi Özel Sayısı**. s. 1: 161-176.
- Altinkurt, Yahya, Kürşad Yılmaz, Evrim Erol, Emine Tuğba Salalı. 2014. Okul Müdürlerinin Kullandığı Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki. **Journal of Teacher Education and Educators**. c. 3. s. 1: 25-52.
- Altınöz, Mehmet, Serdar Çöp, Taner Sığındı. 2011. Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. **Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**. c. 15. s. 21: 285-315.
- Andersson, Lynne M. 1996. Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework. **Human Relations**. c. 49. s. 11: 1395 – 1418.
- Andersson, Lynne M., Thomas S. Bateman. 1997. Cynicism in the workplace: Some causes and effects. **Journal of Organizational Behavior**. s. 18: 449-469.
- Arslan, E. Türkan. 2012. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel ve Örgütsel sinizm düzeyi. **Doğuş Üniversitesi Dergisi**. c. 13. s. 1: 12-27.

- Aslan, Şebnem, Şerife Eren. 2014. The Effect of Cynicism and the Organizational Cynicism on Alienation. **The Clute Institute International Academic Conference, January 2014**. Munich: The Clute Institute: 617–625.
- Aydın, Mustafa. 2012. **Eğitim Yönetimi**. 8. bs. Ankara: Hatiboğlu Yayıncılık.
- Ayık, Ahmet. 2015. An Analysis of the Relationship Between Organizational Communication and Organizational Cynicism According to Teachers Perceptions in Turkey. **Educational Research And Reviews**. c. 10. s. 5: 547–555.
- Balıkçıoğlu, Sevgi. 2013. Antalya Bölgesi Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Tutumları ile Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. Yüksek lisans tezi. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bateman, Thomas S., Tomoaki Sakano, T., Makoto Fujita. 1992. Roger, Me, and My Attitude: Film Propaganda and Cynicism Toward Corporate Leadership. **Journal of Applied Psychology**. c. 77. s. 5: 768-771.
- Bedeian, Arthur G. 2007. Even If the Tower is “Ivory,” It isn’t “White”: Understanding the Consequences of Faculty Cynicism. **Academy of Management Learning and Education**. c. 6. s. 1: 9–32.
- Bernerth, Jeremy B, Achilles A. Armenakis, Hubert S. Feild, Jack Walker. 2007. Justice, Cynicism, and Commitment a Study of Important Organizational Change Variables. **The Journal of Applied Behavioral Science**. c. 43. s. 3: 303-326.
- Bommer, William H., Gregory A. Rich, Robert S. Rubin. 2005. Changing Attitudes about Change: Longitudinal Effects of Transformational Leader Behavior on Employee Cynicism about Organizational Change. **Journal of Organizational Behavior**. c. 26: 733-753.
- Boyalı, Handan. 2011. Örgütsel Sinizm Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Karaman’daki Bankalar Üzerinde Bir Uygulama. Yüksek lisans tezi. Karamanoğlu Mehmet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Brandes, Pamela M.. 1997. Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences. Doctoral Dissertation. University of Cincinnati.
- Brandes, Pamela M., Ravi Dharwadkar, J. W. Dean. 1999. Does Organizational Cynicism Matter?: Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes. **Eastern Academy of Management, 1999**. Philadelphia: 150-153.
- Brandes, Pamela, Diya Das. 2006. Locating Behaviour Cynicism at Work: Construct Issues and Performance Implications. **JAI Press**. c. 5: 233-266.
- Brandes, Pamela, Stephanie L. Castro, Matrecia S. L. James, Arthur D. Martinez, Timothy A. Matherly, Gerald R. Ferris, Wayne A. Hochwarter. 2008. The Interactive Effects of Job Insecurity and Organizational Cynicism on Work Effort Following a Layoff. **Journal of Leadership & Organizational Studies**. c. 14. s. 3: 233-247.

- Brown, Michelle, Christina Cregan. 2008. Organizational Change Cynicism: The Role of Employee Involvement. **Human Resource Management Review**. c. 47. s. 4: 667–686.
- Byrne, Zinta S, Wayne A. Hochwarter. 2007. Perceived Organizational Support and Performance Relationships Across Levels of Organizational Cynicism. **Journal of Managerial Psychology**. c. 23. s. 1: 54-72
- Büyüköztürk, Şener. 2014. **Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı**. 21. bs. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Şener, Ebru Kılıç Çakmak, Özcan Erkan Akgün, Şirin Karadeniz, Funda Demirel. 2014. **Bilimsel araştırma yöntemleri**. 20. bs. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çağ, Aydan. 2011. Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- . 2012. Yöneticilerin Otantik Liderlik Düzeylerinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi ve Bir Araştırma. **20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 24-26 Mayıs, 2012**. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi.
- Çanak, Mehmet. 2014. Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıkları ile Örgütsel Sinizmleri Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çarıkçı, İlker H. Meral Bektaş, Berna Turak. 2012. Örgüt Çalışanları, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık. **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Büro Yönetimi Özel Sayısı**. s. 1: 177–189.
- Cartwright, Susan, Nicola Holmes. 2006. The Meaning of Work: The Challenge of Regaining Employee Engagement and Reducing Cynicism. **Human Resource Management Review**. c. 16. s. 2: 199-208.
- Chiaburu, Das S., Ann C. Peng, In-Sue Oh, George C. Banks, Laura C. Lomeli. 2013. Antecedents and Consequences of Employee Organizational Cynicism: A Metaanalysis. **Journal of Vocational Behavior**. c. 83. s. 2: 181–197.
- Cole, Michael S., Heike Bruch, Bernd Vogel. 2006. Emotion as Mediators of the Relations Between Perceived Supervisor Support and Psychological Hardiness on Employee Cynicism. **Journal of Organizational Behavior**. c. 27. s. 4: 463-484.
- Davis, Walter D., William L. Gardner. 2004. Perceptions of Politics and Organizational Cynicism: An Attributional and Leader-Member Exchange Perspective. **The Leadership Quarterly**. c. 15. s. 4: 439–465.
- David J. Stanley, John P. Meyer, Laryssa Topolnytsky. 2005. Employee Cynicism and Resistance to Organizational Change. **Journal of Business and Psychology**. c. 19. s. 4: 429-459.

- Delken, Menno. 2004. Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers. Master's Thesis. University of Maastricht.
- Doğan Kılıç, Elife. 2013. İlköğretim Okullarında Sinisizm: Şanlıurfa Örneği. **Bilim ve Kültür - Uluslararası Kültür Araştırmaları Dergisi**. c. 1. s. 2: 58–70.
- Durmaz, Şerife, E. Türkan Arslan, Esra Sincer. 2012. Organizational Cynicism and Organizational Trust: The Case of Süleyman Demirel University. **International Journal of Business and Management Studies**. c. 1. s. 3: 189–199
- Eaton, Judy A.. 2000. A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism. Doctoral Dissertation. York University Graduate Program to Psychology.
- Efeoğlu, İ. Efe, Esengüli İplik. 2011. Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama. **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. c. 20. s. 3: 343–360.
- Efili, Seyran, Yelda Ö. Gönen, Fisun Ünal Öztürk. 2007. Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesi'nde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması. **7. Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi, 22-24 Ekim 2008**. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi: 288- 289.
- Erbil, Seval. 2013. Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdost, H.Ebru., Korhan Karacaoğlu, Metin Reyhanoğlu. 2007. Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi. **15. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, 25-27 Mayıs 2007**. Sakarya: Sakarya Üniversitesi: 514-524.
- Feldman, Daniel C.. 2000. The Dilbert Syndrome How Employee Cynicism about Ineffective Management is Changing the Nature of Careers in Organizations. **American Behavioral Scientist**. c. 43. s. 8: 1286–1300
- Fero, H. Craig. 2005. Flow and Cynicism in the Workplace. Dissertation of Doctor of Philosophy. Claremont Graduate University.
- Fındık, Mehtap, Kemalettin Eryeşil. 2012. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. **International Iron & Steel Symposium, 2-4 Nisan 2012**. Karabük: Karabük üniversitesi: 1250–1255.
- FitzGerald, Michael. 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.
- Fleming, Peter. 2005. Workers' playtime? Boundaries and Cynicism in a 'Culture of Fun' Program. **The Journal of Applied Behavioral Science**. c. 41. s. 3: 285–303

- Guastello, Stephen J., Mark L. Rieke, Denise D. Guastello, Steven W. Billings. 1991. A Study of Cynicism, Personality, and Work Values. **The Journal of Psychology**. c. 126. s. 1: 37– 48.
- Gül, Hasan, Aliye Ağıröz. 2011. Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama. **Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi**. c. 8. s. 2: 27-47.
- Güzel, Berrin, Gökhan Ayazlar. 2014. Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Otel İşletmeleri Araştırması. **KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**. c. 16. s. 26: 133-142.
- Güzeller, C. Oktay, Gamze Kalağan. 2008. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması ve Çeşitli Değişkenler Açısından Eğitim Örgütlerinde İncelenmesi. **16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 16-18 Mayıs 2008**. İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi: 87-94.
- Helvacı, Mehmet A. 2010. **Yönetimde Yeni Yaklaşımlar**. Ankara: Pegem Yayınevi
- Helvacı, Mehmet A., Ahmet Çetin. 2012. İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi (Uşak İli Örneği). **Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic**. c. 7. s. 3: 1475-1497.
- Hochwarter, Wayne A., Matrecia James, Diane Johnson, Gerald R. Ferris. 2004. The Interactive Effects of Politics Perceptions and Trait Cynicism on Work Outcomes. **Journal of Leadership and Organizational Studies**. c. 10. s. 4: 44-57.
- İçerli, Leyla, Mehmet H. Yıldırım. 2012. Örgütsel sinisizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: sağlık sektöründe bir araştırma. **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**. c. 4. s. 1: 167–176.
- James, Matrecia S. M.. 2005. Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of Potantial Positive and Negative Eeffects on School Systems. Doctoral Dissertation. The Florida State University.
- James W. Dean, Pamela Brandes, Ravi Dharwadkar. 1998. Organizational Cynicism. **Academy of Management Review**. s. 23. c. 2: 341-352.
- Johnson, Jonathan L., Anne M. O'leary-Kelly. 2003. The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations are Created Equal. **Journal of Organizational Behavior**. s. 24. c. 5: 627-647.
- Johnson, A. L. 2007. Organizational Cynicisim and Occupational Stress in Police Officer. Doctoral Dissertation. Central Michigan State University.
- Kabataş, Ayşe. 2010. Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ve Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Kahya, Cem. 2013. Örgütsel Sinizm, İş Performansını Etkiler mi? İş Tatminin Aracılık Etkisi. **Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi**. c. 2. s. 3: 34-46.
- Kalağan, Gamze. 2009. Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kalağan, Gamze, C. Oktay Güzeller. 2010. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. s. 27: 83-97.
- Kanar, Deniz. 2015. Hastanede Çalışan İdari Personelin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzelerinin Belirlenmesi. Okan Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Kanter, Donald L., Philip H. Mirvis. 1989. **The Cynical Americans**. San Francisco: Jossey-Bass
- Karacaoğlu, Korhan, Fatma İnce. 2012. Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999): Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği. **Business and Economics Research Journal**. c. 3.s. 3: 78-85.
- Karadağ, Engin, Gökhan Kılıçoğlu, Derya Yılmaz. 2014. Örgütsel Sinizm, Okul Kültürü ve Okul Başarısı: Bir Yapısal Eşitlik Modelleme Çalışması. **Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri**. c. 14. s. 1: 89-113.
- Karaköse, Turgut, İbrahim Kocabaş. 2006. Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin iş Doyumu ve Motivasyon Üzerinde Etkileri. **Eğitimde Kuram ve Uygulama**. c. 2. s. 1: 3-14.
- Kasalak, Gamze, Mualla Bilgin Aksu. 2014. Araştırma Görevlilerinin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Örgütsel Sinizm ile İlişkisi. **Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri**. c. 14. s. 1: 115-133.
- Kılıç, Şerife. 2011. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki (Keçiören İlçesi Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kocabaş, İbrahim, Turgut Karaköse. 2009. Ethics in school Administration. **African Journal of Business Management**. c. 3. s. 4: 126-130.
- Korumaz, Mithat, İbrahim Kocabaş. 2014. Farklı Kariyer Evresindeki Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Okul Yöneticisinin Yeterlikleri. **The Journal of Academic Social Science Studies**. s. 28: 495-512
- Kutunis, Rana Ö, Emine Çetinel. 2009. Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler mi?: Bir Örnek Olay. **17.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, 21-23 Mayıs 2009**. Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi: 693-699.

- Leung, Kwok., K. M. Olivia, Kwan-Kwok Leung. 2010. Social Cynicism and Job Satisfaction: A Longitudinal Analysis. **Applied Psychology: An International Review**. c. 59. s. 2: 318–338.
- Lobnikar, Branko, Milan Pagon. 2004. **The Prevalence and Nature of Police Cynicism in Slovenia (From Policing in Central and Eastern Europe: Dilemmas of Contemporary Criminal Justice)**. The Faculty of Criminal Justice, University of Maribor.
- Mantere, Saku, Miia Martinsuo. 2001. Adopting and Questioning Strategy: Exploring the Role of Cynicism and Dissent. **17th EGOS-Europen Group for Organisation Studies Colloquium, January 2001**. France: 4.
- Mazella, David. 2007. **The Making of Modern Cynicism**. University of Virginia Press.
- Mirvis, Philip H., Donald L. Kanter. 1991. Beyond Demography: A Psychographic Profile of The Workforce. **Human Resource Management**. c. 30. s.1: 45-68.
- Nafei, Wageeh, A. 2013. The Effects of Organizational Cynicism on Job Attitudes an Empirical Study on Teaching Hospitals in Egypt. **International Business Research**. c. 6. s. 7: 52-69.
- . 2014. Job Attitudes as a Mediator of the Relationship Between Organizational Cynicism and Organizational Citizenship Behavior: An Applied Study on Teaching Hospital in Egypt. **International Journal of Business Administration**. c. 5. s. 1: 31–52.
- Nafei, Waheeh A., Belal A. Kaifi. 2013. The Impact of Organizational Cynicism on Organizational Commitment: an Applied Study on Teaching Hospitals in Egypt. **European Journal of Business and Management**. c. 5. s. 12: 131–147.
- Naus, Fons, Ad van Iterson, Robert Roe. 2007. Organizational Cynicism: Extending the Exit, Voice, Loyalty, and Neglect Model of Employees' Responses to Adverse Conditions in the Workplace. **Human Relations**. c. 60. s. 5: 683-718.
- Naus, A.J.A.M.. 2007. Organizational Cynicism on the Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism toward the Employing Organization. Doctoral Dissertation. Maastricht University.
- O'Connell, Birian J., Herbert Holzman, Barry R. Armandi. 1986. Police Cynicism and the Modes of Adaptation. **Journal of Police Science&Administration**. c. 14. s. 4: 307-313. ss.
- O'Leary, Majella. 2003. From Paternalism to Cynicism: Narratives of a Newspaper Company. **Human Relations**. c. 56. s. 6: 685–704.
- Oxford Dictionaries. <http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/cynicism?searchDictCode=all>. [22.11.2015].

- Özgan, Habib, Ebru Külekçi, Metin Özkan. 2012. Analyzing of the Relationships between Organizational Cynicism and Organizational Commitment of Teaching Staff. **International Online Journal of Educational Sciences**. c. 4. s. 1: 196-205
- Özgener, Şevki, A. Öğüt, M. Kaplan. 2008. **İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm**. Ankara: İlke Yayınevi.
- Özler, Derya E., Ceren G. Atalay, Meltem D. Şahin. 2010. Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır?. **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**. c. 2. s. 2: 47-57.
- Pitre, J. Leighton. 2004. Organizational Cynicism at the United States Naval Academy: An Exploratory Study. Master's Thesis. Naval Postgraduate School, California.
- Polat, Mustafa, Cem Harun Meydan. 2010. Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. **Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Dergisi**. c. 9. s. 1: 145-172.
- Polat, Soner. 2013. The Impact of Teachers' Organizational Trust Perceptions on Organizational Cynicism Perception. **Global Journal of Teacher Education**. c. 1. s.1:106–111.
- Pugh, S. Douglas, Daniel P. Skarlicki, Brian S. Passell. 2003. After the Fall: Layoff Victims's Trust and Cynicism in Re-employment. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**. s. 76: 201-212.
- Qian, Yuxia. 2007. Communication Model of Employee Cynicism toward Organizational Change. Doctoral Dissertation. Ohio University.
- Qian, Yuxia A., Tom Daniels. 2008. A Communication Model of Employee Cynicism toward Organizational Change. **Corporate Communication: An International Journal**. c. 13. s. 3: 319–332.
- Reichers, Arnon E, John P. Wanous, James T. Austin. 1997. Understanding and Managing Cynicism about Organizational Change. **Academy of Management Executive**. c. 11 s. 1: 48-59.
- Scott, Kristyn A., David Zweig. 2008. Dispositional Predictors of Organizational Cynicism. **ASAC**. c. 29. s. 5: 95–113.
- Serez Aslan, Bahar, Safiye Şahin, Berrak Deniz Değer. 2012. Psikolojik Sözleşmenin Büro Çalışanlarının Sinik Davranışlarına Etkisi. **11. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi, 4-6 Ekim 2012**. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Sezgin Nartgün, Şenay, Vural Kartal. 2013. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Sessizlik Hakkındaki Görüşleri. **Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c. 2. s. 2: 47 – 67.

- Shahzad, Asif, Zahid Mahmood. 2012. The Mediating - Moderating Model of Organizational Cynicism and Workplace Deviant Behavior: (Evidence from Banking Sector in Pakistan). **Middle-East Journal of Scientific Research**. c. 12. s. 5: 580–588.
- Smith, Timothy W., Mary K. Pope, Jill D. Sanders, Kenneth D. Allred, Jennifer L. O’Keffe. 1998. Cynical Hostility at Home and Work: Psychosocial Vulnerability Across Domains. **Journal of Research in Personality**. 22,: 525–548.
- Şirin, Ersin. 2011. İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Okul Kültürü Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki (İstanbul İli, Esenyurt İlçesi Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tayfun, Ahmet. Ozan Çatır. 2014. Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. **İşletme Araştırmaları Dergisi**. c. 6. s. 1: 347–365.
- Thompson, Richard C., Lawrence L. Bailey, Kurt M. Joseph, Jody A. Worley, Clara A. Williams. 1999. Organizational Change: Effects of Fairness Perceptions on Cynicism. Final Report, FAA Civil Aeromedical Institute.
- . 2000. Organizational Change: An Assessment of Trust and Cynicism. Final Report, FAA Civil Aeromedical Institute.
- Tınaztepe, Cihan. 2012. Örgüt İçi Etkin İletişimin Örgütsel Sinizme Etkisi. **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**. c. 4. s. 1: 53–63.
- Tokgöz, Nuray, Hakan Yılmaz. 2008. Örgütsel Sinisizim: Eskişehir ve Alanya’daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. **Anadolu University Journal of Social Sciences**. c. 8. s. 2: 283–305.
- Tokgöz, Nuray. 2011. Örgütsel Sinizm, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği. **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**. c. 6. s. 2: 363–387.
- Turner, James H., Sean R. Valentine. 2001. Cynicism as a Fundemantal Dimension of Moral Decision Making: A Scale Development. **Journal of Business Ethics**. s. 34: 123-136.
- Turnley, William H, Daniel C. Feldman. 1999. The Impact of Psychological Contract Violations on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect. **Human Relations**. c. 52. s. 7: 895–922.
- Tükeltürk, Şule, Nilüfer Perçin, Berrin Güzel. 2009. Örgütlerde Psikolojik Kontrat İhlalleri ve Sinizm İlişkisi: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. **17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 21-23 Mayıs 2009**. Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi: 686-690.
- Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlüğü.http://www.tdk.org.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.54bafd7fc85e62.26627311. [21.11.2015].

- Türköz, Tolga, Mustafa Polat, Serkan Çoşar. 2013. Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü. **Celal Bayar Üniversitesi İ.B.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi**. c. 20. s. 2: 285–302.
- Uzun, Tevfik. 2015. Okul Müdürlerinin İletişim Becerileri İle Öğretmenlerin Genel Ve Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi (Giresun İli Örneği). Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Üçok, Dilek, Alev Torun. 2014. Tükenmişliği Etkileyen Olumsuz Tutum ve Beklentiler: Sinik Tutum ve Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Üzerine Bir Araştırma. **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**. c. 28. s. 1: 231–250.
- Yıldız, Kaya. 2013. Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki. **International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic**. c. 8. s. 6: 853–879.
- Vance, Robert J., S. Brooks, Paul E. Tesluk. 1996. Organizational Cynicism, Cynical Cultures and Organizational Change. **10th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Orlando**.
- Wan, Kuang-Man. 2013. The Effects of Psychological Contract Breach on Employee Work Behaviors in the Airline Industry: Employee Cynicism as Mediator. **International Journal of Business and Social Science**. c. 4. s. 12: 304–311.
- WANOUS, J.P., Arnon E. Reichers, J.T. Austin (1994), "Organizational Cynicism: An Initial Study", Academy of Management Best Papers Proceedings, 269-273.
- Wanous, John P., Arnon E. Reichers, James T. Austin. 2000. Cynicism About Organizational Change: Measurement, Antecedent and Correlates. **Group and Organizational Management**. c. 25. s. 2: 132-153.
- _____. 2004. Cynicism about Organizational Change: An Attribution Process Perspective. **Psychological Reports**. c. 94. s. 3: 1421– 1434.
- Wikipedia. <http://tr.wikipedia.org/wiki/Makyavelizm>. [22.11.2015].
- Wu, Cindy, Mitchell J. Neubert, Xiang Yi. 2007. Transformational Leadership, Cohesion Perceptions, and Employee Cynicism about Organizational Change: The Mediating Role of Justice Perceptions. **Journal of Applied Behavioral Science**. c. 43. s. 3: 327-351.
- Yazicioğlu, Yahşi, Samiye Erdoğan. 2004. **Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri**. 2. bs. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yıldız, Kaya. 2013. Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki. **International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic**. c. 8. s. 6: 853–879.

Yıldız, Kaya, Nuri Akgün, Sevilay Yıldız. 2013. İşe Yabancılaşma ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki. **The Journal of Academic Social Science Studies**. c. 6. s. 6: 1253–1284.



EKLER

Ek 1: Ölçek Formu

Değerli öğretim elemanı,

Bu araştırmanın amacı, yabancı diller yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının genel ve örgütsel sinizm (kinizm) düzeylerini incelemektir. *“Sinizm, insanların sadece kişisel çıkar ve şüpheli yaklaşım ile hareket ettiğine inanma eğilimidir.”* Soruları doğru okumanız ve size en yakın olan cevabı seçmeniz, araştırmanın geçerliği ve güvenilirliği için son derece önemlidir. Ayrıca, sorulara vereceğiniz cevaplar kesinlikle gizli tutulacaktır. Katkılarınız ve ayırdığınız zaman için şimdiden çok teşekkür ederim.

Araştırmacı
Okutman Emine GEZER
Yıldız Teknik Üniversitesi

BÖLÜM I
KİŞİSEL BİLGİLER

Açıklama: Bu bölümde kişisel durumunuz ve görev yaptığınız okulun özellikleriyle ilgili sorular yer almaktadır. Lütfen bu sorularda size uygun seçeneği (X) şeklinde işaretleyerek belirtiniz.

1. Çalıştığınız Kurum

() Devlet Üniversitesi

() Vakıf Üniversitesi

6. Meslekteki Kıdeminiz

() 1-10 yıl

() 11-20 yıl

() 21-30 yıl

() 31-40 yıl

2. Cinsiyetiniz

() Kadın

() Erkek

7. Gelir Düzeyiniz

() 1000-2000 TL

() 2001-3000 TL

() 3001-4000 TL

() 4001-5000 TL

() 5001 TL ve üzeri

3. Yaş Aralığınız

() 21-30

() 31-40

() 41-50

() 51-60

() 61 ve üzeri

8. Mesleğinizi severek mi yapıyorsunuz?

() Evet

() Hayır

4. Eğitim Düzeyiniz

() Lisans

() Lisansüstü

() Doktora

9. Medeni Durumunuz

() Evli

() Bekâr

5. Akademik Ünvanınız

GENEL VE ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ Aşağıdaki cümlelerin her birini okuduktan sonra size en uygun gelen seçeneği 'X' ile işaretleyiniz.		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1.	İnsanlar birbirini umursar gibi görünseler de aslında birbirlerine daha az değer verirler.					
2.	Kişiler, diğer insanlara isteksizce yardım ederler.					
3.	Birçok insan doğası gereği dürüst değildir.					
4.	İnsanlar doğruluk ve ahlaki değerlere sahip olduklarını iddia ederler ama yeri geldiğinde çok azı bu değerlere sadık kalır.					
5.	Birçok insan genellikle kibirlidir					
6.	İnsanlar çıkarları için kolayca yalan söyleyebilir.					
7.	Fırsatını bulsa, insanlar vergi vermezler.					
8.	Günümüzde bencil insan çoktur ve benciller, diğerlerini kullanmayı sever.					
9.	İnsanlar “Başkası yapıyor ben niye yapmayayım?” diye birtakım ahlaki değerleri görmezden gelebilir.					
10.	Birçok insan fark edilmeyeceğini bilse, biletle girilmesi gereken yerlere bilet almadan girebilir.					
11.	Çalıştığım kurumun söylediğinin başka, yaptığının başka olduğuna inanıyorum.					
12.	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamalarında çok az ortak nokta vardır.					
13.	Çalıştığım kurum bir şeyi yapmayı planladığını söylüyorsa, bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım.					
14.	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan asıl yapılması beklenen davranışlar değil, başka davranışlar ödüllendirilir.					
15.	Çalıştığım kurumun yapacağını söylediği şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
16.	Çalıştığım kurumu düşündüğümde sinirlenirim.					
17.	Çalıştığım kurumu düşündüğümde moralim bozulur.					
18.	Çalıştığım kurumu düşündüğümde gerilim yaşarım.					
19.	Çalıştığım kurumu düşündüğümde endişe duyarım.					
20.	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, çalıştığım kurum hakkında yakıırım.					
21.	Çalıştığım kurum ya da kurum yöneticileriyle ilgili bir konu gündeme geldiğinde, çalışanlar arasında anlamlı bakışmalar yaşanır.					
22.	Çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında başkalarıyla konuşurum.					
23.	Çalıştığım kurumun uygulama ve politikalarını eleştiririm.					

Ek 2: Ölçek Kullanma İzni

hayat ebru <ebru hayat@yahoo.com> şunları yazdı (17 Ocak, 19:38):

Merhaba Emine,

O kadar yoğun bir tempo söz konusu ki, e-postanız dikkatimden kaçmış, üzgünüm.

Makale ortaklarımla 'çeviri' ve 'sınama' şeklinde çalıştığımız **sinizm**

ölçeklerini 'akademik ilkelere' uygun olarak kullanmanızdan memnuniyet duyarız.

Ölçeklerin İngilizce aslı ilgili yazarlara ait olup Türkçe çevirileri ve sinanmaları bize aittir. Bu duruma ölçekleri kullanırken ve kaynak gösterirken dikkat ediniz.

Kongre metnimizin erişiminizde olduğunu şanıyorum. Ekte anket formumuzu da gönderiyorum.

Tezinizin tamamlanması ile birlikte bir kopyasını bize de yollarsanız ölçeklerin farklı ortamda nasıl bir sonuç aldığını ve güvenilirliğini görmüş oluruz.

E-mailimin ve ekinin size ulaştığından haberdar etmenizi rica ediyorum, çalışmalarınızda başarılar diliyorum. Doç. Dr. H. Ebru Erdost Çolak

Ek 3: Araştırma İzni



EBYS

Elektronik Belge Yönetim Sistemi

T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sayı :44513635-730.08.03-1504200206
Konu :Anket izni hk.

Tarih:20.04.2015

İlgili Makama

Enstitümüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı "Eğitim Yönetimi ve Denetimi" yüksek lisans programı öğrencisi 11705008 numaralı Emine GEZER, tezi için "İstanbul" ilinde devlet ve vakıf üniversiteleri yabancı diller yüksekokullarındaki öğretim elemanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi" konulu tez çalışmasını yürütebilmek için öğretim elemanlarına anket uygulamak istemektedir.

Emine GEZER'in tezi için aşağıda ismi yazılı olan üniversitelerde ekte verilmiş olan anketi uygulamak üzere gerekli iznin verilmesini rica ederim.

e-imzalıdır
Cemal ZEHİR
Enstitü Müdürü

1. Aydın Üniversitesi
2. Bahçeşehir Üniversitesi
3. Kadir Has Üniversitesi
4. Kemerburgaz Üniversitesi
5. Kültür Üniversitesi
6. Şehir Üniversitesi
7. Boğaziçi Üniversitesi
8. İstanbul Teknik Üniversitesi
9. Yıldız Teknik Üniversitesi

Adres :Yıldız Teknik Üniversitesi 34349 Beşiktaş/İSTANBUL
Tel :2123833115
Fax :2123833118

İrtibat : Nurcan DİLAVER
Web : www.sbeyildiz.edu.tr
e-Posta : nurcankaleli@hotmail.com

Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanununa göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
<http://www.ebys.yildiz.edu.tr/Dogrulama/Index?EvrakNo=1504200206&ErisimKodu=7d87dd91>

ÖZ GEÇMİŞ

ÖZEL

Doğum tarihi : 07.09.1986

Doğum yeri: Kırıkkale / Sulakyurt

Medeni hali: Evli

EĞİTİM

Lise : 1999-2003 Yozgat Erdoğan Akdağ Anadolu Öğretmen Lisesi

Lisans : 2004-2009 Trakya Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, İngilizce Öğretmenliği Bölümü

MESLEKİ TECRÜBE

2009-2010 : MEB - İngilizce Öğretmeni

2010-..... : Yıldız Teknik Üniversitesi – Öğretim Görevlisi