



Asya Studies

Academic Social Studies / Akademik Sosyal Araştırmalar
Year: 5 - Number: 16, p. 95-106, Summer 2021

Ortaokul Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Örgütsel Sinizm Algıları, Nedenleri ve Örgütsel Sonuçları

Organizational Cynicism Perceptions, Causes and Organizational Results According to the Opinions of Secondary School Teachers

DOI: <https://doi.org/10.31455/asya.933823>

Araştırma Makalesi /
Research Article

Makale Geliş Tarihi /
Article Arrival Date
06.05.2021

Makale Kabul Tarihi /
Article Accepted Date
10.06.2021

Makale Yayın Tarihi /
Article Publication Date
30.06.2021

Asya Studies

Öğrt. Dr. Ebru Burcu Çimili Gök
Milli Eğitim Bakanlığı, Mustafa
Asım Cula Ortaokulu, Antalya,
ebruburcu@gmail.com

ORCID ID

<https://orcid.org/0000-0002-7656-4385>

Öğrt. Cemil Gökhan Ünal
Milli Eğitim Bakanlığı, Güzeloba
Ortaokulu, Antalya,
cgu1977@outlook.com

ORCID ID

<https://orcid.org/0000-0002-4716-4657>

Öz

Örgütsel sinizm bireylerin örgütlerine yönelik geliştirdikleri örgütün dürüstlükten ve şeffaflıktan yoksun olduğu, adaletin, ahlaki bütünlüğün ve etik değerlerin olmadığı inancı gibi olumsuz duygulardır. Örgütsel sinizme sahip bireyler örgütlerin, etik değerleri hiçe saydığına ve sadece kendilerine hizmet ettiklerine inanırlar. Öğretmenlerin okula karşı geliştirdikleri olumlu ya da olumsuz duygular, okulların informal ilişkilerin; formal yapıyı, işleyişi ve verimliliği çokça etkilediği örgütler olması sebebiyle önemlidir. Bu çalışmanın amacı okulların en önemli bileşenlerinden biri olan öğretmenlerin kurumlarına karşı geliştirdikleri duyguların, sinik davranışların yani örgütsel sinizmin sonuçlarını öğretmenlerin görüşlerine göre ortaya çıkarmaktır. Nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim (fenomenoloji) deseniyle çalışılan araştırmanın çalışma grubunu Antalya merkez ilçelerindeki üç okulda görev yapan 10 öğretmen oluşturmaktadır ve veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış bireysel görüşme formu kullanılmıştır. Elde edilen veriler içerik analizi kullanılarak bulgular ortaya konmuştur.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin azımsanmayacak düzeyde sinizm hissettikleri ve en çok bilişsel, en az davranışsal boyutta örgütsel sinizme sahip oldukları görülmektedir. Örgütsel adalet algısı azaldığında sinizm artmakta, örgütsel politikaların olmaması/değişken olması, örgütsel güvenin azalması ve psikolojik sözleşme ihlali, yani vaatlerin ya da beklentilerin karşılanmaması örgütsel sinizmi artırmaktadır. Ayrıca görüşmelerden elde edilen kodlar sinizmin; yabancılaşma, iş doyumu, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili sonuçları olduğunu ortaya koymuştur. Örgütsel sinizm hisseden öğretmenlerin örgüte yabancılaştığı, örgütsel bağlılıklarının ve iş doyumlarının azaldığı, örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemedikleri görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sinizm, Fenomenoloji, İçerik Analizi, Örgütsel Bağlılık, Yabancılaşma

Abstract

Organizational cynicism is considered to be negative emotions such as the belief that the organization that individuals develop towards their organizations lacks honesty and transparency, that there is no justice, moral integrity and ethical values. Individuals with organizational cynicism believe that organizations disregard ethical values and only serve them. The positive or negative feelings that teachers develop towards the school are related to the informal relationships of schools; It is significant because they are organizations which affect the formal structure, functioning and efficiency a lot. The aim of this study is to reveal the results of teachers' emotions, cynical behaviors, that is, organizational cynicism, which are one of the most important components of schools, towards their institutions. The study group of the study, which is studied with the phenomenology pattern, one of the qualitative research methods, consists of 10 teachers working in three schools in the central districts of Antalya and a semi-structured individual interview form was used as data collection tool. The findings were revealed by using the content analysis of the obtained data.

According to the results of the research, it is seen that teachers feel a considerable level of cynicism and they have organizational cynicism in the most cognitive dimension and the least in the behavioral dimension. When the perception of organizational justice decreases, cynicism increases, the absence of organizational policies, the decrease in organizational trust, and the violation of psychological contract, that is, failure to meet promises or expectations increase organizational cynicism. In addition, the codes obtained from the interviews are cynicism; It has revealed that it has consequences for alienation, job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior. It was observed that teachers who felt organizational cynicism became alienated from the organization, their organizational commitment and job satisfaction decreased, and they did not exhibit organizational citizenship behaviors.

Keywords: Organizational Cynicism, Phenomenology, Content Analysis, Organizational Commitment, Alienation

Citation Information/Kaynakça Bilgisi

Çimili Gök, E. B. ve Ünal, C. G. (2021). Ortaokul Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Örgütsel Sinizm Algıları, Nedenleri ve Örgütsel Sonuçları. *Asya Studies-Academic Social Studies / Akademik Sosyal Araştırmalar*, 5(16), 95-106.

GİRİŞ

İnsanlık var olduğundan beri sosyalleşmek, birlikteliğin gücünden yararlanmak, tek başına ulaşamayacağı amaçlara ulaşmak gibi sebeplerle iletişime geçerek bir araya gelmiş, informal ya da formal örgütleri oluşturmuştur. Okullar ise amaçları, işleyiş biçimleri, üyelerinin rollerinin açıkça tanımlanması açısından formal örgüt olmakla beraber; girdisi ve çıktısı insan olan (Akyüz ve Eren, 2013) insanın duygu, tavır ve düşüncelerinden etkilenmesi sebebiyle informal yanı da ağır basan örgütlerdir. Okullar, nitelikli insan gücünü yetiştiren, bilgiyi üreten ve nesiller arası kültür birikimini aktaran, değişimi ya da değişime uyumu sağlayan son derece önemli örgütlerdir. Okulların başarısı en önemli aktörlerinden olan öğretmenlerin rollerini gerektiği gibi sergilemelerine bağlıdır. Öğretmenlerin etkililiği örgüte ya da işe yönelik olumlu duygu, tutum ve düşünce geliştirmeleriyle paralel olarak artmaktadır. Ancak öğretmenler çeşitli sebeplerle okula karşı olumsuz algılara sahip olabilmektedirler. Örgütsel sinizm de bunlardan biridir.

Örgütsel sinizm, bireyin bulunduğu örgüte yönelik olumsuz duyguları, örgütün dürüstlük, adalet, samimiyet ve içtenlikten yoksun olduğuna dair inancı sonucunda alaycı tutum ve eleştirel davranışlara eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998; Abraham, 2000). Örgütsel sinizm, örgütlerin, etik dışı hareket ederek sadece kendilerine hizmet ettikleri inancı sonucunda örgütün değer ve eylemlerinin eleştirilmesi tutumudur (Cole, Bruch ve Vogel, 2006; Valentine ve Elias, 2005). Örgütsel sinizmin ortaya çıkardığı duyguların işgörenlerin yaratıcılığını azaltarak örgütsel gelişmeyi engelleyen bir faktör olduğu (Scharmer, 2007), çevreden etkilenen, kişisel tecrübelerle ilişkili olumsuz inanç, duygu ve davranışlar (James, 2005) ortaya çıkardığı ifade edilmiştir.

Örgütsel sinizm kavramının temellerini beklenti kuramı, sosyal mübadele kuramı ve sosyal güdülenme kuramı oluşturmaktadır. Beklenti kuramına göre işgören harcadığı emek karşılığında elde edeceğini düşündüğü çıktılara verdiği değer ölçüsünde çaba sarf etmektedir. Sosyal mübadele kuramına göre, işgören ve örgüt karşılıklı beklenti içerisindedir ve bir tür değiş tokuş ilişkisi içinde hareket eder. Sosyal güdülenme kuramına göre birey yaşantılarının, deneyimlerinin, ulaştığı başarı ve başarısızlıkların değerlendirilmesini yaparak tutum geliştirme eğilimindedir (Robbins ve Judge, 2013; Weiner, 1992; Mimaroglu, 2008).

Dean vd. (1998) örgütsel sinizmi bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç boyutlu bir yapı olarak ele almışlardır. *Bilişsel boyut*, örgütün dürüstlükten ve ilkelerden yoksun olduğu inancını ifade eder. Bu boyut göre yönetimin tebliğleri ciddiye alınmaz, işgörenler tutarsız ve güvenilmezdir, çıkarları için hileye başvurabilirler (Brandes, 1997; Brandes ve Das, 2006; Dean vd., 1998). *Duyuşsal boyut*, örgüte karşı hissedilen olumsuz duygularla ilgilidir. Saygısızlık, sıkıntı, utanç, öfke, kızgınlık, nefret etme gibi duygusal tepkileri kapsamaktadır (Brandes ve Das, 2006; Abraham, 2000). *Davranışsal boyut* ise, örgüte yönelik olumsuz inanç ve duyguların sonucu ortaya çıkan gelecek hakkında karamsar tahminler yapma, örgütten şikayetçi olma, yakınma, diğerleriyle örgüt hakkındaki olumsuz düşüncelerini paylaşma, anlamlı bakışmalar, küçümser gülümsemeler gibi davranışları kapsar (Dean vd., 1998; Brandes ve Das, 2006).

Yapılan araştırmalarda örgütsel sinizmin bireysel ve örgütsel açıdan olumsuz sonuçları olduğu ortaya konmuştur. Örgütsel sinizm yaşayan bireylerde duygusal ve sinirsel bozukluklar, hayal kırıklığı, depresyon, kalp ve damar hastalıkları, uykusuzluk, kaygılanma ve hırçınlaşma gibi psikolojik, fizyolojik ve davranışsal sonuçlar gözlemlendiği belirtilmiştir (Gençer, 2017; Karadeniz, 2017; Mirvis ve Kanter, 1991). Örgütsel açıdan sinizm maddi ve manevi kayıplara yol açan örgütün gelişmesine engel olan sonuçlar vermektedir. Sinizm yaşayan işgörenler örgütü aşağılamak için misilleme veya sabotaj gibi davranışlara yönelebilir, yönetime karşı çıkmaktan ya da aşırı vandalizm sergilemekten çekinmezler (Mishna ve Spreitzer, 1998). Sinik işgörenlerin örgüte olan bağlılıkları, örgütsel vatandaşlıkları azalırken, işten ayrılma niyetinin artmasıyla iş gücü devri yaşanmasına sebep olur. Sinik işgörenler üstlerine karşı itaatsizlik gösterebilir, örgüte kuşkuyla yaklaşmaları sonucu güvenlerini yitirebilirler ve örgüte yabancılaşırlar (Anderson ve Bateman, 1997; Mantere ve Martinsuo, 2001; Rubin, Dierdorff, Bommer ve Baldwin, 2009; Kalağan, 2009; Kutanis ve Çetinel, 2010).

Yukarıda örgütsel sinizmin sonuçları tartışılırken görüldüğü üzere, örgütsel sinizmle ilişkili pek çok örgütsel kavram vardır. Ancak bu araştırmanın bulgularında iş doyumunu, örgütsel bağlılık, yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık davranışına (ÖVD) ait kodlar ortaya çıkmıştır. Bu nedenle sayılan bu kavramları açıklamak gerekli görülmüştür.

Örgütsel Sinizm ve İş Doymu:

İş doymu, işgörenin işi hakkında duyguları ve bu duygulara verdiği tepkileri, işlerini sevip sevmemelerine göre takındıkları tutumların yansımaları ifade eder (Shiu & Yu, 2010; Spector, 1997; Takeda, Ibaraki, Yokoyama, Miyake ve Ohida, 2005). Lawler'e (1973) göre iş doymu işgörenin işten beklentileri ile işin sundukları arasındaki denge ile ilgilidir. İş doymu, işgörenin kendi algısına göre hak ettikleri ile işin ona sundukları arasındaki farkla ortaya konur. En kısa anlatımla işgören hak ettiğini alamadığına inanırsa iş doyumsuzluğu yaşamaktadır.

Örgütsel sinizm ve iş doymu ilişkisini inceleyen çeşitli araştırmalarda (Abraham, 2000; Arabacı, 2010; Bedeian, 2007; Chrobot-Mason, 2003; Eaton, 2000; Kalağan ve Güzeller, 2010; Kudo, Sakuda ve Tsuru, 2016; Hochwarter, James, Johnson ve Ferris, 2004; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003; Leung, Ip ve Leung, 2010; Reichers, Wanous ve Austin, 1997; Srivastava ve Adams, 2011) sinizm düzeyi ile iş doymu arasında negatif ilişkiye rastlanmıştır. İşgörenin örgütsel sinizm düzeyinin yüksek olması, iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır.

Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık:

Örgütsel bağlılık kavramını; Porter, Steers, Mowday ve Boulian (1974) kişinin örgüte katılımının ve örgütle özdeşleşmesinin gücü, Allen ve Meyer (1996) işgörenin gönüllü olarak örgütten ayrılmasının önüne geçen örgüt ile işgören arasındaki bağ olarak tanımlarken; Luthans (2002) işgörenin örgütteki varlığını sürdürmek için fazlaca istekli olması, örgütsel amaçlar için fazladan çaba göstermesini sağlayan bir bağ olarak tanımlamaktadır. Örgütsel bağlılık, örgüt çıkarları için çabalamaya istekli olma, örgütün değerlerini benimseme, amaçlarını kabul etme ve inanma, örgütün bir üyesi olmaya devam etmek için duydukları istek olarak tanımlanmaktadır (Allen ve Meyer, 1996; Morrow, 1983). Eren (2017) ise tanımı daha da ayrıntılı açıklamış işgörenin kendini örgüte adanması, örgüte sadakatle ve özverili olarak hizmet etmesine kaynaklık ederken bireysel hedeflerinin gerçekleşmesine ve değerlerine katkıda bulunan duygu ve tutumlar olarak tanımlamıştır.

Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyen çeşitli araştırmalarda (Abraham, 2000; Altınöz, Serdar ve Siğindi, 2011; Bedük, Çakıcı ve Çiçekdağı, 2015; Fındık ve Eryeşil, 2012; Okçu, Şahin ve Şahin 2015; Özgan, Külekçi ve Özkan, 2012; Wanous vd., 2000) işgörenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılıklarının azaldığı belirlenmiştir.

Örgütsel Sinizm ve Yabancılaşma:

Örgütsel sinizmin önemli sonuçlarından biri de yabancılaşmadır. Keniston (1972) kişinin topluma ve insanlara karşı duyduğu güvensizlik; toplum içinde hissettiği güçsüzlük, mutlu olamayacağına dair hissettiği kötümserlik; insanlar arasında olma korkusu biçiminde tanımladığı yabancılaşma sendromunu; Levin (1994) kişinin toplumdaki rolünün anlamını kaybettiği düşüncesiyle kapıldığı belirsizlik durumu olarak betimlenmektedir. Seeman (1959) yabancılaşma kavramını "güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma" olmak üzere beş boyut altında incelemiştir.

Hoy vd.'nin (1983) "kişinin örgütteki istihdam konumu ile ilgili yaşadığı hayal kırıklığının yaratmış olduğu duyguların bir yansıması" olarak tanımladığı işe yabancılaşmayı; Başaran (1992) "işgörenin örgüte yönelik sergilediği tutum bozuklukları olarak" tanımlamaktadır. Başaran'a (2000) göre örgüte karşı yabancılaşan işgörenin kendisini çalıştığı örgütün bir üyesi olarak algılamadığını belirtmiştir. Örgütsel sinizm yaşayan işgörenin bulunduğu örgüte yönelik olumsuz duyguları işgörenin yalnızlığına sebep olması gibi sonuçlar doğurarak işe yabancılaşmayı tetiklemekte ve işe yabancılaşan kişi kendini örgütün bir parçası hissedememektedir (Abraham, 2000; Büyükyılmaz, 2007; Jossa, 2013; Sur, 2010).

Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı:

Organ (1988) işgörenlerin iş tanımlarının ötesinde hareket ederek örgüt yararına davranışlar göstermesini Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) olarak tanımlamıştır. ÖVD, örgütsel şemada işin bir gereği olarak tanımlanmamış, önemi çok da belirgin olmayan bir takım davranışların işgörence gönüllü olarak gerçekleştirilmesi, örgüte psikolojik ve sosyal açıdan yarar sağlayan fazladan rol davranışlarıdır (Baker, 2016; Organ, 1988; Taşcı ve Koç, 2007).

Alan yazın incelendiğinde örgütsel sinizm ve ÖVD ilişkisi ile ilgili yapılan araştırmalarda (Arslan, 2012; Boylu, Pelit ve Güçer, 2007; Doğan-Kılıç, 2013; Erdem, 2010; Erdoğan ve Bedük, 2013; Ertosun vd., 2016; Helvacı ve Çetin, 2012; Korkmaz, 2011; Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıoğan, 2010; Polat ve Celep, 2008; Yetim ve Ceylan, 2011; Yıldız, 2013; Yörük ve Sağban, 2012) sinizmin örgütsel vatandaşlık davranışını negatif yönde etkilediğine dair bulgular ortaya çıktığı görülmüştür.

Örgütsel sinizm inceleyen çoğu araştırmanın evrenini özel sektör ya da kamu kuruluşlarının oluşturduğu ve yaş, kıdem, cinsiyet vb. demografik değişkenlerin etkisinin incelendiği nicel tarama yönteminin tercih edildiği görülmüştür. Bu çalışmada ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizmin sonuçlarını derinlemesine ortaya koymak adına nitel desende çalışılmış olması açısından önemlidir. Elde edilen bulguların okul yöneticilerine, öğretmenlere ve dolayısıyla okullara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırma sonucunda örgütsel sinizme neden olan durumlar tespit edilerek ortadan kaldırılmasına, öğretmenlerin örgüte ve kendilerine yönelik olumsuz duygularının iyileştirilmesine, örgütsel verimliliğin ve etkililiğin artmasına katkı sağlayacağı umulmaktadır. Bu çalışmanın amacı okulların en önemli bileşenlerinden biri olan öğretmenlerin kurumlarına karşı geliştirdikleri duyguların, sinik davranışların yani örgütsel sinizmin sonuçlarını öğretmenlerin görüşlerine göre ortaya çıkarmaktır.

Alt problemler

1. Öğretmenlerin örgütsel sinizm durumları nasıldır?
2. Öğretmenlerin örgütsel sinizminin nedenleri nelerdir?
3. Öğretmenlerin örgütsel sinizminin sonuçları nelerdir?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırmalarda amaç bir grup bireyin durumlarını, duygularını, algılarını, tutumlarını, değerlerini inançlarını ve deneyimlerini kendi ortamlarında, yüz yüze etkileşim halinde anlamak, açıklamak, incelemek, keşfetmek ve netleştirmektir (Creswell, 2016).

Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden olgu bilim (fenomenoloji) yaklaşımı kullanılmıştır. Fenomenoloji çalışmaları günlük hayatta farklı şekillerde karşımıza çıkabilen, yüzeysel olarak farkında olunan olguları, ayrıntılı bir derinlikle araştırmayı amaçlayan araştırmalardır (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Fenomenolojik çalışmalarda bireylerin var olan olguyla ilgi deneyimlerine, bu deneyimlerle ortaya çıkan duyguya odaklanılır (Ersoy, 2017; Merriam, 2013)

Araştırma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu 2017-2018 eğitim öğretim yılında Antalya ilinin Muratpaşa ilçesinde ortaokullarda görev yapan öğretmenler arasından, nitel araştırmalara uygun olan amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemine ve gönüllülük esasına göre seçilmiş 10 branş öğretmeninden oluşmaktadır. Maksimum çeşitlilik örnekleme yönteminde amaç, görece olarak küçük bir örneklem oluşturmak ve bu örnekleme çalışılan probleme taraf olabilecek bireylerin çeşitliliğini maksimum derecede yansıtmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Tablo 1'de çalışma grubuna ait tanımlayıcı bilgiler verilmiştir. Katılımcı öğretmenler Ö1, Ö2... şeklinde kodlanmıştır.

Tablo 1 Çalışma Grubuna Ait Tanımlayıcı Bilgiler

Demografik Özellikler	Ö1	Ö2	Ö3	Ö4	Ö5	Ö6	Ö7	Ö8	Ö9	Ö10
Yaş	38	33	42	48	32	27	35	36	43	30
Medeni Durum	Evli	Evli	Evli	Evli	Evli	Evli	Evli	Evli	Evli	Evli
Eğitim	Y.Lisans	Lisans	Lisans	Lisans	Y.Lisans	Lisans	Lisans		Lisans	Lisans
Kıdem	15 yıl	9 yıl	18 yıl	28 yıl	6 yıl	5 yıl	9 yıl	11 yıl	21 yıl	7 yıl
Kurumda çalışma süresi	6 yıl	4 yıl	4 yıl	6 yıl	4 yıl	5 yıl	7 yıl	4 yıl	7 yıl	4 yıl

Veri Toplama Aracı ve Verilerin Analizi

Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış soru formu kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış soru formu kullanılarak gerçekleştirilen görüşmeler güvenilir ve karşılaştırılabilir veri toplamak için iyi bir araçtır (Cohen ve Manion 1994). Görüşmeler öncesinde katılımcı öğretmenler görüşülecek konu hakkında bilgilendirilmiş, görüşmenin ses kaydı alınacağı

belirtilmiş ve onayları alınmıştır. Ortalama 35-45 dk. Süren yüz yüze ve bire bir görüşmeler sonucu veriler kayıt altına alınmıştır. Daha sonra bu veriler Word programı kullanarak yazıya dökülmüştür.

Görüşmelerden elde edilen veriler temalar ve alt temalar olarak kodlanmış, araştırmacı tarafından içerik analizine tabi tutularak incelenmiştir. İçerik analizi toplanan verilerin derinlemesine analiz edilmesini gerektirir ve önceden belirgin olmayan temaların ve boyutların ortaya çıkarılmasına olanak tanır (Strauss ve Corbin,1990). İçerik analizinde “verilerin kodlanması”, “kodlanan verilerin temalarının belirlenmesi”, “kodların ve temaların düzenlenmesi” “bulguların tanımlanması ve yorumlanması” olmak üzere dört aşama uygulanmıştır (Şimşek ve Yıldırım, 2018).

BULGULAR

Araştırmanın bulguları (1) Öğretmenlerin örgütsel sinizm durumları, (2) Öğretmenlerin örgütsel sinizminin nedenleri, (3) Öğretmenlerin örgütsel sinizminin sonuçları olarak üç başlık altında incelenmiştir.

Katılımcı görüşlerinin analizi sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinizm durumları örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları altında sınıflandırılarak *Tablo 2* de verilmiştir.

Tablo 2 Öğretmenlerin okullarına karşı sinik düşünceleri

Boyut	Kodlar	Ö1	Ö2	Ö3	Ö4	Ö5	Ö6	Ö7	Ö8	Ö9	Ö10	f
Bilişsel	Bazı öğretmenlere ayrıcalıklı davranma	√	√		√	√	√	√	√	√		8
	Veli-öğretmen--yönetici üçgeninde denge kuramama	√	√	√		√	√	√	√	√		8
	Alınan kararların uygulanmaması	√		√				√	√	√	√	6
	Yöneticilerin önerilere kapalılığı			√	√		√	√		√	√	6
	Okul yöneticilerimizin tutarsızlığı	√		√		√			√	√		5
	Yöneticilere güven duyamama	√		√			√	√		√		5
	Standart ve adil bir ödül/takdir sistemi olmaması	√			√				√	√	√	5
	Duyuşsal	Okula gitme düşüncesinin huzursuzluk vermesi	√	√					√	√	√	
Yöneticiden bir talepte bulunurken gerilme		√		√				√		√		4
Okul değişikliği düşüncesinin hissettirdiği umut		√		√	√		√			√	√	6
Davranışsal	Uygulamaları eleştirmekten çekinmeme		√			√				√	√	4
	Okul dışında okuldaki olumsuzlukları konuşma	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	9
	Aynı fikirdeki iş arkadaşlarıyla kritik yapma		√		√	√	√			√		5

Tablo 2'de göre öğretmenlerin sinik düşüncelerinin en çok bilişsel boyutta yoğunlaştığı, okul dışında okuldaki olumsuzlukları konuşma kodu dışında davranışsal boyutta yoğunlaşmadığı görülmektedir. Bazı öğretmenlere ayrıcalıklı davranılması (f=8) ve veli-öğretmen-yönetici üçgeninde denge kurulamaması (f=8) en yoğun sinik düşünceler olarak çıkmıştır. Katılımcı görüşlerinden bazıları şu şekildedir;

“Özellikle velilerin bize yönelik davranışlarında yönetim arkamızda durmuyor, ezdiriyor. Gerçi bazı öğretmenleri çok güzel koruyorlar”(Ö1)

“...uzun uzun tartışıp bir karar alıyoruz kurulda, uygulamaya koymaya kalkınca sanki hiç konuşulmamış. O an ne işlerine geliyorsa öyle davranıyorlar” (Ö3)

“Müdürün odasına gidip bir şey isteyeceğimde geriliyorum. Daha sonunu dinlemeden hayır dediği için bir ok öneriyeyim...”(Ö9)

“Okul dışında bile sürekli aklımda olumsuzluklar var. Bazen etrafimdakileri yakınmalarım ile bezdirdiğimi düşünüyorum. Gerçi tek ben değilim herkes böyle...” (Ö5)

Katılımcı öğretmenlerin sinizm düzeyleri ortaya konduktan sonra sinizminin neden kaynaklandığını anlamaya yönelik sorular yönelmiş ve sonuçlar Tablo 3 de verilmiştir.

Tablo 3 Öğretmenlerin örgütsel sinizminin nedenleri

Kodlar	Ö1	Ö2	Ö3	Ö4	Ö5	Ö6	Ö7	Ö8	Ö9	Ö10	f
Eşit görev dağılımı olmaması	√	√	√	√	√	√	√	√	√		9
İş arkadaşlarına güven duymama	√		√	√	√	√	√		√		7
Okulun veli-okul ilişkileri politikalarının olmaması	√	√	√		√	√		√	√		7
Yöneticilere güven duymama	√	√	√			√	√		√		6
Performansa göre değerlendirme yapılmaması	√		√	√				√	√	√	6
Vaatlerin gerçekleşmemesi				√	√			√	√	√	5
Olumlu davranışların beklenen sonucu vermemesi	√						√		√		3

Tablo 3'e göre öğretmenlerin örgütsel sinizminin en önemli nedeni (f=9) tüm katılımcıların ortak birleştiği görev dağılımının eşit olmamasıdır. Bunu takip eden en önemli nedenler iş arkadaşlarına güven duymama (f=7) ve okulun veli-okul ilişkileri politikalarının olmamasıdır (f=7). Katılımcılara ait bazı görüşler aşağıda verilmiştir.

“Okuldan tayin isteyip gidecektim, bana şunu şöyle yaparız, bu böyle düzelecek, gitme lazımsın vs birçok şey söylendi. Ama en küçük bir isteğimde bile geri çevrildim.” (Ö8)

“Bazı arkadaşların kayırıldığını, onlara kolay işler verildiğini, izin konusunda hiç zorlanmadıklarını görünce gitmek istiyorum buradan.” (Ö1)

Öğretmenlerin örgütsel sinizminin nedenleri belirlendikten sonra sinizmin örgütsel sonuçlarını belirlemeye yönelik sorulara verilen cevaplar analiz edilmiş ve yabancılaşma, iş doyumu, örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) ve örgütsel bağlılık kavramları altında sınıflandırılarak Tablo 4 de verilmiştir.

Tablo 4 Öğretmenlerin örgütsel sinizminin örgütsel sonuçları

Kodlar	Ö1	Ö2	Ö3	Ö4	Ö5	Ö6	Ö7	Ö8	Ö9	Ö10	f
Yabancılaşma	Diğerleriyle fikir ayrılığı yaşadığı için uzaklaşma	√				√	√	√	√	√	6
	Okuldaki boş zamanlarını dışarıda değerlendirme	√					√	√	√	√	5
	Okulda kendini yalnız hissetme	√					√	√	√	√	5
İş Doyumu	Performansın ödüllendirilmemesi	√		√	√		√	√	√	√	8
	Takdir edildiğini hissetmeme	√	√	√	√	√			√	√	7
	Fikirlerine saygı duyulmaması			√	√	√	√				4
Örgütsel Bağlılık	Bazı şeylerin değişeceğini düşünmeme	√	√	√			√	√	√	√	7
	Okul değişikliği niyeti	√		√	√		√		√		5
	Kendini okula ait hissetmeme	√							√		2
ÖVD	Okul için fazladan çaba harcamama	√	√	√			√	√	√		6
	Görevler için gönüllü olmama	√					√		√		3
	Sorumluluktan kaçma	√					√		√		3

Tablo 4'e göre katılımcı öğretmenlerin örgütsel sinizmlerinin örgütsel sonuçları yabancılaşmanın artması, iş doyumu, örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) ve örgütsel bağlılığın azalması olarak görülmektedir. Öğretmenler diğerleriyle fikir ayrılığı yaşadıkları için uzaklaştıklarını (f=6), performanslarının ödüllendirilmemesi (f=8), takdir edildiğini hissetmeme (f=7) gibi nedenlerle iş doyumlarının ve bazı şeylerin değişeceğini düşünmedikleri (f=7) için örgütsel bağlılıklarının azaldığı görülmüştür. Ayrıca okula karşı besledikleri sinik duygu ve düşünceler nedeniyle okul için fazladan çaba harcamak (f=6) anlamına gelen ÖVD'ni daha az sergiledikleri görülmüştür. Katılımcılara ait bazı görüşler aşağıda verilmiştir.

“Ekstra gayretler hiç fark yaratmıyor. Okula bağlısı bulmak için o kadar uğraştım geçen yıl, baya katkım oldu. Kermeste çok çalıştım. Ama sınıfımı geziye götürmek için bir araç bari ayarlayın dedim, yalnız bıraktılar. O yüzden artık hiçbir şeye gönüllü olmuyorum. İşe sarılmak yerine ucundan tutuyorum en fazla” (Ö7)

“Valilik teşekkür yazsın diye beklemiyorum ama en azından kurul toplantısında arkadaşımızı kutlarınız filan deseler, onore olsak yetecek.” (Ö4)

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin okula karşı sinik düşünceleri incelendiğinde azımsanmayacak düzeyde sinizm hissettikleri görülmektedir. Öğretmenlerin en çok bilişsel boyutta en az davranışsal boyutta örgütsel sinizme sahip oldukları görülmektedir. Bu da katılımcı öğretmenlerin gizli sinik olduklarını, diğer bir ifadeyle okula karşı hissettikleri olumsuz düşünceleri davranışa dökmediklerini göstermektedir. Bu sonuç Kalağan (2009) ve Arslan'ın (2012) çalışmalarının sonuçlarıyla uyumludur.

Öğretmelerin okullarda görev dağılımlarının adaletsizliği, eşit görev dağılımı yapılmaması sonucu kendilerini okul için değersiz hissettikleri, eşit işe eşit ödül beklentisinde oldukları ancak bunun karşılanmaması sonucu adalet algılarının azaldığı, örgütsel sinizmi yüksek olan öğretmenlerin (Ö1, Ö9) örgüte yabancılaştıkları görülmüştür. Bu sonuç örgütsel sinizm ve yabancılaşma ilişkisini araştıran diğer çalışmaların sonuçları ile de uyumludur (Akpolat ve Oğuz, 2015; Kasapoğlu, 2015; Yıldız vd., 2013).

Örgütsel sinizmi orta düzeyde olan öğretmenlerin (Ö6, Ö7, Ö8) en çok yabancılaşma hissettikleri ve örgütsel bağlılıklarının düşük olduğu görülmüştür. Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyen çeşitli araştırmalarda da (Abraham, 2000; Altınöz, vd, 2011; Bedük, vd, 2015; Fındık ve Eryeşil, 2012; Okçu, 2015; Özgan vd, 2012; Wanous vd., 2000) işgörenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılıklarının azaldığı sonucu ortaya çıkmıştır.

Örgütsel sinizmi yüksek olan öğretmenlerin (Ö1, Ö9) yabancılaşmalarının arttığı, iş doyumlarının ve örgütsel bağlılıklarının azaldığı, ÖVD sergilemekten kaçındıkları görülmüştür. Düşük düzeyde örgütsel sinizme sahip öğretmenlerde (Ö2, Ö3, Ö4) yabancılaşma görülmezken iş doyumunu düzeylerinin düşük olduğu ve ÖVD sergilemedikleri görülmüştür. Alan yazın incelendiğinde örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi ile ilgili yapılan araştırmalarda (Arslan, 2012; Boylu, Pelit ve Güçer, 2007; Doğan-Kılıç, 2013; Erdem, 2010; Erdoğan ve Bedük, 2013; Ertosun vd., 2016; Helvacı ve Çetin, 2012; Kalağan ve Güzeller, 2010; Korkmaz, 2011; Koşar ve Yalçinkaya, 2013; Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıoğan, 2010; Polat ve Celep, 2008; Yetim ve Ceylan, 2011; Yıldız, 2013; Yörük ve Sağban, 2012). sinizmin örgütsel vatandaşlık davranışını negatif yönde etkilediğine dair bulgular ortaya çıktığı görülmüştür.

Örgütsel sinizmi yüksek, orta ya da düşük hisseden tüm öğretmenlerde işdoyumsuzluğu görülmüştür. İş doyumuyla ilgili yapılan tanımların tamamında “işgörenin işten beklentileri ile işin sundukları arasındaki denge” den söz edilmektedir. Sinizm -az ya da çok- hissedildiğinde bu dengeyi bozmakta ve iş doyumunun azalmasına yol açmaktadır. Örgütsel sinizm ve iş doyumunu ilişkisini inceleyen çeşitli araştırmaların sonuçları bu araştırmanın sonuçlarını desteklemektedir (Abraham, 2000; Arabacı, 2010; Bedeian, 2007; Chrobot-Mason, 2003; Eaton, 2000; Kalağan ve Güzeller, 2010; Kudo vd., 2016; Hochwarter vd., 2004; Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003; Leung, Ip ve Leung, 2010; Reichers vd., 1997; Srivastava ve Adams, 2011; Wanous vd., 1994).

Öneriler

Uygulayıcılara öneriler

1. Bu araştırmanın sonuçlarına göre, öğretmenlerin örgütsel sinizmini en çok örgütsel adaletsizlik ve politikasızlık artırmaktadır. Ayrıca okul yöneticilerine güvenmeme ve yöneticilerin tutarsız davranması düşünceleri yoğun gözlenmiştir. Bu nedenle okul yöneticilerinin görev dağılımı, ödül ve takdir gibi konularda adil davranmaya özen göstermeleri önemlidir.
2. Öğretmenler özellikle veli ilişkileri konusunda politikasızlıktan yakınmaktadırlar. Okul yöneticilerinin öğretmenlerin önerilerini dikkate alarak hem öğretmeni, hem öğrenciyi rahatlatacak veli-okul-öğretmen ayağında politikalar geliştirmesi yerinde olacaktır.
3. Örgütsel sinizm en çok bilişsel boyutta görülmektedir. Öğretmenlerin örgüte karşı olumsuz düşüncelerini değiştirmek için öncelikle onların kararlara katılımını ve alınan kararların uygulanmasını sağlamak yararlı olacaktır.
4. Öğretmenlerin görüşlerine değer verilmediği ve hiçbir şeyi değiştirmeyeceği algısıyla okulda öneriler geliştirmekten kaçındıkları ancak okul ile ilgili düşüncelerini okul dışında paylaştıkları görülmüştür. Öğretmenlerin okul için önemli oldukları kendilerine hissettirilmeli, fikirleri dinlenmeli ve okula aidiyetleri artırılmalıdır. Böylece yabancılaşma azaltılması ve örgütsel bağlılığın artması sağlanabilir.

Araştırmacılara öneriler

1. Bu araştırmada yönetici davranışlarının örgütsel sinizm üzerinde etkileri görülmüştür. Liderlik ve örgütsel sinizm birlikte çalışılarak daha ayrıntılı sonuçlar elde edilebilir.
2. Öğretmenlerde sinizmin örgütsel sonuçlarının nicelik olarak yoğunlaştığı alanı tespit etmek ve daha sonra bunun nedenlerini ve çıktılarını derinlemesine betimlemek için karma desenli bir çalışma yapılabilir.

KAYNAKÇA

Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Genetics, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.

- Akpolat, T. ve Oğuz, E. (2015). İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinde Örgütsel Sinizmin İşe Yabancılaşma Düzeyine Etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 947-971.
- Akyüz, B. ve Eren, M. Ş. (2013). Hizmetkâr Liderlik Davranışlarının Eğitim Sektörü Üzerindeki Etkisine Yönelik Teorik Bir Çalışma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 8(2), 191-205.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1996). Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 0(49), 252-276.
- Altınöz, M.; Serdar, Ç. Ö. P. ve Siğindi, T. (2011). Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(21), 285-316.
- Andersson, L. ve Bateman, T. (1997). Cynicism in the Workplace: Somecauses and Effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18(5), 449- 469.
- Arabacı, I. (2010). The Effects of Depersonalization and Organizational Cynicism Levels on the Job Satisfaction of Educational Inspectors. *African Journal of Business Management*, 4(13), 2802-2811.
- Arslan, E. T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1) 2012-12-27.
- Baker, R. P. (2016). *Examining Leadership Style and Employee Engagement in Organizational Citizenship Behaviors Toward the Ecological Environment*. USA: Northcentral University.
- Başaran, İ. E. (1992). *Yönetimde İnsan İlişkileri*. Ankara: Gül Yayınları.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Bedeian, A. G. (2007). Even if the Tower is "Ivory," it isn't "White:” Understanding the Consequences of Faculty Cynicism. *Academy of Management Learning & Education*, 6(1), 9-32.
- Bedük, A.; Çakıcı, A. B. ve Çiçekdağı, H. İ. (2015). An Organizational Evaluation on Cynicism and Organizational Commitment; Example of Disaster and Emergency Employees. *Int. J. Eco. Res.*, 6(2), 18-31.
- Boylu, Y.; Pelit, E. ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 5(11), 55-74.
- Büyükyılmaz, O. (2007). *İşletmelerde Yabancılaşmanın Sosyo-Psikolojik Etkileri ve Türkiye Taşkömürü Kurumunda Bir Uygulama*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Gökhan Ofluoğlu), Zonguldak: Zonguldak Karaelmas Üniversitesi.
- Brandes, P. M. (1997). Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences. (Yayımlanmamış doktora tezi). The University of Cincinnati, USA.
- Brandes, P. ve Das, D. (2006). *Locating Behavioral Cynicism at Work: Construct Issues and Performance Implications*. New York: JAI Press.
- Chrobot-Mason, D. L. (2003). Keeping the Promise. *Journal of Managerial Psychology*, 18(1), 22-45.
- Cohen, L. ve Manion, L. (1994). *Research Methods in Education*, (4th ed). London: Routledge.
- Cole, M.S.; Brunch, H. ve Vogel, B. (2006). Emotion as Mediators of the Relations Between Perceived Supervision Support and Psychological Hardiness on Employee Cynicism. *Journal of Organizational Behavior*, 0(27), 463-484.
- Creswell, J. W. (2016). *Nitel Araştırma Yöntemleri: Beş Yaklaşımına Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni*. (Çev. M. Bütün ve S. B. Demir), (3. Baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Dean Jr, J. W.; Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Doğan-Kılıç, E. (2013). İlköğretim Okullarında Sinizm: Şanlıurfa Örneği. *Uluslararası Kültür Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 58-70.
- Eaton, J. A. (2000). A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism, (Dissertation of Master of Arts), Toronto: York University, Faculty of Graduate Studies.
- Erdem, M. (2010). Öğretmen Algularına Göre Liselerde İş Yaşamı Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(4), 511-536.
- Erdoğan, P. ve Bedük, A. (2013). Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, 1(6), 17-36.

- Ertosun, A.; Genç, N. ve Çekmecelioğlu, H. G. (2016). Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ve Bir Araştırma. *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 43-53.
- Ersoy, A. F. (2017). Fenomenoloji. (Eds. A. Saban ve A. Ersoy). *Eğitimde Nitel Araştırma Desenleri* (2. Edition) İçinde. Ankara: Anı Publishing.
- Fındık, M. ve Eryeşil, K. (2012). Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, International Ironand Steel Symposium, (s.1250-1255), Karabük.
- Gençer, Ö. E. (2017). Örgütsel Adalet Algısının Sinizm Üzerine Etkisi: Devlet Üniversiteleri Meslek Yüksekokullarında Bir Araştırma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Doç. Dr. İrfan Yazıcıoğlu), Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Helvacı, M. A. ve Çetin, A. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi. *Turkish Studies*, 7(3), 1475-1497.
- Hochwarter, W. A.; James, M.; Johnson, D. ve Ferris, G. R. (2004). The Interactive Effects of Politics Perceptions and Trait Cynicism on Work Outcomes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 10(4), 44-57.
- Hoy, W. K.; Blazovsky, R. ve Newland, W. (1983). Bureaucracy and Alienation: A Comparative Analysis. *The Journal of Educational Administration*, 21(2), 109-121.
- James, M. (2005). Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of the Potantial Positive and Negative Effects on School Systems, (Dissertation of Doctor of Philosophy). Florida: The Florida State University.
- Johnson, J. L. ve O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations Are Created Equal. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(5), 627-647.
- Jossa, B. (2013). Alienation and the Self-Managed Firm System. *Review of Radical Political Economics*, 46(1) 5-14.
- Kalağan, G. (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Prof. Dr. Mualla Bilgin Aksu), Antalya: Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kalağan, G. ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 0(27), 83-97.
- Karadeniz, E. M. (2017). Üstünlük Vehmi ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Akademisyenler Üzerinde Bir Çalışma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Prof. Dr. Ramazan Erdem), Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kasapoğlu, S. (2015). İlköğretim Okulu Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Düzeyleri İle Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Çetin Erdoğan), İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Keniston, K. (1972). *The Varieties of Alienation: An Attempt at Definition, Alienation and the Social System*. New York: John Wiley and Sons Inc.
- Korkmaz, M. (2011). İlköğretim Okullarında Örgütsel İklim ve Örgütsel Sağlığının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(1), 117-139.
- Koşar, D. ve Yalçınkaya, M. (2013). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Yordayıcıları Olarak Örgüt Kültürü ve Örgütsel Güven. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(4), 603-627.
- Kudo, F. T.; Sakuda, K. H. ve Tsuru, G. K. (2016). Mediating Organizational Cynicism: Expolring the Role of Hope Theory on Job Satisfaction. *Universal Journal of Management*, 4(12), 678-684.
- Kurşunoğlu, A.; Bakay, E. ve Tanrıoğan, A. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(2), 101-115.
- Kutaniş, R. E. ve Çetinel, E. (2010). Adalet Algısı Sinizmi Tetikler Mi?: Bir Örnek Olay. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(26), 186-195.
- Lawler III, E. E. (1973). *Motivation in Work Organizations*. Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Leung, K.; Ip, O. K. M. ve Leung, K. (2010). Social Cynicism and Job Satisfaction: A Longitudinal Analysis. *Applied Psychology: An International Review*, 59(2), 318-338.
- Levin, W. C. (1994). *Sociological Ideas: Concepts and Applications*. California: Wadsworth Publishing Company.

- Luthans, F. (2002). The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(6), 695-706.
- Mantere, S. ve Martinsuo, M. (2001). Adopting and Questioning Strategy: Exploring The Roles of Cynicism and Dissent, European Group for Organisation Studies, 17th EGOS Colloquium, July 5-7 2001, Lyon, France.
- Merriam, S. B. (2013). *Nitel Araştırma Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber*, (Çeviren: S. Turan). Ankara: Nobel Publishing.
- Morrow, P. C. (1983). Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment. *Academy of management Review*, 8(3), 486-500.
- Mimaroglu, H. (2008). Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), (Danışman: Prof. Dr. Hüseyin Özgen), Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Mirvis, P. H. ve Kanter, D. L. (1991). Beyond Demography: A Psychographic Profile of The Workforce. *Human Resource Management*, 30(1), 45-68.
- Mishna, A. K. and Spreitzer, G. M. (1998). Explaining How Survivors Respond to Downsizing: The Roles of Trust, Empowerment, Justice, and Work Redesign. *The Academy of Management Review*, 23(3), 567-588.
- Okçu, V.; Şahin, H. M. ve Şahin E. (2015). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizme İlişkin Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi. *International Journal of Science Culture and Sport (IntJSCS)*. 3(Special Issue 4), 298-313.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Özgan, H.; Külekçi, E. ve Özkan, M. (2012). Analyzing of the Relationships Between Organizational Cynicism and Organizational Commitment of Teaching Staff. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(1), 196-205.
- Polat, S. ve Celep, C. (2008). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Alguları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54(2), 307-331.
- Porter, L. W.; Steers, R. M.; Mowday, R. T. ve Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Reichers, A. E.; Wanous, J. P. ve Austin, J. T. (1997). Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change. *Academy of Management Perspectives*, 11(1), 48-59.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2013). *Örgütsel Davranış*, (14. Basımdan Çeviri) (Çeviri Editörü: İnci Erdem). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Rubin, R. S.; Dierdorff, E. C.; Bommer, W. H. ve Baldwin, T. T. (2009). Do Leaders Reap What They Sow? Leader and Employee Outcomes of Leader Organizational Cynicism About Change. *The Leadership Quarterly*, 0(20), 680-688.
- Scharmer, O. C. (2007). *Theory U, Leading From the Future as it Emerges*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers Inc.
- Seeman, M. (1959). On Meaning of Alienation. *American Sociological Review*, 0(24), 783-791.
- Shiu, Y. M. ve Yu, T. W. (2010). Internal Marketing, Organisational Culture, Job Satisfaction, and Organisational Performance in Non-Life Insurance. *The Service Industries Journal*, 30(6), 793-809.
- Sur, Ö. (2010). Örgütsel Sinizm: Eskişehir İli Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Prof. Dr. Dilaver Tengilimoğlu), Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*, (Vol. 3). Sage.
- Srivastava, A. ve Adams, J. W. (2011). Relationship Between Cynicism and Job Satisfaction: Exploration of Mechanisms. *Psychological Reports*, 108(1), 27-42.
- Strauss, A., ve Corbin, J. (1990). *Basics of Qualitative Research*. London: Sage Publications.

-
- Takeda, F.; Ibaraki, N.; Yokoyama, E.; Miyake, T. ve Ohida, T. (2005). The Relationship of Job Type to Burnout in Social Workers at Social Welfare Offices. *Journal of Occupational Health*, 47(2), 119-125.
- Taşcı, D. ve Koç, U. (2007). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı-Örgütsel Öğrenme Değerleri İlişkisi: Akademisyenler Üzerinde Görgül Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 373-382.
- Weiner, B. (1992) *Human Motivation: Metaphors, Theories and Research*. Newbury Park, CA: Sage.
- Valentine, S. ve Elias, R. Z. (2005). Perceived Corporate Ethical Values and Individual Cynicism of Working Students. *Psychological Reports*, 97(3): 832-834.
- Yetim, S. A. ve Ceylan, Ö. Ö. (2011). Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye İlişkin Bir Araştırma. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 6(1), 682-695.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel Bağlılık İle Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki. *Turkish Studies*, 8(6), 853-879.
- Yörük, S. ve Sağban, Ş. (2012). Okul Müdürlerinin Kültürel Liderlik Rollerinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyine Etkisi. *Turkish Studies*, 7(3), 2795-2813.
- Yıldırım, A. ve Simsek, H. (2018). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, (11. Baskı). Ankara. Seçkin Yayıncılık.
-