

ÖĞRETMENLERİN SİNİZME YÖNELİK BAKIŞ AÇILARI

THE PERCPECTIVES OF TEACHERS ON CYNICISM

Doç. Dr. Adem BAYAR

Amasya Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Amasya/Türkiye
ORCID ID: 0000-0002-8693-9523

Prof. Dr. Ahmet ÜSTÜN

Amasya Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, mail: Amasya/Türkiye
ORCID ID: 0000-0002-2457-5381

Mehmet KOCA

Amasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Temel Eğitim Anabilim Dalı, Sınıf Eğitimi Yüksek Lisans Öğrencisi, Amasya/Türkiye
ORCID ID: 0000-0002-2143-0152

Cite As

Bayar, A.; Üstün, A. & Koca, M. (2021). "Öğretmenlerin Sinizme Yönelik Bakış Açıları", International Academic Social Resources Journal, (e-ISSN: 2636-7637), Vol:6, Issue:22, pp:163-178

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, eğitim örgütleri olan okullarda sinizm olgusunun nedenleri ve sinizmin üstesinden gelinmesi için olası çözüm yollarını ortaya koymaktır. Araştırmanın çalışma grubu 2019-2020 eğitim öğretim yılında Amasya ilinde görev yapan 7 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Araştırma, nitel araştırma yaklaşımı çerçevesinde olgu bilim deseni kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin sinizm tanımına yönelik algıları; travmatik sonuçlar, mesleki çöküntü, yıldırım, sindirmek, gelişimin engellenmesi, ümitsizlik, karamsarlık, hayata küsme, içe kapanma, olumsuz düşünceler ve tutumlar olarak nitelendirmişlerdir. Katılımcıların, sinizm nedenlerine yönelik düşünceleri; ideolojik bakış açıları, veli, öğrenci, yönetici tavrı, kıskançlık, düzensizlik, kişisel çıkarlar ve adaletsizlik şeklinde sıralanmıştır. Katılımcılar ayrıca, sinizmin en çok karşılaşıldığı yerlerin kurumlar ve yöneticiler olduğunu, saygı, iletişim, iş bilinci ve sorumlulukların önem kazanması gerektiği ile birlikte liyakat ve adaletin hiçbir zaman arka planda bırakılmaması gerektiğini vurgulamışlardır. Son olarak katılımcılar, sinizmi engellemeye yönelik bilincin yöneticiler ile başlayıp en üst kademedeki en alt kademeye kadar toplumun her kesime ilerleyebileceğini söylemişlerdir.

Anahtar Kelimeler: Sinizm, Nedenleri, Çözüm Yolları

ABSTRACT

The aim of this study is to reveal the causes of cynicism in schools, which are educational organizations, and possible solutions to overcome cynicism. The study group of the research consists of 7 teachers working in Amasya in the 2019-2020 academic year. Semi-structured interview form was used as data collection tool in the study. The research was carried out using phenomenology design within the framework of qualitative research approach. Teachers' perceptions of the definition of cynicism; traumatic consequences, professional breakdown, intimidation, inhibition of development, hopelessness, pessimism, embitterment, introversion, negative thoughts and attitudes. Participants' thoughts on the causes of cynicism; ideological perspectives, parent, student, executive attitude, jealousy, disorder, self-interest and injustice. Participants also emphasized that institutions and administrators are the places where cynicism is encountered most, and that respect, communication, business awareness and responsibilities should gain importance, and that merit and justice should never be left behind. Finally, the participants stated that the consciousness of preventing cynicism can start with the managers and progress to all segments of the society from the highest level to the lowest level.

Key words: Cynicism, Causes, Solutions

1. GİRİŞ

Günümüzde çalışanların geçmişe göre daha uzun süre çalışma ortamında kalmaları, iş yükleri ve sorumlulukları, esnek olmaları, değişimin sürekliliğiyle beraber gelen belirsizliklere tahammül etmeleri beklenmektedir. Bununla beraber örgütlerde, söz edilen değişim ve belirsizliğe yönelik yöneticilerin yanlış ve başarısız çözümleri nedeniyle de birçok sorun yaşanmaktadır (Demir, 2017). Yanlış ve başarısız çözümlerin sonucu olarak; çalışanlarda bulunduğu örgüte karşı güvensizlik, bıkmama, şüphe ve yabancılaşma tarzında birçok olumsuz davranışın oluşumuna sebebiyet vermiştir. Bu olumsuzlukların başında sinizm olgusu gelmektedir (Gül & Ağıröz, 2011).

Sinizm kavramının merkezinde; hayal kırıklığı, stres, umutsuzluk vb olumsuz hislere yol açan en önemli sebeplerin başında örgütte hizmette bulunan çalışanların örgütün düşünce yapısına, iş arkadaşlarına, yöneticilerine karşı hissettikleri güven eksikliği gelmektedir (Bilgiç,2017). Bunu durumun yanı sıra çalışanların motivasyonlarını ve işe olan bağlılıklarını azaltan faktörler de tehdit oluşturmaktadırlar. Bu unsurlardan biri sayılabilecek örgütsel sinizm, son dönemlerde örgütlerde önem kazanmıştır. Örgütsel sinizm katsayısı yüksek olan çalışanlar, işe ve örgüte bağlılıkları azalmakta, motivasyon düşüklükleriyle beraber iş verimliliği de olumsuz yönde etkilenmektedir (Görmen, 2017).

Bulunduğu örgütten duygusal olarak uzaklaşan çalışanlar işten ayrılmayı, farklı iş imkanlarına odaklanmayı ve işe ayırdığı zaman ve enerjiyi başka tercihlerine ayırmayı seçebilirler. Çalışanların örgütsel beklentilerinin, güvende hissetmeleri, kendi özgüvenlerini kazanma ve kendini geliştirme umutlarının düş kırıklığını ortaya koyması şekillerinden biri de örgütsel sinizmdir (Demir, 2017).

Bulunduğu konumda öğrencilerinin gözü önünde saygısızlıkla karşılaşmış, hakaretlere uğrayan öğretmen sonraki gün annesini gözyaşları içinde arayarak helallik istedi. Hayallerinin yıkıldığını, utanç duyduğunu ve artık dayanacak gücü bulamadığını söyleyen Saadet öğretmen intihar etti, sinizm kavramını net olarak yaşantıyla açıklamaktadır (www.hürriyet.com).

Ayrıca bir başka habere göre 15 yıldır eğitimci olarak büyük çabalarla öğretmenlik yapan İnan Avşar, son bir video çekerek intihar etti. Kendi konuşmalarında; işe severek girdiğinden, babasının da bir öğretmen olduğundan, ilk başlarda çok hevesli olduğundan ve sonrasında büyük hayal kırıklıklarına, adaletsizliğe uğradığından ve fazlasıyla mücadele ederek eline hiçbir şey geçmediğinden bahsetmektedir. Okulların artık ticarethane olduğundan bahsederek, önlemek ve karşı koymak adına büyük bir çaba sarf ettiğini belirten Avşar artık yaşamının bir anlamı olmadığını, hayatın kötülüklerle dolu olduğunu, meslek hayatında ümitsizliklere kapıldığını ve çocukların okullarda beyinlerinin yıkıldığını utanarak ifade etmektedir. Son sözlerini bu şekilde ifade ederek intihar ettiği belirtildi. Hayal kırıklığı, kurumsal ümitsizliğin yaşama yansımaları gibi durumlar sinizm olarak yaşamda karşılaşılmaktadır (www.internethaber.com).

2. LİTERATÜR TARAMASI

Bu alan yazında örgütsel sinizm, örgütsel sinizm boyutları, örgütsel sinizm kuramları, örgütsel sinizm nedenleri ve örgütsel sinizm sonuçları başlıkları altında bir literatür taraması belirtilmiştir (Demir,2017; Kalağan, 2009; Dean & Brandes & Dharwadkar,1998)

2.1. Örgütsel Sinizm

Sinizm her ne kadar önceki araştırmalarda incelenmiş, çalışılmış bir kavram olsa da örgütsel sinizm, son yıllarda çalışmalarda bulunmaya başlamıştır. Ülkemizde ilk araştırmaların Kasapoğlu (1999) tarafından geliştirildiği ve örgütsel sinizme yönelik ölçme yapıldığı belirtilmektedir (Kalağan & Güzel, 2010).

Sinizm, tek başına sadece bir kavram olarak nitelendirilmemelidir. Sinizm, sadece belirli bir anlamı veya belirli bir konuyu işlemekten ziyade birçok alanı kapsamaktadır. Bu alanlar; din, psikoloji, sosyoloji, yönetim bilimler, felsefe gibi sosyal alanların birçoğunda kullanılarak beraberinde bu alanlara yönelik farklı algılarla açıklanmaktadır (Kalağan, 2009).

Örgütsel sinizm; inanç, duygusal ve davranış açılarından beklentileri ve meyillerinin bütünleşmesiyle oluşan bir algı olarak tanımlanmaktadır. İnsanların örgütlerine olan güven katsayıları ve beraberindeki örgütteki beklentileri, örgütlerine karşı hissettikleri olumsuz duyguların varlığı ve bu olumsuz duyguların ortaya çıkardığı davranışlar bütünü olarak kabul edilmektedir (Dean & Brandes & Dharwadkar,1998).

Sinizm; kişi, grup, toplumsal çevre, gelenekler ve kurumlara yönelik güvensizliği, hayal kırıklığı ve buna benzer olumsuz duyguları içeren, kişilerin öznel tutumlarıdır. Sinizm literatürde, üç boyutta ele alınmaktadır. Bunlar: bilişsel boyut, duyuşsal boyut ve davranışsal boyuttur.

Örgütsel sinizmin belirli başlı özellikleri şu şekilde sıralanmıştır:

- ✓ Sinizm bir kişiye has değil, bir olgu olarak belirtilmektedir.
- ✓ Sinizm herhangi bir meslekle doğrudan ilişkili değildir, yaşamın her yanında karşımıza çıkabilir.
- ✓ İnançları, hisleri etkileyerek bunun sonucunda doğrudan olarak davranışları da etkiler.
- ✓ Sinizm birçok durumda olumsuz yapıya sahipken nadir de olsa faydalı durumlar ortaya koyabilir.
- ✓ Nesnelliği var olsun veya olmasın öznel bakış açıları seviyesindedir (Dean&Brandes&Dharwadkar,1998).

2.2. Örgütsel Sinizm Boyutları

Örgütsel sinizmin bireyin kurumuna yönelik algısı ve tutumu olarak gören Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998), örgütsel sinizmi algı ve tutumlar açısından 3 aşamadan oluşan çok boyutlu yapı olarak göstermişlerdir. Bu boyutlar:

2.2.1. Bilişsel Boyut

Bireylerin kendi örgütlerinin etiklikten uzak bir tavır takınacağı düşüncesidir. Örgütte çalışan bireyler, örgütlerinin adil, dürüst ve içten davranmayacağını düşünmektedirler. Sinik çalışanlar belirtilen davranışların örgütten hiç görülmeyecek kadar temelleştirildiğine inanmaktadırlar. Ayrıca örgüt bünyesinde yapılan seçimlerin sadece örgüt yararına olacağı, çalışanların düşünülmediği ve örgüte yönelik güvensizliklerin olduğunu belirtmektedirler. Sinik çalışanlar güvenden çok şüphe ile birlikte örgüte yaklaşmaktadırlar. Örgüte ve her sürece şüphe ile yaklaşır.

2.2.2. Duygusal (Duyuşsal) Boyut

Bu belirtilen boyutta ise kendi buldukları örgüte karşı bireyler olumsuz duygular beslemektedirler. Sinizm kavramı dile geldiğinde bu çalışan kişiler örgütlerine nefret ve hor görme duygularını yansıtmaktadırlar. Örgütlerine karşı sürekli bir olumsuz hissiyat içerisindeyler.

2.2.3. Davranışsal Boyut

Son boyut olan davranışsal boyutta ise; çalışan bireyler örgütlerine karşı takındıkları olumsuz duygular ve kötü düşünceler ile örgütlerinin itibarına dokunacak ve eleştiren davranışları gösterme çabasında bulunmaktadır. Buradaki en belirgin davranış ise örgütte çalışan bireylerin örgütteki çalışma arkadaşlarına ve örgüt ile dışarıdan ilgilenen insanlara çalıştığı örgüte yönelik olumsuz, eleştirici söylemler içinde bulunması olmaktadır (Dean&Brandes&Dharwadkar,1998).

2.3. Örgütsel Sinizm Kuramları

Örgütsel sinizm kavramının yapısına yönelik temeller farklı bakış açıları tarafından incelenmiş ve belirli başlıklar altında toplanmıştır. Bunlar; beklenti kuramı, atfetme kuramı, sosyal takas kuramı, duygusal olaylar kuramı olarak nitelendirilmektedir (Demir,2017; Kalağan, 2009).

2.3.1. Beklenti Kuramı

Çalışan sinizmini açıklamak amacıyla iş görenlerin beklenen çabayı sarf etmesi olarak yaygın kullanılan bir güdülenme kuramıdır.

Robins (2000)'e göre bu kuram 3 temel başlık altında açıklanmaktadır.

- ✓ *Cazibe*: Çalışan, örgütteki işinde yaptığı çalışmalar ve eylemlerinden dolayı ödül beklemektedir ve bu çalışan için bir önem teşkil etmektedir. Verilen ödülün yüksek olması çalışan açısından büyük bir anlam ifade ederek onu daha fazla çalışma arzusuna sürüklemektedir.
- ✓ *Performans-Ödül*: Çalışan kişi, yaptığı çalışmalardan bir ödül beklemektedir.
- ✓ *Performans-Çaba*: Çalışan kişinin işine verdiği önem ve çabanın performansı ile doğru orantılı olduğunu vurgulamaktadır.

Bu kurama göre çalışan, çabası ve beklentilerine göre iş yaşamında düşünce ve davranışlarının kendi örgütünden neler umut ettiklerinin bir sonucu olarak düşüncelerini şekillendirdiği görülmektedir. Çalışan yaptığı çalışmaların sonucunda bir ödül veya olumlu davranışların gelmeyeceğini düşünüyor veya bu çalışmalarının sonucunda herhangi bir ödül, olumlu tutum elde edemeyeceğini ön görüyorsa bu aşamadan sonra örgüte veya çalışma hayatına sınıktık bir algı ile yaklaşmaya başlayacağı görülmektedir. Buradan hareketle belirli faktörlerin sinizm üzerinde algı veya davranış olarak etkisi olduğu görülmektedir (James, 2005).

Beklenti kuramı, çalışanın kendi öz benliğindeki iş beklentilerinin yansımasıdır. Çalışanların amaçlarına ulaşması, çabaları ve çabalarının sonuçlarının ne olacağı verimlilikleri açısından önem arz etmektedir. Kuram, çalışanın davranışlarını ortaya koymaktadır. Ödüller ve mali durum söz konusu olurken çalışan açısından bu durumların önemi vurgulanmaktadır (Kalağan, 2009).

2.3.2. Atfetme (Nedensel Yükleme) Kuramı

İnsanların davranışları ve bu davranışların altında yatan nedenlerin yaşamlarına yönelik düşünülerek anlaşılması amacıyla yapılan gözlem ve anlama çabasının incelenmesine atfetme (Nedensel Yükleme) olarak tanımlanmaktadır (Demir, 2017).

Bir başka tanıma göre; Gözlemcinin bir davranışa bakarak karşısındaki kişinin veya kendisinin iç dünyasına yönelik durumlar hakkında yaptığı varsayımlar olarak görülmektedir. Bu kuram sürecinde bireyin hem kendi tutum ve davranışlarına yönelik hem de karşısındaki insanların davranışlarını yorumlamak ve

anlamlandırılmasını sağlamak amaçlanmıştır. Yapılan ve gözlenen tutum ve davranışlarından doğan çıkarımların ileride nasıl etkileri olacağını, hangi yönlerin ortaya çıkacağını ön görmek bu kuramın en temel noktalarından biri olarak görülmektedir (Taslak & Dalgın, 2015).

Bu kuram, örgütsel sinizm çalışmaları alanında yapılan araştırmalar ve sonuçlarına yönelik durumları incelemek amacıyla kullanılmaktadır. Örnek olarak iş gören kişi bir başarısızlık durumunun nedenini örgütün göstermiş olduğu performansın ve davranışların doğruluğundan şüphe ediyor ise veya yöneticilerin gerekli verimlilik ve bulunduğu pozisyonda olması gereken kapasitede olduğunu düşünmüyorsa gelecekte olabilecek sorunlara yönelik sıkıntıların onu da etkileyeceğini bilerek örgütüne karşı sinistik bir tavır içinde bulunacağını ifade etmektedir (James,2005).

2.3.3. Sosyal Takas Kuramı

Bu kuram çalışanın ödülleri arttırmak, kendi kaybedeceklerini minimuma indirmeye yönelik diğer çalışanlar ile birlikte örgütlerinin yanında olma ve destek çıkmak adına gerçekleştirdikleri bir kuramdır. Kuram, belirtilen destek olma ve örgütün yanında olma durumunu bütün çalışanlar ile birlikte birbirlerini düşünme ve karşılıklı faydalarını gözetererek bir güven ve bağlılık ortamı oluşturmayı hedeflemektedir (Wat & Shaffer, 2005).

Kuramın temelinde var oluşu sürdürmek için insan ilişkilerinin gerekliliği ve kişinin öz gereksinimlerinin giderilmesi için bir bütün olarak iletişimin gerekliliği vurgulanmaktadır. Çalışan örgüt içerisinde bir iyi niyet ve davranış gördüyse kendi üzerinde de örgüte ve çalışanlarına yönelik iyi niyet ve davranışı sergilemek sorumluluğunu hissetmektedir. Bunun sonucu olarak da örgütsel sinizmin olumsuz yan etkileri engellenebilmektedir (Mimaroglu, 2008).

2.3.4. Duygusal Olaylar Kuramı

Duygusal olaylar kuramı, iş görenlerin iş yerlerindeki olaylara verdikleri tepkileri anlamak ve bu tepkilerin çalışanların dış dünyasında, normal hayatında, nasıl etkileri olduğunu açıklamak için kullanılmaktadır. Bu kuramı iki çerçevede incelemek mümkündür. Bunlar; pozitif duygusallık, negatif duygusallık olarak ayrılmaktadır. Bunlar;

Pozitif duygusallık; umut, sevinç, yaşama arzusu gibi duyguları barındırırken negatif duygusallık; hüznün, suç, nefret, endişe gibi duyguları içermektedir. Çalışanın örgütte geçmiş zamandaki yaşanmışlıkları negatif ve pozitif duygusallık yönünden nasıl yaşanmışsa çalışma ortamında oluşturduğu duygular da bu pozitif veya negatif duyguları temsil ederek bulunmaktadır. Negatif duygusallığa daha fazla sahip olan insan kendisini, çevresini ve bulunduğu örgüte yönelik negatif duygularına odaklanmaktadır. Bu durumların sonucunda iş gören kişinin geçmiş yaşantıları şimdiki zamanda veya gelecek zamanda daha olumsuz haller olarak öfkeyi, kızgınlığı açığa vurmaya gibi eylemlerle örgütü karşı karşıya bırakabilmektedir (Brown & Cregan, 2008).

2.4. Örgütsel Sinizm Nedenleri

Örgütlerde iş gören kişilerin sinistik bir tutum sağlaması adına çeşitler örgütsel durumlardan söz edilebilir. Bu durumların başında; psikolojik sözleşmelerin ihlali, örgütsel güven, örgütsel politika algıları ve örgütsel adalet olarak söylenebilmektedir.

2.4.1. Psikolojik Sözleşmenin İhlali

Çalışanların örgütlerine yönelik sinik tutumları psikolojik sözleşme ihlali kuramının sonucunda gerçekleşmektedir. Bu kuram çalışan ve örgüt arasında belirli sorumluluklar olduğunu ve bu sorumlulukların karşılıklı olarak gerçekleştirilmesi konusundan bahsetmektedir. Çalışanlar, örgüt tarafından bu sorumlulukların gerçekleştirilmediğini hissettiklerinde ihlaller oluşmaktadır. Psikolojik sözleşme ihlal edildiğinde örgüt ve çalışan arasında güven duygusunun azalması başlar. İhlaller, güvensizlik, haksızlık olması ve beklentilerin karşılanmaması tutumu başladığında örgüt ve çalışanlar arasındaki bu sorumluluk bağı kopmaya başlamaktadır. Bu sözleşme ihlallerinin bir sonucu olarak çalışanlarda öfke ve kin besleme gibi olumsuz duygular ortaya çıkmaktadır (James,2005).

Bir çalışan örgütüne sağlamak istediği faydalar için belirli bir efor sarf etmektedir ve bu çabalar bütününün sonucunda da saygı ve saygınlık kazanma beklentisi içerisinde olmaktadır. Ancak örgüt bu beklentilerini çalışanına sağlamazsa, çalışan hayal kırıklığına uğramaktadır. Zaman içerisinde bulunduğu örgüte, çalışma arkadaşlarına ve işine yönelik kötü bir algı oluşmaktadır. Buradan hareketle çalışanların beklentilerinin olduğu ve psikolojik sözleşmenin varlığı kaçınılmazdır (Çetinkaya, 2005).

Andersson (1996)'a göre psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel sinizm ilişkisi 3 başlık altında ele alınmaktadır. Bunlar:

- ✓ Mesleki çevrenin özellikleri: Politikalar, uygulamalar ve bunlar arasındaki tutarsızlıklar, etik olmayan tutumlar, örgüte ve mesleğe yönelik sorumluluklar ve adil olmayan ücretler bu özellikler arasında söylenmektedir.
- ✓ Örgütün öz benliği: İletişimin güçsüzlüğü, değişime yönelik uygulamaların yöneticiler tarafından iyi organize edilememesi, çalışanların etkinliklere ve işe yönelik katılımlarının az veya hiç oluşu.
- ✓ Mesleğin Özellikleri: Çalışan veya yöneticilerin rollerinin çatışması veya kimliklerinin kendileri tarafından belirgin olmaması, iş yükünün çalışanlar üzerinde ağırlaşarak motivasyon kaynaklarının tükenmesi veya yetersiz kalması.

Bu ihlal ile ilgili Kıyık (2011) iş görenlerin sözleşme ihlalleri ile karşılaştıklarında verdikleri tepkileri 3 ana etkende toplamaktadır. Bunlar; psikolojik tepkiler, örgütsel tepkiler ve işe yönelik tepkiler olmak üzere sıralanmaktadır. Psikolojik tepkiler; Çalışanların iç dünyasında örgütte yaşanan olaylar sonucu oluşan hisler, benlik özellikleri ve geçmişe yönelik yaşantılar olarak tanımlanmaktadır. Bu tepkiler daha çok olumsuz duyguları içermektedir; haksızlığa uğrama, güven problemi yaşama, küsmek, hayal kırıklığına uğramak, kızgınlık, dışlanmışlık gibi duygular yer almaktadır. Örgütsel tepkiler; bağlılığın azalması, sorunlara karşı anlayışın azalması, kıdemli çalışanlar veya kendinden daha alt çalışanlar ile iletişimin bozulması olarak örneklendirilebilmektedir. İşe yönelik tepkiler; iş gören çabasının azalması, mesleğe karşı isteksiz tutum, iş inisiyatifinde azalma, işe devamlılıkta isteksizlik, başka işe yönelme ve süreç sonunda işten ayrılma olarak nitelendirilmektedir.

2.4.2. Örgütsel Güven

Örgütsel güven, çalışanın ya da çalışan grubunun iyi niyetler barındırarak örgütün faydasını düşünerek hareket edeceklerine olan inançtır. Sinizmin temel taşı olarak güvensizlik, insanın öz benliğinde var olmaktadır ve örgütlerde de sinizm nedenlerinden biri olarak da güvensizlik bu şekilde ortaya çıkmaktadır. İş görenler çalışma ortamında güvende olduğunu düşünmediğinde, çalışma arkadaşlarına şüphe ile yaklaştığında sinik tutumlar geliştirebilmektedirler. Güven duygusu, ikili bir şekilde tarafların geçmiş yaşantılarına bakılarak bir bütün içinde değerlendirilmektedir. Olumsuz yaşantılar ise sinizme doğru ilerlemeye yol açmaktadır (Özler & Atalay & Şahin, 2010).

Çalışan örgütün dürüst, iyi niyetli ve yapılan fedakarlıklar sonucunda ödül vereceğine inanıyorsa örgüt güveni artacaktır. Fakat samimiyet, adalet, hak gibi temel insan yapı taşlarının örgütün kendi çıkarları uğruna harcadığını düşünüyorsa örgüt güveni azalarak sinik tutumu artmaya başlayacaktır (Demir, 2017).

2.4.3. Örgütsel Politika Algısı

Örgütsel politika yöneticilerin ve çalışanların kendi faydaları amacıyla sahip oldukları tutumlar, örgütün kendi çıkarı doğrultusunda işlemediği eylemler ve bu durumların değişip değişmeyeceği durumuna göre şekillenmektedir. Politikanın temel düşünceleri çıkarlar ve çalışanların beklentileridir. Eğer iki durumdan birine bile zarar gelebilecek olursa ortaya şüphe çıkar ve sinizme yol açar. Bu durumlarda politik tutumlar, savunmacı tavırlar çalışanlardaki veya yöneticilerdeki şüpheler ile birlikte güvensizliğe neden olmaktadır. Sonucunda da olumsuz güçlü duygular ortaya çıkmaktadır (James, 2005)

2.4.4. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet, örgüt çalışanlarının yönetici kararları hakkındaki düşünceleri, karar alma süreçlerini, örgüt içerisindeki iletişim ve bilgilerin hakkaniyetliliğine yönelik tutumları açıklamaktadır. İş görenlerin ücretleri, kıdemleri ve terfilerine ilişkin kararların verilmesi ve çalışana yönelik iş arkadaşlarının veya yöneticilerin davranışları bireyin kendi iç dünyasında adaleti değerlendirmesini sağlamaktadır. Eğer bu değerlendirme sonucunda olumsuz taraf ağır basarsa birey sinik davranışlar gösterme çabasına girmektedir. İş gören bireyler örgütün kararlarını ve yönetici hareketlerine haksız gözüyle bakıp ön yargılı yaklaştıklarında öfke ve nefret duygularını yansıtmaktadırlar (James, 2005)

Örgütlerde yapılmak istenilen kararlara yönelik çalışanların da bu kararlarda hak sahibi olduğunu istemesi, çalışanların da fikirlerini dinleyerek bakış açılarını içeren maddelerin de kullanılması gerektiği, bu süreçler gerçekleşirken izlenen politika ve yöneticilerin süreçteki tavırları örgütsel adalet kavramını tam olarak değerlendirmektedir (Mimaroğlu, 2008).

2.5. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütsel sinizm sonuçlandırmak üzere iki temel başlık ele alınmıştır. Bunlar; Bireysel sonuçları ve örgütsel sonuçlarıdır (Kalağan,2009; Demir, 2017; Abraham, 2000; Andersson, 1996).

2.5.1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Sonuçları

Sinizm iş görenlerin duyuşsal ve fiziksel sağlığında ağır veya hafif olumsuzluklara sebep olmaktadır. Sinizmin yol açtığı bu duygular öfke nöbetleri, küslük, dram, gerilim, mutsuzluk gibi duygulardır. Bu duyguların yanı sıra ileri seviyelerde olumsuz sağlık durumları da oluşmaktadır; depresyon, uykusuzluk, yaşamdan sıkılma, yaşamak istememe ve ümitlerinin kırılması gibi duygular yaşanmaktadır. Örgütsel sinizmin yol açtığı bu duygusal çöküşlerin olumsuz getirisi olarak strese dayalı kalp ve damar rahatsızlıkları görülmektedir. Bu durumları tetikleyerek fiziksel yapıda kötü alışkanlıklara başlama veya abartma durumları görülmektedir. Alkol alma, sigara kullanımı, iştah kesintileri gibi fiziksel olarak kötü davranışları da arttırdığı görülmektedir (Gün, 2015).

Yapılan araştırmalar örgütsel sinizmin duygusal çöküşlere neden olmasının yanında, çalışanda olumsuz fiziksel şartları da beraberinde getireceği vurgulanmaktadır. Çalışanın fiziksel aksaklıklarından dolayı hastalanması, iş yerine gelememesi, işi bırakma, örgütte gerekli çabayı sergileyememe gibi durumlar örgütün yapısına da belirli kayıplar verdirmektedir (Kalağan, 2009).

2.5.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları

Örgütlerde çalışanlarla yöneticiler arasında belirli bir ilişki ve iletişimin gerekliliği bu iletişim sonucunda da çalışanın, çalışmaları sonunda beklentileri ve ümitlerinin kırılmaması örgütü etkileyen önemli faktörlerdir. Beklentileri ve ümit ettikleri karşılanmayan çalışan olumsuz davranışlar ve duygular beslemeye başlamaktadır (James, 2005).

Yapılan çalışmalar örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında ters orantılı bir ilişki olduğunu söylemektedir. Sinizmin arttığı yerde örgütsel bağlılık azalmaktadır. Başka bir yönden bakıldığında ise araştırmalar örgütsel vatandaşlık kavramı ile sinizm arasında örgütsel bağlılıkta olduğu üzere ters orantılı bir ilişki olduğunu söylemektedir. Örgütsel sinizm arttıkça örgütsel vatandaşlık azalmaktadır (Abraham, 2000).

Kalağan (2009)'a göre literatür incelendiğinde, örgütsel sinizmin örgütler üzerindeki etkileri belirli başlıklar altında sıralanabilmektedir. Bunlar;

- ✓ Örgüt bağlılığında azalma
- ✓ İşte verimsizlik
- ✓ İş performansında azalma
- ✓ İşten ayrılma
- ✓ Sabotaj
- ✓ Örgütün mali açıdan küçülmesi
- ✓ Çalışanların örgüte güvensizliği
- ✓ Çalışanların örgüte inançsızlığı
- ✓ Çalışanın özgüveninde azalma
- ✓ Yöneticilerin ve çalışanların etik kurallara uymaması
- ✓ Duygusal çöküşlerin artışı
- ✓ Saygısızlık
- ✓ Rol çatışması
- ✓ Örgütün sorumluluklarını yapamaması
- ✓ Çalışan devamsızlıklarının artması
- ✓ Olumsuz tutumların artışı
- ✓ Motivasyonların tükenmesi
- ✓ Çalışanın cahil hissetmesi

- ✓ Yöneticilere güvenin azalması
- ✓ Yöneticilerin iletişim de eksikliği
- ✓ Kıdem ve roller arasındaki itaatsizlik
- ✓ Sendikada bulunan yetkililerin saygısızlık ve iletişim eksikliği
- ✓ Kuralların geçerliliğini yitirmesi
- ✓ Gerçek bir lider eksikliği
- ✓ İş yerine ve işe yabancılaşma

3. YÖNTEM

Bu başlık altında sırasıyla araştırmanın yöntemi, araştırmanın deseni, çalışma grubu, araştırmacıların rollerine ve verilerin toplanması ve analizi başlıklarına yer verilmektedir.

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırma nitel araştırma yaklaşımı çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma yöntemi olaylara doğal ortamlarında odaklanması, tümevarımcı bir yaklaşım izlemesi, düşünceleri olduğu gibi görerek ortaya koyması ve araştırmacıya esneklik tanınması gibi avantajlara sahiptir (Yıldırım & Şimşek, 2013).

3.2. Araştırma Deseni

Bu çalışma, nitel araştırma desenlerinden olgu bilim deseni kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Olgu bilim deseni, sadece bir olgunun açıklandığı bir süreç değil, aynı zamanda olgulara yorumlayıcı bakış açısıyla yaklaşarak ilerleyen bir süreçtir (Creswell, 2018).

3.3. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu benzeşik örneklem yöntemiyle tespit edilmiştir. Bu yöntem sayesinde küçük, benzeşik bir örneklem seçme amacıyla bir alt gurubu tanımlamaktır (Yıldırım & Şimşek, 2013). Olgu bilim deseni içerisinde gerçekleştirilen araştırmalarda veri kaynakları, çalışma konusunu yaşamış, tecrübe etmiş kişi ve gruplar üzerinden seçilir (Büyüköztürk, 2018; Creswell, 2018). Bu durumlar göz önüne alındığında çalışma grubu amaçlı örneklem yöntemi çerçevesinde “Benzeşik Örneklem” tekniği ile belirlenmiş aynı meslek grubuna ait 7 kişiden oluşmaktadır.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

	Eğitim Düzeyi	Cinsiyet	Yaş	Kıdem Yılı	Branş
Katılımcı 1	Lisans	Erkek	34	11-15	Sınıf Öğretmenliği
Katılımcı 2	Lisans	Erkek	32	6-10	Sınıf Öğretmenliği
Katılımcı 3	Lisans	Erkek	28	1-5	Sınıf Öğretmenliği
Katılımcı 4	Lisans	Erkek	51	20+	Tarih Öğretmenliği
Katılımcı 5	Lisans	Kadın	49	20+	Okul Öncesi Öğretmenliği
Katılımcı 6	Lisans	Erkek	29	6-10	Özel Eğitim Öğretmenliği
Katılımcı 7	Lisans	Erkek	53	20+	Tarih Öğretmenliği

3.4. Araştırmacının Rolü

- ✓ Araştırmacı Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı kurumlarda 4 yıl kadar görev yapmıştır. Daha sonrasında ise üniversitede 6 yıldan fazladır görev yapmaktadır. Araştırmacı, her iki kurumda da sinizm ile ilgili bazı olaylara tanık olmuştur. Bu nedenle örgütsel sinizm konusunda çalışma yapma gereği duymuştur.
- ✓ Araştırmacı Amasya Üniversitesi Sınıf Öğretmenliği bölümünden mezun olduktan sonra yüksek lisans eğitimine başlamış gerek lisans eğitiminde gerekse yüksek lisans döneminde çevresinde ve okul ortamında gözlemediği sinizm kavramını yakından gözlemleyerek çoğaldığı kanısına varmıştır. Bu kapsamda literatürde sinizm, sinizmin nedenleri, örgütsel sinizm konu başlıklarıyla ilgili bazı eserleri incelemiştir. Bu neticede araştırmacı örgütsel sinizm, örgütsel sinizmin nedenlerini ve örgütsel sinizmin çözüm önerilerini ortaya koymak amacı ile bu çalışmayı yapmaya karar vermiştir.

3.5. Veri Toplanması ve Analizi

Araştırmaya ilişkin veriler 2020 yılı Mayıs-Haziran aylarında farklı branşlara sahip öğretmenler ile yapılan yarı yapılandırılmış görüşme yöntemiyle toplanmıştır. Araştırmacılar çalışmaya katılan öğretmenlerin konu

ile ilgili bakış açılarına ve tecrübelerini birinci elden toplamak amacıyla bu yöntemi kullanmaya karar vermiştir. Yarı yapılandırılmış görüşmelerde bazı sorular önceden hazırlanırken bazı sorular görüşmenin gidişatına göre şekillendirilir (Patton,2010).

Yarı yapılandırılmış görüşme önceden hazırlanan görüşme formuna uygun olarak gerçekleştirilmiştir. Görüşme sorularının geçerliliğinin sağlanması için üniversitede görev yapmakta olan iki uzman akademisyen görüşlerine başvurulmuştur. Konu ile alakalı mülakatlar yapılmadan önce mülakat formu ve mülakat sorularının anlaşılabilirliğinin belirlenmesi amacıyla üç öğretmen ile ön görüşme yapılmıştır. Süreç sonunda görüşme sorularının son hali elde edilmiştir. Görüşme öncesi öğretmenlerle iletişim kurulmuş, öğretmenler ziyaret edilerek konu hakkında bilgilendirme yapılmıştır. Her katılımcıya görüşme formu bırakılmış, sorular hakkında düşünceleri için birkaç gün süre verilmiştir. Bu süre sonunda araştırmacıların tekrar geleceği bilgisi verilmiştir. Öğretmenlerle anlaşılan saat, gün ve yerde görüşme gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların isimleri gizli tutularak katılımcılar K1, K2, K3,... ve K7 şeklinde kodlanmıştır.

Görüşme başlamadan önce katılımcılardan bazı demografik bilgiler istenmiştir. Bunun yanında katılımcı öğretmenlere yönelik araştırma ile ilgili sorular ve bu soruların detaylandırılmasına yardımcı olacak yan sorular yöneltilmiştir. Bazı görüşmeler yüz yüze bazı görüşmeler ise internet üzerinden kameralı olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmacılar, Kvale (1996)'nin görüşme esnasında görüşmenin niteliğini yükseltmek amacıyla önerdiği hususlara dikkat ederek görüşmeyi gerçekleştirmişlerdir. Bu hususlar, görüşme esnasında cevapların araştırmanın amacından sapmamasına özen göstermek, görüşmede ses kaydı ve not almak, cevapların sorulara oranla daha uzun ve derin olmasına dikkat etmek, zengin ve etraflıca cevaplar elde etmek ve çalışmada rol alan bireylerin verdikleri cevaplara herhangi bir müdahalede bulunmamak şeklinde sıralanabilir.

Görüşmelerde herhangi bir veri kaybı yaşanmaması için katılımcılarında onayı alınarak görüşmeler kayıt altına alınmıştır. Her bir görüşme 25-30 dakikalık zaman diliminde gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerde katılımcılara aşağıdaki sorular sorulmuştur:

- ✓ Size göre sinizm nedir?
- ✓ Sinizm kelimesi yerine benzer anlamda hangi kelimeleri kullanabiliriz?
- ✓ Mesleğe ilk başladığınız yıllarda sinistik bir yaklaşımla karşılaştınız mı? Eğer karşılaştıysanız bunu benimle paylaşır mısınız?
- ✓ Kurumlarda yapılan sinizmin nedenleri ne olabilir? Okulda yaşadığınız bir sinizm durumunu benimle paylaşır mısınız?
- ✓ Çevrenizde gördüğünüz sinizme uğramış bir birey oldu mu? Eğer varsa örneklerini benimle paylaşır mısınız?
- ✓ Örgütsel sinizmin önüne geçmek için neler yapabiliriz? Sinizmi engellemek için yapılan bir davranış gördüyseniz bunu benimle paylaşır mısınız?
- ✓ Siz bir yönetici olsaydınız sinizmi engellemek için neler yapardınız?
- ✓ Örgütsel sinizme yönelik eklemek istediğiniz bir şey var mı?

Kayıt altına alınan veriler numaralandırılarak yazıya çevrilmiştir. Verilerin analizinde betimsel analiz tekniği kullanılmıştır. Bu tekniğin araştırmada kullanılmasının nedeni, betimsel analiz tekniğinin elde edilen verilerin çözümlenmesinde daha önceden belirlenmiş olan temalara göre özetlenmesine ve yorumlanmasına olanak vermesidir (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bu bağlamda, elde edilen verilerin dört aşamada analiz edilmiştir. Bunlar;

- ✓ İlk olarak görüşme soruları düşünülerek veri analizi için bir çerçeve oluşturulmuştur. Bu çerçeveye göre elde edilen verilerin hangi temalara göre planlanıp ortaya konulacağı belirlenmiştir.
- ✓ Oluşturulan çerçeveye göre veriler düzenlenmiş ve buna göre hareket edildiğinden elde edilen verilerin bazıları araştırma dışında tutulmuştur.
- ✓ Düzenlenen veriler doğrudan anlatımlarla tanımlanarak desteklenmiştir. Verilerin anlaşılabilir olmasına dikkat edilmiştir.
- ✓ Son olarak, tanımlanan bulgular açıklanarak, bulgular arasında oluşan neden sonuç ilişkileri açıklanmaya çalışılmıştır.

4. BULGULAR

Elde edilen bulgular, çalışmanın araştırma sorularına göre sırasıyla analiz edilmiştir.

4.1. Örgütsel Sinizm Algısı

Çalışmanın 1. araştırma sorusuna (1.Sinizmin tanımı nedir?) ilişkin elde edilen bulgular aşağıda belirtilmiştir. Buna göre çalışmaya katılan öğretmenler sinizmi; 1. travmatik sonuçlar, 2. mesleki çöküntü, 3. yıldırım, 4. sindirmek, 5.gelişimin engellenmesi, 6.ümitsizlik, 7.karamsarlık, 8.hayata küsme, 9.içe kapanma, 10.olumsuz düşünceler ve tutumlar şeklinde algıladıklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 2: Öğretmenlerin Sinizm Kavramına Yönelik Tanımları

Sıra	Kod	f	%	Örnek Cümle
1	Gelişimin engellenmesi	4	20	"...Bir yerde kendimizi geliştirmek istiyorsak o yerde olmamız gerekiyor. Herkese kendini yetiştirme için fırsat verilmiyor..." (K7)
2	Ümitsizlik	3	15	"...Daha çok ümitsizlik dediğimiz duyguyu ortaya çıkarıyor..." (K7)
3	Karamsarlık	2	10	"...Kişinin belirli ideal ve heveslerle başladığı meslekte yaşanan kötü etkenlerden dolayı karamsarlığa kapılması..." (K4)
4	Hayata küsme	2	10	"...Bireyin kötü davranışlar sonucunda hayata küsmesi olarak tanımlayabiliriz..." (K3)
5	İçe kapanma	2	10	"...Çevresel etkilerden dolayı bu fikirlerden vazgeçmesi daha sonrada küserek kendine kapanması, karamsarlığa gitmesi..."(K4)
6	Olumsuz düşünceler ve tutumlar	2	10	"...Ait olduğum kuruma karşı takındığım olumsuz tutumlar olarak tanımlayabilirim..." (K6)
7	Yıldırım	2	10	"...Bana göre sinizm, bireyi herhangi bir alanda yıldırım..." (K2)
8	Mesleki çöküntü	1	5	"...Mesleki çöküntü, sinizm için eş değer bir kelime olabilir..." (K1)
9	Travmatik sonuçlar	1	5	"...Bireyin iş hayatında, çalışma hayatında mesleki hayatında yaşadığı, hissettiği travmatik sonuçlardır..." (K1)
10	Sindirmek	1	5	"...Sinizme yakın olarak sindirmek, istenilen veya istenilmeyen baskıyla kişinin boyun eğmesi şeklinde ifade edilebilir..." (K5)

Tablo 2'ye bakıldığında öğretmenlerin sinizm kavramına yönelik tanımları; %20'si gelişimin engellenmesi, %15'i ümitsizlik, %10'u karamsarlık, %10'u içe kapanma, %10'u hayata küsme, %10'u olumsuz düşünceler ve tutumlar, %10'u yıldırım, %5'i mesleki çöküntü, %5'i travmatik sonuçlar, %5'i sindirmek olarak tanımladıkları görülmektedir.

4.1.1. Gelişimin Engellenmesi

Çalışmaya katılan öğretmenlerin çoğu sinizmi, bireyin yaptığı işle birlikte içindeki ideal ve heyecanı engelleme olarak algılamaktadırlar. Örneğin çalışmaya katılan öğretmenlerden bir tanesi sinizmi aşağıdaki şekilde ifade etmiştir;

"Kurumlarda kişileri bir şekilde sinistik davranışlarla insanlar, kendi menfaatlerini ön planda tutarak diğerlerini de engellemeye çalışıyorlar. Çünkü başka insanlar idealleri ve hedeflerine yönelik çalıştığı zaman işini savaştıran kişiler açığa çıkıyorlar. O yüzden çalışmak yerine çalışan kişiyi küstürmek tercih ediliyor."(K4) şeklinde ifade etmektedir.

4.2.2. Ümitsizlik

Çalışmaya katılan bazı öğretmenler sinizm kavramından doğduğunu düşündüklerini ümitsizlik duygusunu belirtmişlerdir. Örneğin bir katılımcı;

"...Şimdi ilk öğretmenliğe Antep'te başladım. Küçük bir kasaba. Sınıra yakın bir yer, Karkamış. Oraya ilk gittiğim zamanlarda orada dışarıdan gelen öğretmenlere farklı bir bakış vardı. O insanlarda bir umutsuzluk oluşturuyordu. Mesela işte sen gidicisin, senin sözün ne kadar geçerli gibi laflar duyuyorduk..." (K7) şeklinde çevresel etkinin getirdiği bir umutsuzluğa dile getirmektedir.

4.2.3. Karamsarlık

Çalışmaya katılan öğretmenlerin bazıları sinizm kavramının davranışa dönüşerek bireyde bıraktığı karamsarlık etkisi üzerinden bahsetmiştir. Örneğin bir katılımcı;

"...Mesleğe başladığım ilk yıllarda tecrübesiz ve heyecanlı olduğumdan okul müdürünün sürekli takip etmesi ve uyarıları sert bir dille yapması hayal kırıklığına, karamsarlığa ve strese yol açtı. Okul müdürünün giriş saatlerinde kapıda beklemesi, ters ters bakması gibi davranışları oldu..." (K5) şeklinde ifade etmektedir.

4.2.4. Hayata Küsme

Çalışmaya katılan öğretmenlerin bazıları sinizm kavramının davranışa dönüşerek bireyde geleceğe, kendisine yönelik bıraktığı yaşamak istememe etkisi üzerinden bahsetmiştir. Örneğin bir katılımcı;

“...Bir defasında bir çalışma yapmıştık. Hatta alanında yapılan ilk çalışmaydı ilimizde. Günlerce, haftalarca hazırlandık. Bir sempozyum tarzında bir planlama yapmıştık. Daha sonra sempozyuma gelen dünyaca ünlü akademisyen ile ilimiz milli eğitimin müdürü kalabalık bir topluluk önünde münakaşaya girmişlerdi. Bu da bizim yaptığımız çalışmalarla ilgili, gelecekte yapacağımız çalışmalarla ilgili bizde olumsuz bir algı, durum oluşturmuştu...” (K1) şeklinde ifade etmektedir.

4.2.5. İç Kapanma

Çalışmaya katılan bazı öğretmenler sinizm davranışının sonucunda sinistik davranış uygulanan bireyde iç kapanma ve küstürme duygularının olduğunu belirtiyor. Örneğin bir katılımcı;

“...Okulumuzda da uzun dönemdir çalışan bir arkadaş vardı. Ben okula gelmeden de uzun yıllar görev yapmış kendisi o okulda. Okulu tanıyan ve bu görevi çok iyi yapacak bir insandı. Öğrencileri tanıyor. Öğrencilerin çevresini tanıyor ve o yurttaki kimin kalabileceğini, kimin hak ettiğini bilen bir insan. Çevre yapısını çok iyi biliyor. Çünkü pansiyonda maddi durumu zayıf, uzak köylerdeki insanların kalması için öncelik verilir. Müdür bey de dedi ki, hocam aslında siz bu işi hak ediyorsunuz ama biliyorsunuz bu iş sınav ve mülakat ile. Siz çalışın ben sizi destekleyeceğim dedi o arkadaşta. Sınava girdi. Başka bir ilçeden de birisi girmiş. Buraları hiç bilmeyen birisi. Ve o taraftaki kişi geldi. Peki faydası oldu mu? Olmadı. 2 sene sonra görevi yapamadığı, bütçede açıklık çıkardığı için kendisini başka yere tayin gönderdiler. Bu arkadaş ne oldu peki? Edebiyat öğretmenliğine devam edip tayin istedi ve gitti buralardan. Önünü açmayınca insanların, küstürülüyor, içine kapanıyor ve böyle durumlar ortaya çıkıyor...” (K7) şeklinde ifade etmektedir.

4.2.6. Olumsuz Düşünceler ve Tutumlar

Çalışmaya katılan öğretmenlerden bazıları sinizme uğramış öğretmenler veya çalışanlar üzerinde olumsuz birtakım düşünceler ve tutumlar ortaya çıkardığını ifade ediyor. Örneğin bir katılımcı;

“...Bölümüm olan özel eğitim özelinde, lisans eğitimi almamış, özel gereksinimli birey dahi görmemiş meslektaşlarımın çeşitli sertifikalar ile özel eğitim öğretmeni olması sonrası karşılaştıkları güçlükler ve bu güçlüklerin yol açtığı olumsuz tutumları yakından gözlemledim. Bu durumun hem özel gereksinimli birey için hem de öğretmen için çeşitli dezavantajlar yarattığını düşünenlerdenim...” (K6) şeklinde ifade etmektedir.

4.2.7. Yıldırımak

Çalışmaya katılan öğretmenlerden bazıları sinizmin birey üzerindeki etkisi olarak yıldırıldığını ifade etmektedirler. Örneğin bir katılımcı;

“...Bir de şu var. Farklı bir bilgi üretildiği zaman kurumda hem kıskançlık ön plana çıkıyor, öyle bir çekememezlik olabilir. Bir kişi yeni bilgiler, planlar ortaya koyduğu zaman bu durağan olan insanlar da çalışmak zorunda kalacaklar. Bu da onlara çalışmak yönünde bir baskı oluşturmasına, çalışanı yıldırma yoluna açar...” (K5) şeklinde ifade etmektedir.

4.2.8. Mesleki Çöküntü

Çalışmaya katılan bir öğretmen sinizmin bireyde yol açtığı sıkıntılardan biri olarak mesleki çöküntü kavramını kullanarak sinizmi ifade etmiştir. Örneğin katılımcı;

“...Bazı arkadaşlar mesela milli eğitim bakanlığında puanla tercih yaptığımız için bazı okullar veya kuruma öğretmenler puanla gitmesi gerekiyor. Puanla gittiği yerde bazen istenmeyebiliyor. Belki başka istediği biri gelecek. Kurum müdürü resmi olarak buna hakkı olmasa da sözlü olarak ‘Burayı yazmaman daha iyi olabilir’, ‘Biz buraya başka birini düşünüyoruz’ tarzında uyarılara rağmen kişi hakkı olan tercihi yapıp oraya gittiğinde orada bir olumsuz durumlara maruz kalabiliyor. Mesela işe geç kaldığı zaman sadece o kişinin uyarılması, erken çıktığı zaman sadece o kişinin uyarılması, yapılan çalışmada sadece onun olumsuz olarak eleştirilmesi gibi olumsuz örnekler daha önce karşılaştığımız oldu. Bu da o arkadaşın mesleki anlamda çöküntüsüne sebep oldu...” (K2)

4.2.9. Travmatik Sonuçlar

Çalışmaya katılan bir öğretmen sinizm kavramının tamına yönelik olarak travmatik sonuçlar doğurduğu gerekçesiyle tanımı bu şekilde açıklamaktadır. Örneğin katılımcı;

“...Bireyin iş hayatında, çalışma hayatında mesleki hayatında yaşadığı, hissettiği travmatik sonuçlardır...” (K1) şeklinde ifade etmektedir.

4.2.10. Sindirmek

Çalışmaya katılan bir öğretmen sinizm kavramını tanımlarken kişinin sindirildiğini, boyun eğdirildiğini ifade etmektedir. Örneğin katılımcı;

“...Sinizme yakın olarak sindirmek, istenilen veya istenilmeyen baskıyla kişinin boyun eğmesi şeklinde ifade edilebilir...” (K5) şeklinde ifade etmektedir.

4.3. Sinizmin Nedenleri

Çalışmanın 2. araştırma sorusuna (1. Sinizmin nedenleri nelerdir?) ilişkin elde edilen bulgular aşağıda belirtilmiştir. Buna göre çalışmaya katılan öğretmenler sinizmin nedenlerini 1. İdeolojik bakış açıları, 2. Veli, öğrenci, yönetici tavrı, 3. Kıskançlık, 4. Düzensizlik, 5. Kişisel çıkarlar ve 6. Adaletsizlik şeklinde sıralamışlardır.

Tablo 3. Öğretmenlerin Sinizm Kavramının Nedenlerine Yönelik Algıları

Sıra	Kod	f	%	Örnek Cümle
1	İdeolojik bakış açıları	3	25	“...İnsanların ideolojik bakış açıları olabilir, mikro milliyetçilik olabilir, kıskançlık olabilir...” (K1)
2	Veli, öğrenci, yönetici tavrı	3	25	“...Çalışırken önlük giy, yaka kartı tak, saçlarını topla, makyajı az yap dendiğinde olumsuz tepkilerle karşılaşıyorum...” (K5)
3	Kıskançlık	2	16.7	“...İnsanların ideolojik bakış açıları olabilir, mikro milliyetçilik olabilir, kıskançlık olabilir...” (K1)
4	Düzensizlik	2	16.7	“...Kurumlardaki düzensizlik ve adaletsizlik baş etkenler olabilir. Okullarda öğretmenlerin sadece çocukların girdiği sınavların başarısına göre ödüllendirilmesini örnek verebilirim...” (K3)
5	Kişisel çıkarlar	1	8.3	“...Adil olamayan yöneticiler bazen kendi çıkarları için ya da kendi görüşlerini empoze etmek için çalışanlarına sürekli sorun çıkartarak ya da konumun gücünü kullanarak baskı uygulayabiliyor...” (K2)
6	Adaletsizlik	1	8.3	“...Liyakata ve adalete önem verilmeli. Liyakat ve adalet ortadan kalkmamalı. Liyakat ortadan kalkınca lakaytlık başlar. Lakaytlık başlayınca iş çöker...” (K7)

4.3.1. İdeolojik Bakış Açısı

Çalışmaya katılan öğretmenlerden bazıları sinizmin nedenlerinden biri olarak ideolojik bakış açılarının önemli bir etken olduğunu ifade etmektedir. Örneğin bir katılımcı;

“...Çifte standart uygulanması, siyasi düşünceye ve görüşe göre kişi ayırt edilmesi, makamların vasıfsız kişilere verilmesi ve liyakatın dikkate alınmaması, çalışanların sürekli uyarılarak işlerini yapmaları, isteksiz çalışmaları, kuralları kendilerinin koyması yönetici olarak bende sinistik tavırlar oluşturuyor...” (K5) şeklinde ifadesiyle ideolojik bakış açısının ve türevlerinin sinizmin yapılması üzerinde etkili olduğu fikrini ifade etmektedir.

Benzer şekilde bir başka katılımcı;

“...Bana göre kurumlarda yapılan sinizmin başlıca nedeni yönetici ile çalışanların farklı görüşleridir. Adil olamayan yöneticiler bazen kendi çıkarları için ya da kendi görüşlerini empoze etmek için çalışanlarına sürekli sorun çıkartarak ya da konumun gücünü kullanarak baskı uygulayabiliyor...” (K2) şeklinde ifade etmektedir.

4.3.2. Veli, Öğrenci, Yönetici Tavırları

Çalışmaya katılan bazı öğretmenler veli, öğrenci ve yönetici tavırlarını sebep göstererek sinizmde bu olgunun büyük bir payı olduğunu ileri sürmektedir. Örneğin bir katılımcı;

“...Yönetici ve öğretmenlerimizin her şeyden önce yaptıkları işe saygı duyması ve profesyonelliğin gereklerini yerine getirmesi gerekmektedir. Belki de tüm bu sinizme en temelde toplum genelinde

öğretmenlik meslek saygısının yitirilmesi ve meslek-ücretin skalasının tatmin edici olmaması da olabilir...” (K6) şeklinde ifade etmektedir.

4.3.3. Kıskançlık

Çalışmaya katılan bazı öğretmenler kıskançlık duygusunun sinizm üzerindeki etkisinin görmezden gelinemeyecek düzeyde olduğunu ve sinizmin devam etmesinde bir etken olarak gördüklerini ifade etmektedirler.

“...Farklı bir bilgi üretildiği zaman kurumda hem kıskançlık ön plana çıkıyor, öyle bir çekememezlik olabilir. Bir kişi yeni bilgiler, planlar ortaya koyduğu zaman bu durağan olan insanlar da çalışmak zorunda kalacaklar. Bu da onlara çalışmak yönünde bir baskı oluşturmaya yol açar...” (K4) şeklinde ifade etmektedir.

4.3.4 Düzensizlik

Çalışmaya katılan öğretmenlerden bazıları bir düzen olmadığı için sinizmin yaygın ve kolay bir şekilde yapılabileceğine değinmektedir. Örneğin bir katılımcı;

“...Toplum ile kurum birbirinden ayrılmaz. Bu ikisi arasındaki bağlantıyı kopartırsanız duyarsızlaşır toplum. Duyarsızlaşan toplum da düzensizliğe sürüklenir ve umudunu kaybeder. Umudunu kaybeden insanlar da umutsuzluğunu karşısındakine aşılama başlar. Şimdi bir sepet düşünelim. Sepetin içinde güzel elmalar var. Bu elmalarına arasına bir tane çürük elma koyarsam ne olur? Bir zaman sonra hepsi çürümeye başlar. Toplumda bu şekilde oluyor. Umutsuzluk ve düzensizlik yayılıyor ...” (K7) şeklinde ifade etmektedir.

4.3.5 Kişisel Çıkarlar

Çalışmaya katılan öğretmenlerden bir tanesi sinizm oluşmasında kişisel çıkarların da ön planda olduğunu vurgulayarak, bu etkinin de bir sebep olduğunu söylemektedir. Örneğin bir katılımcı;

“...Aslında bu çok çirkin bir davranış ama kişisel çıkarlar için bazen yapanlar olabilir. Başka bir neden olarak çıkar çatışması olabilir. İnsanların kendi konumunu korumak olabilir. Kişisel ego olabilir...” (K2) şeklinde ifade etmektedir.

4.3.6 Adaletsizlik

Çalışmaya katılan öğretmenlerden bazıları adalet kavramıyla sinizmi ters orantılı bir şekilde gördüğünü, sinizm artarsa adaletin azaldığını, adalet artarsa sinizmin azaldığını düşündüğünü ifade etmektedir. Örneğin bir katılımcı;

“...Evet oldu. Çok güzel çalışmalar yapmasına rağmen başkalarına ödülleri verilir, övgüler yağdırılan tanıdıklarım oldu...” (K3) şeklinde ifade etmektedir.

4.4 Sinizmin Engellenmesine Yönelik Öneriler

Çalışmanın 3. ve son araştırma sorusuna (3. Sinizmin engellenmesi için neler yapılmalıdır?) ilişkin elde edilen bulgular aşağıda belirtilmiştir. Buna göre çalışmaya katılan öğretmenler sinizmin engellenmesi yönelik birtakım önerilerde bulunmuşlardır. Bu öneriler;1. Adalet, 2. İletişim, 3. Saygı, 4. Karşılıklı güven, 5. Sorumluluk ve iş bilinci ve 6. Rakip olarak görmeme başlıkları altında toplanmaktadır.

Tablo 4. Öğretmenlerin Sinizmin Engellenmesine Yönelik Önerileri

Kod	f	%	Örnek Cümle
Adalet	4	26.6	“...Örgütsel sinizmin önüne geçmek için bence yöneticilerin adil olması gerekir. Yöneticiler liyakat ve adalet kavramları ön planda tutulmalıdır. Sinizm uygulamaya çalışan bireylere yaptırımlar ağır olmalıdır...” (K2)
İletişim	4	26.6	“...Örgütsel sinizmin önüne geçmek için önce empati kurmayı öğrenmek gerekir. Karşı taraftaki kişi ile önce iletişim kurup birbirinin olumlu ve olumsuz yönlerini tanımak gerekir. Herkese eşit mesafede durup eşit şartlar sağlanmalıdır...” (K5)
Saygı	3	19.8	“...İnsanlara kayıtsız koşulsuz saygı duymaya çalıştım ve insanların bunu kendilerine şiar edinmelerini sağladım...” (K1)
Sorumluluk ve İş Bilinci	2	13.2	“...Yani bu insanları küstürmemek için herkes görev ve sorumluluğunu bilecek. Bir öğretmen ne kadar görev ve sorumluluğunu biliyorsa öğrencinin de velinin de görev ve sorumluluğunun olduğunu bilecek...” (K4)
Karşılıklı Güven	1	6.6	“...Karşılıklı güvene dayalı bir ilişki olmalıdır...” (K3)

Rakip Olarak Görmeme 1 6.6 “...Gerçekten bu özelliklere sahip bireyler bilir ki, ortak bir hizmet vardır, rekabet yoktur. Vatana, topluma hizmettir...” (K7)

4.4.1 Adalet

Çalışmaya katılan öğretmenlerden birçoğu içinde bulunduğu veya tanık olduğu sinizm durumunun engellenmesi için en büyük adım olarak adalet kavramının gerçekleşmesi gerektiğini savunmaktadır. Örneğin bir katılımcı;

“...Bence adaletin olduğu yerde sinizm olmaz. Kesinlikle adaletli olmaya liyakatli olmaya çalışırdım. İnsanları etnik kökenleriyle ya da görüşleriyle değil de yaptıkları işe verdiği önemle, işlerindeki başarı durumlarıyla değerlendirirdim. Yapılan işlerde insanların eksiklerini yüze vurmak değil, eksikliklerini tamamlamak için insanların yanında olur onları cesaretlendirirdim. Kasıt olmadığı sürece kimseye baskı uygulanmazdım. Kesinlikle insanlara ön yargıyla yaklaşmazdım...” (K2) şeklinde ifade etmektedir.

Benzer bir şekilde başka bir katılımcı;

“...Atama ve yükseltmelerde liyakatın öne çıkarılması, ücret dengesinin gözetilmesi, MEB politikalarının bilimsel temele dayandırılması sinizmin bir parça olsun önüne geçecektir. Ayrıca gençlerimizin meslek seçimlerini yaparken kendilerini tanıyarak, ilgilerinin farkında olarak seçim yapmaları ve sadece popüler olduğu için bazı mesleklere yönelmemeleri de çok önemli bir etkidir...” (K6) şeklinde ifade etmektedir.

4.4.2 İletişim

Çalışmaya katılan birçok öğretmen sinizm engeli olarak iletişimsizliği görmekte ve iyileştirilen iletişimin sinizm için bir engel olabileceğini söylemektedir. Örneğin bir katılımcı;

“...Aklıma gelen en önemli şey çözüm odaklı iletişim olabilir. Mümkün olduğu kadar olumsuz durumların konuşulmaması, onun yerine insanların birbiri ile neler yapabileceği ve sadece mümkün olduğu kadar iş iletişimi anlamında iş odaklı konuşmalar yapıldığı sürece ve yapıcı bulunduğu sürece bir de yasaların dışına çıkılmadığı, iş tanımı aşmadığı sürece örgütsel sinizmin oluşmayacağını düşünüyorum. Çünkü örgütsel sinizm bir anlamda olumsuz ortamların sonucunda ortaya çıkan travmatik durumlar. Bunu engellemek için yapılacak en iyi şey insanlara iletişim anlamında daha iyi noktaya gelebilmeleri için iletişimle ilgili çalışmalar yapılabilir, bu mevcut durumlarla ilgili drama çalışmaları yapılabilir, sık sık kurum içi iş toplantıları yapılabilir ve mümkün olduğu kadar iş toplantıları dışında yemekli toplanma ile mümkün olduğu kadar insanların birbirleriyle iletişimlerini artırılabilir. Bu da sonuçta iletişimin kalitesinin artması sinizmi engeller diye düşünmekteyim...” (K1) şeklinde ifade etmektedir.

4.4.3 Saygı

Çalışmaya katılan birçok öğretmen saygı eksikliğinden ve saygının sinizm üzerinde engelleyici bir etki olacağından bahsetmektedir. Örneğin bir katılımcı;

“...Tüm şartları ve kuralları önceden yazılı ve sözlü beyan eder, iş bölümü yapıp herkesin birbirine karşı saygı çerçevesinde uyumlu çalışmasını sağlamak için tüm önlemleri alır kişilerin takibini yapardım. Kurumun çalışana önce güven vermesi sağlanmalı...” (K5) şeklinde ifade etmektedir.

4.4.4 Sorumluluk ve İş Bilinci

Çalışmaya katılan öğretmenlerden bazıları sorumluluk ve iş bilincinin münakaşaları, odaklanılacak durumların daha çok yapılan işe yönelik olduğunu savunarak ifade etmiştir. Örneğin bir katılımcı;

“...Hep bir taraf doğru hep bir taraf haklı diye bir durum yok. Bunun önüne geçilmesi lazım. Bilinçlendirilmesi gerekiyor. Hedefimiz ne amacımız, mantığımız ne diye düşünülüp bir yola girilmeli. Aksi takdirde insanlar, özellikle işini yapmadan gösteriyle kendini birkaç yerde ön plana çıkarmakla veya başka yerlerde kendini ön plana çıkarıp yalakalık ile ön plana çıkarıyor kendini. Bu şekilde olduğunda işin düzeni bozuluyor. İnsanlar yaptığı iş ile değil çevreye gösterdiği sosyal propaganda ile ön plana çıkmaya çalışıyorlar. Bu da bu sefer iş üreten ya da kendi hedeflerini ortaya koyan insanları geride bırakıyor...” (K4) şeklinde ifade etmektedir.

4.4.5. Karşılıklı Güven

Çalışmaya katılan öğretmenlerden bazıları karşılıklı güvenin eksikliği ve güven ortamında bulunulursa sinizmin azalacağını söylemektedir. Örneğin bir katılımcı;

“...Bir okul müdürümüz daha tayin dönemindeyken bile okul ve okulun bulunduğu köy ile ilgili telefonda yarım saat boyunca çok detaylı bir bilgi vermişti. Tayininin çıkmama ihtimali olmasına rağmen bu detaylı ilgi ve bilgilendirme çok hoşuma gitmiş ve güvenle o okulu yazmamı sağlamıştı...” (K3) şeklinde ifade etmektedir.

4.4.6. Rakip Olarak Görmeme

Çalışmaya katılan bazı öğretmenler iş ortamında ortak bir hizmet yerine birbirlerini rakip olarak gören insanların varlığından, bu durumun işe yönelik olumsuzluklara ve iş ortamında olumsuz davranışlarla sinizmin desteklendiğini belirtmiştir. Bu durumların ortadan kalkması sinizme yönelik bir engelleme olacaktır. Örneğin bir katılımcı;

“...Birinci derecede kanunlara, yönetmeliklere uygun olduğu zaman sorun ortadan kalkar. Ama onlara uygun hareket etmeyip de insanlara kendini hep rakip görmek gibi olayların kaldırılması lazım. Bu rakip görme düşüncesinin de yok olması lazım. İnsanlarda bu çok var. Biri bir şey ürettiği zaman ona hemen düşman kesiliyorlar. Halbuki sen de yap. Yani bu egoistlik, hiçbir şey yapmadan yaşama olmaması lazım...” (K4) şeklinde ifade etmektedir.

5. SONUÇ

Bu çalışma Milli Eğitim Bakanlığı (MEB)’na bağlı okul öncesi, ilkökul, ortaokul ve lise düzeyinde öğretim yapan kadrolu öğretmenlerle yapılmıştır. Literatürde MEB’de çalışan öğretmenlerle ve nitel araştırma yaklaşımını içeren çok sayıda çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmanın orijinalliğini göstermektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kayırmacılık kavramına yönelik tanımları, ‘travmatik sonuçlar’, ‘mesleki çöküntü’, ‘yıldırma’, ‘sindirmek’, ‘gelişimin engellenmesi’, ‘ümitsizlik’, ‘karamsarlık’, ‘hayata küsme’, ‘içe kapanma’, ‘olumsuz düşünceler ve tutumlar’ şeklinde algıladıklarını ifade etmişlerdir. Diğer yandan sinizmin nedenlerine yönelik düşüncelerinin ‘ideolojik bakış açıları’, ‘Veli, öğrenci, yönetici tavrı’, ‘Kıskançlık,’ ‘Düzensizlik’, ‘Kişisel çıkarlar’ ve ‘Adaletsizlik’ üzerinden olduğunu ifade etmişlerdir. Buna bağlı olarak kurumlarda ve toplumumuzda “Adalet”, “Sorumluluk ve iş bilinci”, “Saygı”, “İletişim”, “Karşılıklı güven” ve “Rakip olarak görme” eksiklikleri vurgulanarak sinizm olduğu, “Adaletin” uyulması gereken kurallar bütünü olduğu, adaletli davranışların olmadığı ve mesleki hoşgörü, saygı, iletişim ve liyakatin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

6. TARTIŞMA

Ayrıca ilgili araştırmanın bulguları daha önce sinizm üstüne yapılmış bazı çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Örneğin; bu çalışmadaki bulgulara benzer şekilde Gedik ve Üstüner (2019), okul müdürlerinin öğretmenler üzerindeki sinizm algılarını engelleyecek çalışmalar yapmaları, müdürlerin öğretmenler ve okul ile iş birliği içinde çalışması gerektiği, yöneticilerin güven kazanması, iş yapan öğretmene yönelik destek verilmesi gerektiği, yapılan katkıların ödülleri ile olumlu bir ortam oluşturulması gerektiği bahsedilmektedir. Benzer şekilde Görmen (2020), araştırmasında örgüt kültürü üzerinde örgütsel sinizm etkisinin pozitif olduğunu ortaya koyarak örgüt kültürünün, örgütsel sinizm ile sıkı bir bağ içinde olduğunu vurgulamaktadır. Akdemir vd. (2016) araştırmasında sinizmin tanımına yönelik bulguları; iş yerinde istenmeyen uygulamalar, çalışanların iş yerlerine karşı hissettiği kötü duygular ve olumsuz davranışlar olarak sıralamaktadır. Tanımlar yapılan araştırmanın bulguları ile benzerlik göstermektedir. Altınöz vd. (2017) araştırmasında adalet kavramına dikkat çekerek, adalet kavramının sinizm üzerindeki etkisinden ve öneminden bahsetmektedir. Araştırma bu yönden benzerlik göstermektedir. Ada ve Yarım (2017), kendilerini ve kurumu geliştirmeye yönelik hareket eden öğretmenlerin olumlu karşılanmadığını, öğretmenlerin içe kapandıklarından bahsetmektedir. Araştırma bu yönüyle benzerlik göstermektedir.

7. ÖNERİLER

Araştırma sonuçlarına göre sinizmin etkilerinin engellenebilmesi için araştırmacılar tarafından aşağıdaki öneriler gerçekleştirilmiştir.

- ✓ Karşılıklı saygının olması gerektiği ve bu saygının kişilerin menfaatlerine yönelik kullanılmaması gerektiği

- ✓ Çözüm odaklı iletişimlerin artırılması. Bu iletişime yönelik destek verebilecek eğitimlerin alınması, çalışanların iş odaklı iletişime yoğunlaşması veya kurum içi iş toplantıları ile çalışanlar kaynaştırılmalı. İletişim kalitesi olabildiğince yükseltilmelidir.
- ✓ Adaletli olunmalı ve yöneticilik bilinci geliştirilmelidir. Liyakat yöneticiler tarafından en ön plana alınarak işi hak edenin ve daha çok çalışanın emeğinin karşılığını alması sağlanmalıdır.
- ✓ İnsanlara başkalarından duyduğumuz sözler ile ön yargılar beslenilmemeli, eksik işler çalışanların yüzüne vurulup kötü sözler sarf ederek değil de eksikleri kapatmak ve işleri daha iyi yerlere taşımak amaçlanmalıdır.
- ✓ Karşılıklı bir güven ortamı sağlanmalı, eğitim ve kurum kültürü çalışan herkese aşılanmalıdır. Yapılan işlerin bireysel bir çıkar değil de ülkeye hizmet olduğu bilinci her zaman varlığını korumalıdır. Kurallara herkes uymalıdır.
- ✓ Gerek veliler gerek yöneticiler gerekse de çalışanlar sorumluluklarını ve iş bilinçlerini sahiplenmeli ve herkes üstüne düşeni doğru bir biçimde aktarmalıdır. Bu bilinç bütün topluma üstten veya alttan bir şekilde yayılmalı ve sahip olunmalıdır.
- ✓ İş ortamları için gerekli malzemeler sağlanmalı ve işe alınacak veya çalışan kişi belirli bir liyakate sahip olmalıdır.
- ✓ Çalışanlar nefret ile değil de iş ahlakını yerine getirmenin ve ülkesine hizmet etmenin sevinci ile üstüne düşen sorumlulukları yapmalıdır.
- ✓ Cezai işlemler ve tehditkâr davranışlar yerine motivasyona ve ödüle yönelik etkinlikler yapılabilmesi çalışanlar açısından iş devamı için önem arz etmektedir.
- ✓ Yöneticiler güven vermeli ve toplumu da bu güven etrafında toplayarak ülke amacına hizmet etmelidir.

KAYNAKÇA

- Ada, Ş. & Yarım, M. (2017). İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları: Erzurum İli Örneği. *İğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13, 66-98
- Akdemir, B , Kırmızıgül, B , Zengin, Y . (2016). Örgütsel Sinizm ile İş Performansı Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 6 (2) , 115-130.
- Altınöz, M , Çakıroğlu, D , Çöp, S , Kahraman, E . (2017). Örgütsel Sessizliğin Örgütsel Sinizm Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)* , 7 (2) , 73-79
- Andersson, L. (1996). Employee cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework. *Human Relations*, 49, 1395-1418.
- Bilgiç, H. (2017) Liderlik İle Örgütsel Sinizm İlişkisi. *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 1(2), 90-98.
- Brown, M. & Cregan, C. (2008). Organizational Change Cynicism: The Role of Employee Involvement, *Human Resource Management*, 47(4) 667-686
- Büyüköztürk Ş. (2018) Bilimsel Araştırma Yöntemleri. *Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara*
- Çetinkaya, F. (2014). Hizmet İşletmelerinde Psikolojik Sözleşme İhlalleri ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Kapadokya Bölgesi 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Yayımlanmamış Doktora Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi*
- Creswell, J. (2018) Nitel Araştırma Yöntemleri Beş Yaklaşımına Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni. *Siyasal Kitapevi, Ankara*
- Dean, J. W., Brandes, P. and Dharwadkar, R. (1998). "Organizational Cynicism". *The Academy of Management Review*. 23(2), 341-352.
- Demir, K. (2017). *Örgütsel Sinizm*. Servet Özdemir (Ed.), Necati Cemaloğlu (Ed.), Örgütsel Davranış ve Yönetimi. s (577-594). *Pegem Akademi Yayınları: Ankara*.
- Gedik, A. & Üstüner, M. (2019). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerine Algıladıkları Müdür Yönetim

- Tarzının Etkisi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 37, 53-68
- Görmen, M. (2017). Örgüt Kültürünün Örgütsel Sinizm Tutumları Üzerine Etkisi. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8 (15) , 363-388.
- Görmen, M. (2017). Örgüt Kültürünün Örgütsel Sinizm Tutumları Üzerine Etkisi. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(15) 363-388.
- Gül, H. & Ağıröz, A. (2011) ‘Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi* 8(2).
- Gün, F. (2015). Öğretim Elemanlarının Algılarına Göre Örgütsel Sinizm ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Ankara*.
- <https://www.hurriyet.com.tr/gundem/intihar-eden-saadet-ogretmenin-annesi-son-konusmayi-anlatti-yapmadim-ama-dinletemedim-41374418> (03.04.2020)
- <https://www.internethaber.com/ogretmen-inan-avsarin-intihar-videosu-sarsti-hayat-boktan-deyip-saydirmis-foto-galerisi-2083318.htm> (05.05.2020)
- James, M.S.L. (2005). *Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: an Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems*. Unpublished Doctoral Dissertation, The Florida State University, USA.
- Kalağan, Ç. & Aksu, M. (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. *Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı Yüksek Lisans Tezi*
- Kıyık, G. (2011). Psikolojik Sözleşme Kavramının, Türkiye’de medya sektörü Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi ve Analizi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir*.
- Mimaroğlu, H., Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma (*Doktora Tezi*), *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 2008*.
- Özler, D. E. & Atalay, C.G. & Şahin, M.D.(2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle Mi Bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.
- Patton, M. L. (2010). *Proposingempiricalresearch: A Guidetothe fundamentals*. Glendale, CA: *Pyrzczak Publishing*
- Robbins, S.P., *Essentials of Organizational Behaviour*, Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey, 2000
- Taslak, S & Dalgın, T. (2015). Çalışanların Atfetme Eğilimlerinin Örgütsel Sinizm Davranışları Üzerindeki Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 34(4) 139-158
- Wat, D. & Shaffer, M. A. (2005). Equity and Relationship Quality Influences on Organizational Citizenship Behaviors: The Mediating Role of Trust in The Supervisor and Empowerment. *Personel Review*, 34(4) 406-422