



Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi

The Journal of International Social Research

Cilt: 9 Sayı: 44 Volume: 9 Issue: 44

Haziran 2016 June 2016

www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

KURUMLARDA ÖRGÜTSEL SİNİZM: KARŞILAŞTIRMALI BİR ANALİZ ORGANIZATIONAL CYNICISMIN ORGANIZATIONS: A COMPARATIVE ANALYSIS

Yasin SİNAN*
Erkan KAVAS**

Öz

Bu çalışmada yapılan araştırmalar neticesinde elde edilen çıktılara dayanarak kurumlarda yaşanan örgütsel sinizmin ne ölçüde olduğu ortaya konmaya çalışılmıştır. Kurumlarda çalışanların değişik düzeylerde örgütsel sinizm eğilimi içerisinde oldukları gözlenmiştir. Örgütsel sinizm düzeyleri öğretmenler ve sağlık çalışanlarında orta ve düşük düzeyde, akademisyenlerde orta seviyede, polislerde ise ortanın üzerinde örgütsel sinizm algısı yaşandığı değerlendirilmektedir. Bu farklılığın çalışanların buldukları ortam, statü ve branşların meslek içerisinde dahi farklı olmasından kaynaklandığı değerlendirilmektedir. Duyulan sinizm algısı da o ölçüde farklılaşmaktadır. Sonuçların değişkenliği kurumların birbirlerinden farklı yapılara ve ortamlara sahip olduğundan ileri geldiği değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kurum, Örgüt, Sinizm, Çalışan, Davranış.

Abstract

Based on the output obtained as a result of the research in this study, organizational cynicism has been tried to be clear that is the extent of existing organizations. Employees in organizations at different levels of organizational cynicism, it was observed that the trend of were in. Organizational cynicism levels of the teachers and health workers of middle and low level, at the intermediate level in academics, are evaluated in experiencing the perception of organizational cynicism in the police. The environment where they are the employees of this difference, the status of the branches within the profession and is considered to be caused by having even different. For cynicism to the extent that the perception of differ. The variability of the results has structures and institutions to come forward because environments are considered different from each other.

Keywords: Institution, Organization, Cynicism, Employee, Behaviour.

1.GİRİŞ

Günümüzün giderek artan dinamik dünyasında, organizasyonlar stratejilerinde, yapılarında, işleyiş süreçlerinde ve kurum kültürlerinde uygulama ihtiyacı hissettikleri bazı değişikliklerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Buna bağlı olarak değişim faktörlerinin etkisi kurum dışında olduğu kadar içerisinde de dikkatleri üzerine çekmektedir. Kuruma, organizasyona, yöneticiye veya işverene karşı olan direnci anlayabilmek ve en aza indirebilmek için büyük bir çaba ve kaynak harcamak durumunda kalmaktadır. Bu karşı koymanın, direncin başlıca noktası ise son zamanlarda gittikçe ön plana çıkan sinizm kavramıdır.

Kurumsal başarıyı elde etmek, kalite ve verimlilik odaklı yeni uygulamaları hayata geçirmek çalışanların kurumlarına karşı olan tutumlarına bağlıdır. Geçmişte yapılan çalışmalar organizasyonların eğer çalışanlarının hakkında verilen kararlara katılması ve onların da hesaba katılarak kendilerine şans tanınması yönünde davranırlarsa büyük bir avantaj sağlayacaklarını göstermektedir(Kanter ve Mirvis, 1989; Mirvis ve Kanter, 1992). Bu nedenle çalışanların kurumlarıyla olan ilişkilerinin detaylı olarak ele alınması işletme ve kurumların başlıca yapması gereken çalışmalardandır.

Genel olarak sinizm çalışan-işveren ilişkilerinde yeni bir kavram olarak karşımıza çıkmakla birlikte 1967 yılında Arthur Niederhoffer'ın "BehindTheShield" isimli eserinde Polislerin örgütlerine karşı olan tutum ve davranışlarını incelemesi örgütsel sinizm alanında yapılan ilk örneklerdendir. Uluslararası literatüre bakıldığında, sinizm konusunda, Niederhoffer, 1967; Mirvisve Kanter, 1989; Bateman, T. S.,Sakano, T. Fujita, M. (1992); Andersson, 1996; Dean, Brandes ve Dhwardkar, 1998; Reichers, Wanous, Austin, 1997; Brandes vd. 1999; Crank, Culbertson, PooleandRegoli, 1987; Abraham, 2000; Eaton, 2000 isimli araştırmacıların konuyu inceledikleri görülmüştür.

Türkiye'de ise örgütsel sinizm ile ilgili araştırmalar özellikle 2000'li yılların ikinci yarısından itibaren yoğunluk kazandığı gözlemlenmiştir. Erdostv.d. (2007) tarafından Dean v.d.'nin (1998) bilişsel (belief), duyuşsal (affect) ve davranışsal (behavior) şeklinde ele aldıkları örgütsel sinizmin alt boyutlarını içeren ölçeklerinin Türkçe'ye uyarlanması yapılarak bir firmada test edilmiştir. Diğer yandan Güzeller ve Kalağan (2008), Vance, Brooks ve Tesluk(1997) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeğini dilimize uyarlayarak

* S.D.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi, yasinsinan1@hotmail.com

** Yrd. Doç. Dr. Süleyman Demirel Üniversitesi, İ.İ.B.F. Sosyal Hizmet Bölümü, erkankavas20@gmail.com

literatüre önem katkısı yapmışlardır. Sağır ve Oğuz (2012) ise Dean ve Eaton tarafından geliştirilen ölçekten de faydalanarak öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeği geliştirme çalışması yapmışlardır.

Örgütsel sinizm konusu insan kaynakları yönetiminden, örgütsel davranış, sosyal çalışma, işletme yönetimi, iş etiği ve halkla ilişkilere kadar birçok farklı alanda çalışan araştırmacıların ilgisini çekmektedir (James, 2005). Yapılan tüm araştırmalarda hemen hemen bütün örgütlerde sinik davranışlar sergileyen çalışanlar yer almaktadır (James, 2005:6). Yaptığımız araştırmalarda Türkiye’de meslek grupları içerisinde en çok öğretmenler, akademisyenler ve sağlık çalışanları üzerinde örgütsel sinizm çalışmaları yapıldığı belirlenmiş, polisler, askerler ve diğer kurumlarda henüz böyle bir çalışmanın olmadığı görülmüştür.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Sinizm Kavramı

Türk Dil Kurumu sözlüğünde “İnsanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes’in öğretisi, kinizm” şeklinde geçen sinizm Cambridge sözlüğünde ise “ insanların samimi olmadıkları ve sadece kendi menfaatlerini düşündüğüne dair inanış” şeklinde geçmektedir.

Sinizm kelimesinin kökenine bakıldığında; Eski Yunan tarihinde bir düşünce okulu olarak kaynağını bulan ve Sinop’luDiyoen’in hayat tarzında vücut bulan bir kavram olduğu görülmektedir. Diyojen’in gündüz vakti elinde fenerle dolaşması ve sorulara “dürüst bir insan arıyorum” diyerek karşılık vermesi sinizm kavramının somutlaşmış göstergesidir(Dean v.d., 1998:342). Aynı zamanda sinik kimselerin bu duruma ne kadar ironik bir şekilde yaklaştıklarını da ifade etmektedir.

“Başkalarından hoşlanmama ve başkalarına güvenmeme” olarak tanımlanan (Brandesv.d., 2008) sinizm, kişinin düşünce yapısında ümitsizlik, hayal ve düş kırıklığı ile aşağılama, hor görme, bıkkınlık, tiksinti ve şüphecilikle karakterize edilen bir kavramdır. (Andersson, 1996). Sinizmle ilgili olarak Amerikalı çalışanlar arasında yapılan ilk çalışmada sinizm basit olarak “otoriteye ve kurumlara karşı güvensiz ve olumsuz tutum” olarak tanımlanmaya çalışılmıştır(Batemanv.d., 1992). Modern manada ise, kişinin “kusur bulan, zor beğenen, eleştiren” anlamının daha baskın olduğu görülmektedir (Erdostv.d., 2007).

Felsefi temellere dayanan sinizmi bazı araştırmacılar (Cook ve Medley, 1954; Greenglass ve Julkunen, 1989; Smith ve Pope, 1990) psikososyal olarak sinik tepki ve bunun sağlık yönetimindeki rolü açısından değerlendirmişlerdir. Diğer taraftan sosyal çalışma (Stevens ve O’Neill, 1983; Meyerson, 1990) veya polis davranışı (Niederhoffer, 1967; Regoli, 1976) üzerine odaklanılmıştır. Aynı zamanda sinizm, organizasyon (Andersson, 1996) kapsamında da araştırmalara konu olmuştur. Dolayısıyla sinizm birçok farklı açılardan ele alınarak çalışmalara konu olmuştur.

Eski Yunan düşünürleri ve bazı araştırmacılar sinizmi kişilik özelliği, duygu, inanç veya davranış açısından değerlendirmektedirler. Çatışma odaklı olarak kişilerin diğerlerine karşı negatif algılarından kaynaklandığını belirtmektedirler. Bireysel olarak düşük özgüven ve diğer insanların dürüst ve samimi olmadığı, ahlaksız, çirkin ve cimri oldukları inancından ileri geldiğini öne sürmektedirler(Cook ve Medley, 1954:418)

Bazı araştırmacılar ise sinizmin kişinin iş tecrübelerinden doğan bir değersel yargı durumu olduğunu (Colev.d., 2006:463), kişilik temelli eğilimden daha çok öğrenilmiş tepki olarak değerlendirmenin daha uygun olacağını (Wanous vd., 2000:147) ifade etmektedirler. Sinizmin sebebinin endüstriyel çevre (ör;işgücü kısıtlaması ve azaltımı, şirket performansı) olduğu savunulmaktadır(Andersson ve Bateman, 1997). Johnson ve O’Leary-Kelly (2003:641) de, örgütsel sinizmin basitçe duygusal tükenmişlik tutumları olmadığını, yönetime karşı sözleşme ihlalden dolayı oluştuğunu belirtmektedirler. Reichers vd. (1997:50) de benzer şekilde, insanların sinik olmaya karar vermediklerini; örgütsel sinizmin deneyim kaynaklı bir olgu olduğunu belirtmektedirler.Bunların dışında sinizm hakkında hem kişisel hem de durumsal unsurları içeren teoriler de geliştirilmiştir(Abraham, 2000; Dean v.d, 1998). Bu değişik kavramlaştırmalar farklı tanımlamalara yol açarak disiplinler arası ortak bir tanım yapılmasını sağlayamamaktadır.

Tablo 1: Sinizm Çalışmaları

Analiz boyutu	Kişilik Sinizmi	Toplumsal ve Kurumsal Sinizm	Mesleki Sinizm	Çalışan Sinizmi	Örgütsel Değişim Sinizmi	Örgütsel Sinizm
Kavramın Temsilcileri	Cook ve Medley, 1954	Kanter ve Mirvis, 1989	Niederhoffer, 1967;	Andersson, 1996; Andersson ve Bateman, 1997	Reichers, Wanous ve Austin, 1997; Vance, Brooks ve Tesluk, 1996; Wanous	Dean, Brandes ve Dhwardkar, 1998;
Kavramın Kaynağı	Negatif algı ve diğerlerin e karşı	Toplumsal, kurumsal veya diğer otoriteler	Meslek (Özellikle, polis çalışmaları	Yönetici, iş örgütleri ve/veya diğer işyeri	Örgütsel değişim çabaları	Lehte veya aleyhte verilen karşılık

	çatışma	tarafından karşılanma yan beklentiler)	hedefleri		
Teori Öncülleri	MMPI	Beklenti	Niederhofer (1967)	Durumsallık : Psikolojik sözleşme ihlali	Beklenti (Vroom, 1964), Yükleme, (Jones ve Davis, 1965)	Durumsallık (Ajzen, 1994),

Çalışılan kurumun daha iyiye gidebileceği ancak bu ihtimalin oldukça düşük olduğu inancının var olması kurumlarda sinizmin oluşmasına neden olmaktadır(Vance, Brooks ve Tesluk; 1997). Sinizm tutumunu oluşturan unsurlar olaylar, davranışlar ve gerçekler arasındaki tutarsızlıklardan oluşmaktadır. Çalışan ile kurum arasında var olduğuna inanılan psikolojik sözleşme ihlalleri, örgütsel vatandaşlık davranışının azalması, adalet algısının bozulması, etikdışı talepler, çok uzun çalışma süreleri, mobbing, kötü yönetim, etkin olmayan liderlik, işgücü azaltımı, yeniden yapılanma, düzenlenme, birleşme, yüksek yönetici ücretleri, ani ve acımasızca işten çıkarmalar, zayıf örgütsel performans ve örgütsel değişim gibi bilişsel, duygusal ve örgütsel birçok faktör örgütsel sinizmin nedenleri arasında sayılabilmektedir(Andersson ve Bateman, 1997).

Örgütsel sinizme neden olan faktörleri açıklamak üzere Dean v.d. (1998) bir kişinin çalıştığı kurumuna karşı negatif tutum sergilemesi olarak ele aldığı örgütsel sinizmi üç alt boyutta incelemektedirler; (1) kuruma karşı olan dürüstlük eksikliğinin olduğu inancı; (2) kuruma karşı olumsuz duygu(saygısızlık, hor görme, kızgınlık, öfke v.b.); (3) olumsuz düşünce ve duygularla birlikte kuruma karşı eleştirel ve alçaltıcı tavır ve davranışlar.

Çalışanlar, sinik davranışları ifade edebilmek için mizahı, özellikle alaycı mizahı kullanmaktadırlar (Dean vd.1998).Kurumlarında yaşadıkları olumsuz bir olayla ilgili deneyim yaşadıklarında genellikle kendi yorumlarıyla olayları anlatma yoluna girebilmektedirler. Bununla ilgili olarak yaşanan sıra dışı olaylar dergi, gazete ve internet ortamlarında kamuoyunun oldukça ilgisini çekmekte ve olaylar mizahi bir anlayışla resmedilmektedir. Amerikalı karikatürist Scott Adams'ın Dilbert karakteriyle iş dünyasında, bürokrasi hayatında yaşanan olayları mizahi açıdan ele almaktadır. Çalışanların yetenek ve çabalarının ödüllendirilmediği, sadece üretime yönelik bürokratik hedeflerin ön plana alınmasını ironik biçimde yayınlamaktadır. Bunun yanı sıra 1955 yılında Ekonomist dergisinde CyrilNorthcote Parkinson tarafından yayınlanan ve "Parkinson Kanunu" olarak bilinen yazının başlangıcında "Bir iş, daima, bitirilmesi için kendisine ayrılan sürenin hepsini kapsayacak şekilde uzar" diyerek iş dünyasında yaşanan durumları hicvetmektedir. Aynı şekilde Dr. Laurence J. Peter ve RaymondHull tarafından 1968 yılında basılan Peter İlkesi (The Peter Principle) adlı kitapta toplanmış mizahi incelemenin ana konusu da her pozisyonun yetersiz kişilerce doldurulmasını ele alarak sinizmin ironik yönüne örnek teşkil etmektedirler.

3. KURUMLARDA YAŞANAN SINİZM

Kurumlarda çalışanların sinizm yaşama eğilimi ve sinik davranış sergilemeleri her zaman mümkün olduğu varsayılmaktadır. Buna ilişkin 1989 yılında Kanter ve Mirvis "Sinik Amerikalılar" isimli kitaplarında Amerikalı çalışanların %43'ünün sinik olduklarını duyurmuşlardır(Eaton, 2000). Zira kurumlar fiziki ortamların içinde sosyal ilişkileri olan ve temelinde insan olan dinamik bir yapıya sahiptir. Her kurumda, çalışanlar iş arkadaşları ve yöneticilerinin tutumları, yaşam tarzları, kültürleri, inançları, değerleri, ilgileri ve karakter özellikleri gibi birçok unsurdan etkilenmektedir. Bu bağlamda, kuruma karşı edinilen olumsuz düşünceler, tepkiler ve davranışlardan oluşan bir tutum oluşmaktadır. Bu tutum, çalışanın hem kendi kişilik özelliklerinden hem de çalışma ortamından kaynaklanan sinizmin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Örgütsel sinizm yaşayan bir çalışan;

- Kendisinin diğer çalışanlar ve yöneticileri tarafından önemsenmediğini,
- Yöneticilerin çalışanlara adil davranmadığı, hak etmeyen bir kişinin ya da davranışın itibar göreceğini,
- Kurumunu geliştirmek için önerilerde bulunmanın anlamsız olduğunu,
- Kurumunu geliştirmek, kaliteyi artırmak için girişimde bulunmanın, önerilerde bulunmanın yöneticiler tarafından önemsenmediğini ve sarf ettiği çaba ve gayretlerin bilinmediğini düşünebilmektedir.
- İşlerin daha kötüye gittiğini düşünerek kurumun geleceği ile ilgili umutsuzluk duygusuna kapılabilmektedir.

Kurumsal başarıyı yakalamak, örgütsel değişimi sağlayabilmek, kalite ve verim odaklı yeni uygulamalar gerçekleştirmek işgörenlerin çalıştıkları kuruma ilişkin tutumlarına bağlıdır. Bu nedenle çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin ölçülmesi, diğer değişkenlerle olan ilişkilerinin ortaya konması ve

yaşanan sinizmin altında yatan sebeplerin irdelenmesi gerekmektedir. Sebep ve sonuçlar üzerinde daha çok açıklayıcı araştırmaların yapılması çalışanlar kadar kurumların da yararına olacağı açıktır.

Bu anlamda Karaman ilinde değişik kurumları (Karaman Valiliği, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Milli Eğitim Müdürlüğü, Sağlık Müdürlüğü, Tarım Müdürlüğü) kapsayan 2011 yılında Turan tarafından 140 kişi üzerinde Brandes (1997) tarafından geliştirilmiş ölçek kullanılarak elde edilen veriler sonucunda yaş, cinsiyet, medeni durum, kurumdaki pozisyonlar, eğitim düzeyi ve mesleki tecrübeleri yönünden örgütsel sinizm ile ilgili anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Ankete katılan kişilerin örgütsel sinizm ortalamaları 3.31 olarak ortalamadan biraz üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç kurumlarda olan örgütsel sinizm düzeyine genel bir bakış açısı kazandırmaktadır. Ancak kurumların kendilerine has özelliklerinden dolayı farklı sonuçlara da ulaşmak mümkündür.

3.1. Eğitim-Öğretim Kurumlarında Yaşanan Sinizm

Konu ile ilgili olarak yapılan çalışmalara bakıldığında, eğitim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin ve bazı çalışanların, örgütsel sinizm konusu hakkındaki algıları üzerine son yıllarda artan sayıda çalışma bulunmaktadır (Kalağan ve Güzeller, 2010; Şirin 201; Çetin, Özgan ve Bozbayındır, 2011; Özgan, Çetin ve Külekçi, 2011; Kılıç, 2011; Polatcan, 2012; Ergen, 2015).

2010 yılında Kalağan ve Güzeller Antalya şehir merkezinde bulunan ilk ve orta öğretim okullarında 2007-2008 eğitim-öğretim yılında görev yapan 325 öğretmen üzerinde Vance, Brooks ve Tesluk (1997) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeğinin orijinalinin yine aynı araştırmacılar tarafından Türkçeye uyarlanmış halini (2008) uygulamışlardır. Araştırmanın sonuçlarına göre; araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin örgütsel sinizm ortalamaları 2,61 olarak bulunmuştur. Bu sonuç verilerin değerlendirilmesinde esas olarak alınan puan aralıklarından "kısmen katılıyorum" (2,61-3,40) olarak tespit edilerek öğretmenlerin sinizm düzeyleri orta seviyede olduğunu göstermektedir. Diğer yandan öğretmenlerin örgütsel sinizm seviyesi ile branşları, mesleki kıdemleri, eğitim durumları, çalıştıkları okul türü, öğretmenliği seçme nedenleri arasında anlamlı ilişkilere de rastlanmıştır.

2011 yılında Şirin tarafından İstanbul ili Esenyurt ilçesinde 11 ilköğretim okulunda görev yapan 222 öğretmen üzerinde Brandes, Dhalwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş ve Gamze Kalağan (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış olan "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılarak veriler toplanmıştır. Verilerden elde edilen sonuçlara göre örgütsel sinizm ölçeği bilişsel alt boyutu puanlarının aritmetik ortalaması 2,22;duyuşsal alt boyutu puanlarının aritmetik ortalaması 1,85; davranışsal alt boyutu puanlarının aritmetik ortalaması 2,41; ölçek toplam puanlarının aritmetik ortalaması 2,16'dır. Bu sonuçlara göre araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri düşük seviyede olduğu değerlendirilebilir. Ayrıca öğretmenlerin okul kültürü ile örgütsel sinizm algılamaları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

2011 yılında Çetin, Özgan ve Bozbayındır, Gaziantep şehir merkezinde 2010-2011 eğitim-öğretim yılında ilköğretim okullarında görev yapan 285 öğretmen üzerinde Vance, Brooks ve Tesluk (1997) tarafından geliştirilen ve Güzeller ve Kalağan (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan ölçekle elde ettikleri verilerin analizi sonucunda; öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel sinizm algıları arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu, örgütsel sinizm aritmetik ortalaması 2.36 olduğu ortaya konmuştur.

2011 yılında Özgan, Çetin ve Külekçi tarafından gerçekleştirilen bir diğer çalışmada, Kilis il merkezinde ilköğretim okullarında görev yapmakta olan 296 öğretmen üzerinde Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilen ölçek ile anket çalışması yapılmış, elde edilen veriler sonucunda, öğretmenlerin cinsiyet, eğitim durumu, pozisyon, aynı okulda ki görev süreleri ile sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamış ancak yaş ve branş ile sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca öğretmenlerin genel sinizm puanlarının ortalamasının 2,30 "Düşük" düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Öğretmenler ile ilgili olarak Kılıç (2011) Ankara Keçiören ilçesinde görev yapan 403 kişi üzerinde Brandes (1997) tarafından geliştirilen ve uyarlaması Erdost ve arakadaşları (2007) tarafından yapılan örgütsel sinizm ölçeği ile örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık ilişkisini incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel sinizm ortalaması 2.25 olarak düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizmin alt boyutlarıyla örgütsel bağlılığın uyum boyutu arasında pozitif bir ilişki saptanırken, özdeşleşme ve içselleştirme boyutları arasında negatif bir ilişki görülmüştür. Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir.

Polatcan (2012) ise, okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin sinik tutumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yazar, bu kapsamda Karabük İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı ilköğretim okullarında görev yapan 496 öğretmenden Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilmiş olan ölçek ile veri elde etmiştir. Araştırma sonucunda, örgütsel sinizm ve liderlik davranışı arasında da orta düzeyde negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiş; demografik özellikler bakımından da bağımsız değişkenler (cinsiyet, medeni

durum, hizmet süresi, yaş ve eğitim durumu) ile örgütsel sinizm ve liderlik davranışı arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık ilişkileri saptamak amacıyla Ergen (2015) Ankara'da 406 öğretmen üzerinde yaptığı çalışmada Kalağan(2009) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeğini kullanarak elde ettiği verilerin değerlendirilmesinde öğretmenlerin sinizm yaşamaları arttıkça örgütsel bağlılıklarının düştükleri görülmektedir. Öğretmenlerin ortalama sinizm düzeyleri ise 2.43 olarak düşük bir seviyede olduğu görülmüştür. İlköğretim öğretmenlerinin orta okul ve lise öğretmenlerine göre daha fazla sinik davranış içinde oldukları da araştırmanın diğer sonuçlarıdır. Bu sonuç Kaygısız ve Doğan (2012)'ın Gaziantep'te 528 öğretmen üzerinde yaptığı çalışma sonucuyla da örtüşmektedir. Yapılan bu çalışmada, ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olduğu; bununla birlikte cinsiyet, unvan, çalışma süresi ve yaş ile örgütsel sinizm değişkeni arasında anlamlı ilişkiler olduğu belirtilmiştir.

3.2. Akademisyenlerde Sinizm

Kalağan (2009) araştırmasını, 2007-2008 akademik yılında Akdeniz Üniversitesi'nde görev yapan 214 araştırma görevlisi üzerinde gerçekleştirmiş olup, çalışmada Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilmiş olan örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel sinizmin bilişsel alt boyut ortalaması 3.14, duyuşsal boyut ortalaması 2.59, davranışsal alt boyut ortalaması ise 2.96 olarak tespit edilmiş, genel ortalamanın 2.91 olduğu ortaya çıkmıştır. Bu değerler incelendiğinde araştırma görevlilerinin örgütsel sinizmin bilişsel alt boyutuna inançlarının fazla olduğu ancak bunu davranış boyutuna çevirmediikleri yorumlanabilir. Yine aynı çalışmada yapılan analiz sonucunda, araştırma görevlilerinin, örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm arasında güçlü ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Kutaniş ve Çetinel (2010) tarafından bir devlet üniversitesinin İ.İ.B.F.'ne yönelik yarı yapılandırılmış mülakat yöntemi kullanılarak ve söz konusu üniversitede görev yapan 20 akademisyenle görüşülmüştür. Elde edilen veriler içerik analizi kullanılarak değerlendirildiğinde akademisyenlerin kurumlarına olan inançları konusunda sinik bir eğilim içerisinde olmamakla birlikte duygu ve davranışlar konusunda söz konusu eğilimlere rastlanmıştır.

Polat, Meydan ve Tokmak'ın (2010), Ankara'da faaliyet gösteren bir kamu üniversitesinin idari bilimler ve yabancı diller bölümünde görevli 69 öğretim elemanı üzerinde Güzeller ve Kalağan (2008) tarafından Türkçeye uyarlanan örgütsel sinizm ölçeği ile elde ettikleri verilerin değerlendirilmesinde, sinizm puan ortalamasının 2,86 olduğu tespit edilmiştir. Bu sonucun ortanın biraz üzerinde olduğu değerlendirilebilir. Ayrıca personel güçlendirmenin örgütsel sinizm üzerinde negatif yönlü ve anlamlı ve örgütsel özdeşleşmenin örgütsel sinizm üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisinin olduğu saptanmıştır.

2012 yılındaki çalışmada Özgan vd., 2 devlet üniversitesinde görev yapan 185 öğretim elemanı üzerinde Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilmiş olan ölçeği kullanarak gerçekleştirdikleri çalışmada, öğretim elemanlarının örgütsel sinizm puanlarının ortalamaları 2.72, "Kısmen Katılıyorum" aralığında yer aldığı görülmüştür. Bu sonuç öğretim elemanlarının çalıştıkları üniversiteye yönelik sinizm algılarının orta düzeyde olduğu şeklinde yorumlanabilir. Aynı çalışmada öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık ilişkisinin orta düzeyde olduğu, örgütsel sinizm ile bağlılık arasında orta düzeyde negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir.

Kalay ve Oğrak (2012) tarafından bir kamu üniversitesinde çalışan akademik ve idari personel olmak üzere toplam 240 kişi üzerinde Brandes (1997) tarafından geliştirilen ölçek ile gerçekleştirilen bir diğer çalışmada ise, katılımcıların %32'si düşük düzeyde, %59'u orta düzeyde ve %9'u ise yüksek düzeyde örgütsel sinizm tutumu sergiledikleri gözlemlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, mobbing ile örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik ile örgütsel sinizm arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkiler tespit edilmiştir.

Apaydın (2012) Türkiye'de 28 üniversitede görev yapan 320 öğretim görevlisi üzerinde örgütsel sinizm ile işyerinde fiziksel saldırı davranışları arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmasında, Brandes (1997) ve Dean v.d. (1998)'in geliştirmiş olduğu ölçeklerden ve literatürden faydalanarak kendi geliştirmiş olduğu örgütsel sinizm ölçeği ile elde ettiği sonuçlara göre, kuruma karşı pozitif tutum ortalaması 2.59, negatif tutum ortalaması ise 2.67 olarak tespit edilmiştir. Çalışmanın diğer bir sonucu da örgütsel sinizm ile işyerindeki fiziksel saldırı davranışları arasında negatif fakat güçlü bir ilişki olduğudur.

Arslan (2012) tarafından Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde görev yapan 80 akademisyenin genel sinizm ve örgütsel sinizm eğilimlerini tespit etmek amacıyla Brandes (1997) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeği ile gerçekleştirilen çalışmada, araştırma kapsamında akademisyenlerin genel sinizm seviyesinin 3,17 ve örgütsel sinizm düzeyinin ise 2.53 olduğu görülmüştür. Her ne kadar genel sinizm düzeyi ortanın biraz üzerinde olsa da örgütsel sinizm orta seviyede olduğu değerlendirilmektedir. Ancak burada dikkat çeken nokta, örgütsel sinizmin davranışsal boyutu ile genel

sinizmin hiçbir boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin gözlenmemiş olmasıdır. Dolayısıyla örgütsel sinizmin davranış boyutunda genel sinizmden bağımsız olduğu söylenebilir ya da araştırma kapsamında davranış boyutunda sinik bir eğilim görülmediği belirtilebilir. Araştırma sonucunda, araştırmaya dâhil olan akademisyenlerin sinik duygulara sahip olsalar da bunu davranışsal boyuta taşımadıkları saptanmıştır.

3.3. Sağlık Çalışanlarında Sinizm

Sağlık sektöründe gerçekleştirilen bir çalışmada Özler ve Atalay (2011), tarafından Ankara'daki büyük bir hastanenin 175 çalışanı üzerinde Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilmiş olan ölçek yardımıyla toplanan verilere göre, 9 saat ve üzeri çalışanlar, herhangi bir yöneticilik görevi olmayanlar, eğitim seviyesi düşük olanlar daha fazla sinik oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında ve bilişsel sinizm ile davranışsal sinizm anlamlı bir ilişki bulunmuş; buna karşın bilişsel sinizm ile tükenmişlik arasında herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Gül ve Ağıröz (2011) Karaman devlet hastanesinde çalışmakta olan 103 hemşire üzerinde Brandes (1997) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeğiyle elde ettiği verilere göre, katılımcıların örgütsel sinizm ortalaması 2.82 olarak bulunmuş, bu değer ortanın biraz üzerinde olduğu değerlendirilmektedir. Ayrıca yapılan bu çalışmada mobbing ile duygusal örgütsel sinizm arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki saptanmış, ancak mobbing ile bilişsel ve davranışsal örgütsel sinizm arasında herhangi bir anlamlı ilişki bulunamamıştır.

Akman 2012 yılında İstanbul'da 4 hastanede 325 çalışan (hemşire, ebe, fizyoterapist, doktor, laborant, teknisyen, eczacı) üzerinde yaptığı çalışmada Brandes'in (1997) geliştirdiği ve 2007 yılında Erdost vd. tarafından Türkçe çevirisini yaptığı örgütsel sinizm ölçeğinin kullanarak elde ettiği verilere göre Genel (kişilik) sinizm ortalama değeri 3.15 olarak bulunmuş, örgütsel sinizm ortalama değeri ise 2.39 olarak belirlenmiştir. Genel anlamda sağlık çalışanlarının yaş değişkeni, medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür.

Tayfun ve Çatır (2014) Ankara'da çalışan 391 hemşirenin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek amacıyla Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999)'in geliştirmiş olduğu örgütsel sinizm ölçeği ile elde ettikleri verilerin sonucunda hemşirelerin orta düzeyde örgütsel sinizm davranışı gösterdiği ifade edilmektedir. Örgütsel sinizmin davranışsal boyutuyla meslekteki hizmet süresi arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmış, meslekteki hizmet süresi arttıkça çalışanların örgütsel sinizm davranışını daha fazla gösterdiği değerlendirilmektedir. Dolayısıyla işe yeni başlayan çalışanların kıdemlilere göre daha fazla sinizm yaşamadığı yorumlanabilir. Aynı şekilde bilişsel boyutla çalışma süresi arasındaki ilişkide de aynı hastanede çalışma süresi arttıkça, çalışanların örgütsel sinizm algısına dair inançlarının arttığı saptanmıştır. Eğitim durumu ile ilgili olarak ise; lisansüstü mezunları lisans, önlisans ve lise mezunlarına göre örgütsel sinizme daha inanmakta ve duygularını sinizmin etkisinde göstermektedir. Örgütsel sinizmin bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutu ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Yeşilçimen (2015)'in İstanbul Avrupa yakasındaki 6 hastanede görev yapan 438 hemşire üzerinde Brandes (1997) tarafından geliştirilen ve Erdost ve arkadaşları (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan örgütsel sinizm ölçeği ile elde ettiği verilerin sonuçlarına göre ortalama sinizm düzeyi 2.43 olarak bulunmuştur. Bu değer ortanın altında kabul edilebilir. Araştırmada ayrıca Sağlık Bakanlığına bağlı hastanede çalışan hemşirelerin Üniversite ve özel hastanelerde çalışanlardan daha yüksek değerlerde örgütsel sinizm davranışı sergiledikleri saptanmıştır. Eğitim durumu boyutunda ise yüksek lisans mezunu olanların lisans ve önlisans mezunlarına göre daha fazla sinik davranış içerisinde oldukları gözlemlenmiştir.

3.4. Polislerde Sinizm

Ülkemizde henüz polisler üzerinde örgütsel sinizm konusuyla yapılmış herhangi bir çalışma olmamasına rağmen yabancı kaynaklarda sinizm konusunda yapılan ilk araştırmalardan birisi polis memurları üzerinedir. Arthur Niederhoffer'in 1967 yılında yazmış olduğu "BehindTheShield" isimli kitabı ile örgütsel sinizm teorisinin oluşmasına katkı sağlamıştır (Barnes, 2010: 6). Niederhoffer'in(1967) Polis sinizmi üzerine olan bu kitabı meslek içerisindeki sinizm ilişkilerine ve çeşitli ampirik çalışmalara ve çalışma yerinde yaşanan sinizmin ölçülmesi için ölçek geliştirmeye zemin oluşturmuştur. Bu ölçek polis ortamındaki yönetsel kurallar ve ekonomik konularla ilgili olarak belirli değişkenlerin var olup olmadığına yönelik hazırlanmıştır(Ansonv.d., 1986).

Niederhoffer sinizmin polis dünyasının kültürü içerisine yerleşmiş inanışlar olduğunu ileri sürmüştür. Polislerin sinizme karşı duyarlı olduklarını ve bu tutumun giderek insanlara, topluma ve kendilerine olan güvenin kaybolmasına yol açtığını da öne sürmektedir. Niederhoffer'in çalışması Polislerin sosyal düzen değişikliğine verdikleri tepkiyi Durkheim'in (1951) anomie kavramı üzerine oturmaktadır. Ona göre kin duymaya neden olan yabancılaşma üç faktörden oluşmaktadır. Bunlardan birincisi yaygın nefret, kıskançlık ve düşmanlık; ikincisi güçsüzlük hissi, üçüncüsü ise bu duyguların sürekli yeniden duyulmasıdır. Niederhoffer, bu kavramı bir polis memuru tarafından ifade edilen "Sivillerden nefret ediyorum" cümlesinin özetlediğini belirtmiştir (Eaton, 2000: 2).

Niederhoffer'dan sonra polisler üzerinde A.B.D.'de 1980'li yıllarda çalışmalar artmış ancak daha sonra azalma eğilimine girmiştir. Bunun başlıca nedenleri arasında tam olarak açıklanamayan rütbe, yaş, görev süresi, eğitim düzeyi, liderlik davranışları, toplumun tutumu ve iş tatmini gibi birçok konunun olduğu belirtilmektedir(Johnson:2007)

1986 yılında Crankv.d. yaptığı çalışmada; Illionis Polis şeflerinin eğitim seviyeleri ile düşük sinizm düzeyleri arasında pozitif bir ilişki olduğu ve polis şeflerinin ilk yıllarında sinizm düzeyleri en üst düzeyde bulunurken yıllar geçtikçe tecrübe ile azaldığı saptanmıştır. Aynı alanda devam eden çalışmalarda, Regoli, Gulberston, Crank ve Powell'ın 1990 yılında A.B.D.'de 1120 polis şefi üzerinde Niederhoffer'ın geliştirmiş olduğu ölçek ile elde ettikleri verilere göre bu çalışmanın aksine görev süresine bağlı olarak sinizm düzeyinin anlamlı bir şekilde değişmediği ve polis şeflerinin kariyer düzeyleri ile sinizm seviyeleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir.

O'Connell ve diğerlerinin(1986) yaptığı diğer çalışma da polis sinizminin iki alt boyutunun tanımlanması olmuştur. Önermeleri Polis sinizminin örgütsel olarak ve iş ortamından etkilenebildiğidir. İki boyutlu sinizm teorisine ilaveten her iki boyutun ölçülmesine dair ölçek geliştirmişlerdir. Yaptıkları çalışma sonuçlarına göre tüm sinizm ilişkileri lineer değildir. Özellikle görev süresi ve örgütsel sinizm arasında doğrusal değil eğrisel bir ilişki vardır.

Regoliv.d., (1990) A.B.D.'de Colorado Eyaletinde iki polis müdürlüğünde görev yapan 110 polis memuru üzerinde yaptıkları çalışmada elde ettikleri veriler ile polis sinizminin alt boyutlarını yapılandırmışlardır. Aynı zamanda iş performansı, iş ilişkileri ve polis-vatandaş çatışmalarının polis sinizmi üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik ölçek geliştirmişlerdir.

Regoli farklı araştırmacılarla (1991) bu defa Illionis eyaletinde görev yapan 574 polis şefi üzerinde yaptığı çalışmada Niederhoffer'ın indeksinden elde edilen öğelerin değişkenliğini ölçebilmek için yeni bir analitik strateji izleyerek "standart faktör regresyon metodu"nu ortaya çıkarmışlardır.

2004 yılında Hickman, Piquero N.L. ve Piquero A.R tarafından Philadelphia'da 499 polis memuru üzerinde uyguladıkları Niederhoffer'ın polislerin örgütsel sinizm düzeyini belirlemek için geliştirmiş olduğu ölçeğin geçerliliğini ölçmek için yaptıkları araştırma sonuçlarına göre ise ortalama örgütsel sinizm düzeyi 59.17 dir. Enyüksek puanın 85 olduğu düşünülürse bu puan ortanın üzerinde olduğu değerlendirilebilir.

Örgütsel sinizm ile diğer değişkenlerin ilişkilerini açıklamaya yönelik 2007 yılında Johnson tarafından ABD'de orta batıda bulunan bir eyalette 16 polis müdürlüğünü (federal, yerel, kasaba ve üniversite polisi) temsilen 205 polis memuru üzerinde yapılan doktora çalışmasında örgütsel sinizm ortalaması 9.87 olarak bulunmuştur. Ayrıca yaş, rütbe, destekleyici liderlik davranışları, toplumun tutumu ve iş tatmininin örgütsel sinizm ile negatif bir ilişkisi olduğu saptanmıştır. Negatif duygusallığın ise sinizm ile pozitif olarak ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 2 : Bazı kurumlarda çalışanlar üzerine yapılan araştırmalar

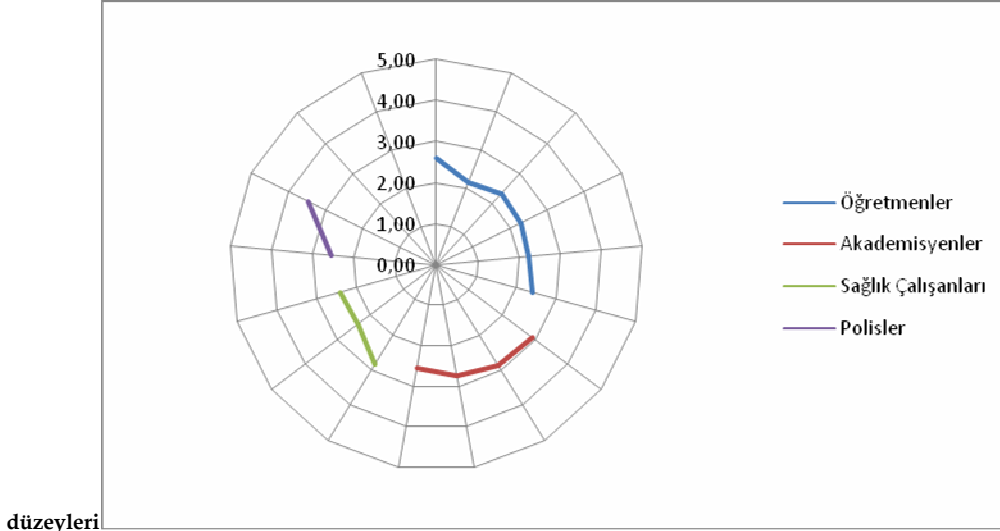
Araştırmayı Yapanlar	Yıl	Kullanılan Ölçek	Örneklem	Sonuçlar
Kalağan ve Güzeller	2010	Vance, Brooks ve Tesluk (1997)	325 öğretmen	Örgütsel Sinizm $\bar{X} = 2.61$
Şirin	2011	Brandes, Dhalwadkar ve Dean (1999)	222 öğretmen	Örgütsel Sinizm $\bar{X} = 2.16$
Çetin, Özgan ve Bozbayındır	2011	Vance, Brooks ve Tesluk (1997)	285 öğretmen	Örgütsel Sinizm $\bar{X} = 2.36$
Özgan, Çetin ve Külekçi	2011	Brandesv.d. (1999)	296 öğretmen	Örgütsel Sinizm $\bar{X} = 2.30$
Kılıç	2011	Brandes (1997)	403 öğretmen	Örgütsel Sinizm $\bar{X} = 2.25$
Ergen	2015	Brandesv.d. (1999)	406 öğretmen	Örgütsel Sinizm $\bar{X} = 2.43$
Kalağan	2009	Brandesv.d. (1999)	214 öğretim görevlisi	Örgütsel Sinizm $\bar{X} = 2.91$
Polat Meydan ve Tokmak	2010	Güzeller ve Kalağan (2008)	69 Öğretim Elemanı	Örgütsel Sinizm $\bar{X} = 2.86$
Özganv.d.	2012	Brandesv.d. (1999)	185 Öğretim Elemanı	Örgütsel Sinizm $\bar{X} = 2.72$
Arslan	2012	Brandes (1997)	80 Akademisyen	Örgütsel Sinizm $\bar{X} = 2.53$
Gül ve Ağıröz	2011	Brandes (1997)	103 Hemşire	Örgütsel Sinizm $\bar{X} = 2.82$
Akman	2012	Brandes (1997)	325 Sağlık Çalışanı	Örgütsel Sinizm $\bar{X} = 2.39$
Yeşilçimen	2015	Brandes (1997)	438 Hemşire	Örgütsel Sinizm $\bar{X} = 2.43$
Crankv.d.	1986	Niederhoffer (1967)	519 Polis şefi	$\bar{X} = 2.56$
Hickmanv.d.	2004	Niederhoffer (1967)	499 Polis Memuru	$\bar{X} = 3.48$

Tablo 2’de de görüleceği üzere çalışmaların sonuçları 5’li likert ölçeği üzerinden hesaplanarak bulunan ortalama duyulan örgütsel sinizm seviyeleridir. Araştırmalara konu olan örneklem her kurumda farklı statü, ortam, coğrafi bölge, brans, v.b. değişkenlere göre yapıldığı görülmüştür. Genellikle ölçek olarak Brandes(1997)’in geliştirdiği “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanıldığı ancak polisler üzerinde halen Niederhoffer’ın çalışmalarından elde edilen ölçeğin uygulanmaya devam edildiği gözlemlenmiştir. Araştırmaların çoğunda demografik değişkenler ve diğer(örgütsel güven, bağlılık, adalet v.b.) ölçeklerle elde edilen veriler arasındaki ilişkiler de incelenmiştir.

4. SONUÇ

Yapılan çalışmada kurumlarda çalışanların bazılarında örgütsel sinizm algısının bulunduğu görülmüştür. Örgütsel sinizm düzeyleri öğretmenler ve sağlık çalışanlarında orta ve düşük düzeyde, akademisyenlerde orta seviyede, polislerde ise ortanın üzerinde örgütsel sinizm algısı yaşandığı değerlendirilmektedir.

Şekil 1: Bazı kurum çalışanlarının ortalama örgütsel sinizm algı



Şekil 1’de görülen eğik çizgilerin, çalışanların buldukları ortam, statü ve branşların meslek içerisinde dahi farklı olmasından kaynaklandığı değerlendirilmektedir. Duyulan sinizm algısı da o ölçüde farklılaşmaktadır. Yoğun bakımda çalışan bir sağlık çalışanı ile poliklinikte çalışan bir kişinin değerleri birbirinden oldukça farklı çıkmaktadır. İlköğretim öğretmenlerinin lise öğretmenlerine göre daha fazla sinik davranış sergiledikleri görülmüştür. Polis memurlarının örgütsel sinizm algıları polis şeflerinin algı düzeylerinden fazla olduğu görülmektedir.

Örgütsel sinizm ile diğer değişkenler arasındaki ilişki sonuçlarının birbirlerinden farklı olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizmin alt boyutları olan duyuşsal, bilişsel ve davranışsal tutumların diğer değişkenler olan yaş, mesleki kıdem, eğitim durumu, iş yerindeki pozisyon gibi durumlarla olan ilişkileri oldukça farklı yorumlanabilecek sonuçlar ortaya koymuştur. Bunun başlıca sebebi örgütsel sinizmi etkileyen çevre ve kişilik özelliklerinin tüm kurumlarda farklı olduğu kanısındayız.

Diğer taraftan bazı araştırmalarda genel sinizm ile örgütsel sinizm karşılaştırmalarında kişilerin karakteristik özelliğinden gelen kişilik(genel) sinizminin değerinin yüksek olması da örgütsel sinizme doğrudan etki ettiği değerlendirilmektedir.

Elde edilen bulgular ışığında kurum içerisinde çalışanların kendilerini ifade etmelerine imkân sağlayacak platformların oluşturulması çalışanların sinik davranışlar içine girmesini en aza indirecek bir önlem olarak kabul edilebilir. Bu şekilde kendilerini ifade etme imkânı sağlanan çalışanlar fikirlerine ve dolayısıyla kendilerine değer verildiğini hissederek kendilerini daha rahat hissedebileceklerdir. Ayrıca kurumda işleyen sistemin çalışanlara açık bir şekilde açıklanması da çalışanların alınan kararların ne şekilde alındığını, uygulamaların kendilerini nasıl etkileyeceğini anlamalarına yardımcı olacaktır.

Sonuç olarak, kurum yöneticilerinin örgütsel sinizmi ortadan kaldırebilmeleri veya en aza indirebilmeleri için çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerini bilmelerinin gerekli olduğu inancındayız. Öncelikle durum tespitlerinin tamamlanması gerekmektedir. Literatürde öğretmenler, akademisyenler ve sağlık çalışanlarının dışındaki kamu kurumlarında da (Ör: Polisler, askerler) örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi veri karşılaştırma açısından faydalı olacağı düşünülmektedir. Verilerden elde edilen sonuçlar sinizmin sebeplerini anlamaya ve ortadan kaldırmak için yapılacak uygulamalara ışık tutması beklenmektedir. Yaşanan örgütsel sinizmin en aza indirilmesi kurumların çalışanların enerjilerinden maksimum şekilde faydalanmasını sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- AKMAN, Gülhan(2013). *Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi.
- ANDERSSON Lynne. M. ve BATEMAN Thomas. S. (1997). "Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects". *Journal of Organizational Behavior*, S.18(5), s.449-469.
- ANSON, Richard H.,MANN, J.Dale ve SHERMAN, Dale(1986). "Niederhoffer's Cynicism Scale: Reliability and Beyond", *Journal of Criminal Justice*. S.14(4), s.295-305.
- APAYDIN, Çiğdem (2012). "Relationship Between Workplace Bullying and Organizational Cynicism in Turkish Public Universities", *African Journal of Business Management* S.6(34), s. 9649-9657.
- ARSLAN Elif T., (2012). "Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyi", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, S.13 (1), s.12-27.
- BARNES, Lenora L., (2010). *The Effects of Organizational Cynicism on Community Colleges: Exploring Concepts from Positive Psychology*. Doctoral Dissertation. The Claremont Graduate University.
- BATEMAN, Thomas S.,SAKANO, Tomoaki. FUJITA, Makota. (1992). "Roger, Me, and My Attitude: Film Propaganda and Cynicism Toward Corporate Leadership". *Journal of Applied Psychology*, S.77, s.786-771.
- BRANDES, Pamela M. (1997). *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences*, Unpublished Doctoral Dissertation, Division of Research and Advanced Studies of the University of Cincinnati, USA.
- BRANDES, Pamela, CASTRO, StephanieL.,JAMES, MatreciaS.L., MARTINEZ, Arthur D., MATHERLY, TimothyA., FERRIS, Gerald R., HOCHWARTER, WayneA., (2008). "The interactive effects of job in security and organizational cynicism on work effort following a layoff", *Journal of Leadership&Organizational Studies*, S.14 (3), s.233-247.
- COLE, Michael S.,HEIKE Bruch ve BERND Vogel (2006). "Emotion as Mediators of The Relations Between Perceived Supervisor Support and Psychological Hardiness on Employee Cynicism", *Journal of Organizational Behaviour*, S.27, s.463-484.
- COOK, WalterW. ve MEDLEY, Donald M. (1954). "Proposed HostilityAnd Pharisaic-Virtue Scales For The MMPY", *Journal of Applied Psychology*, S.38(6), s.414-418.
- ÇETİN, Bayram, ÖZGAN, Habib ve BOZBAYINDIR, Fatih, (2013) "İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet İle Sinizm Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Akademik Bakış Dergisi*, S.37.
- CRANK, John P.,REGOLİ, Robert M., POOLE, EricD. ve CULBERTSON, Robert G. (1986). "Cynicism Among Police Chiefs", *Academy of Criminal Justice Sciences. Justice Quarterly*, S. 3(3), s.343-352.
- DEAN James W.,BRANDES, Pamela ve DHARWADKAR, Ravi (1998). "Organizational Cynicism", *The Academy of Management Review*, S.23(2).
- EATON, JudyA., (2000). *A SocialMotivationApproachToOrganizationalCynicism*, Yüksek Lisans Tezi. York Üniversitesi. Toronto, Ontario.
- ERDOST, Ebru, KARACAOĞLU, Korhan ve REYHANOĞLU, Metin (2007). "Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'de Bir Firmada Test Edilmesi", *15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Sakarya.
- ERGEN, Seda (2015). *Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi.
- GÜL, Hasan ve AĞIRÖZ, Aliye (2011). "Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama", *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, S.2.(13).
- HICKMAN Matthew J.,PIQUERO Nicole L. ve PIQUERO Alex R. (2004). "The Validity of Niederhoffer's Cynicism Scale". *Journal of Criminal Justice*, S.32.
- KALAĞAN, Gamze (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- KALAĞAN, Gamze ve GÜZELLER, Cem O. (2010). "Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi", *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, S.27, s.83-97.
- JOHNSON, Adam L. (2007). *Organizational Cynicism and Occupational Stressin Police Officers*, Doktora Tezi, Central Michigan University Mount Pleasant, Michigan.
- KAYGISIZ, Esra G. ve DOĞAN, Mehmet Ç. (2012). "Organizational Cynicism Level of Primary School Teachers and Managers: Example of Gaziantep in Turkey", *12. International Academy of Management and Business Conference*. Varşova, Polonya.
- KALAY, Faruk ve OĞRAK, Abdullah (2012). "Örgütsel Sessizlik, Mobbing ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Örnek Bir Uygulama", *20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, İzmir.
- KANTER, Donald L., ve MİRVIS, Philip H. (1989). *The Cynical Americans*. San Francisco: Jossey-Bass
- KILIÇ, Şerife (2011). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki (Keçiören İlçesi Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi. Ankara.
- KUTANİS Rana Ö. ve ÇETİNEL Emine (2010). "Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler mi?: Bir Örnek Olay", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S.26, s.186-195.
- MİRVIS, Philip ve KANTER, Donald L. (1992). "Beyond Demography: A Psychological Profile of theWorkforce", *Human Resource Management*, S.30, s.45-68.
- O'CONNELL, Brian J.,HOLZMAN, Herbert ve ARMANDİ, Barry R. (1986). "Police Cynicism and the Modes of Adaptation", *Journal of Police Science and Administration*, S.14, s. 307-313.
- ÖZGAN, Habib, ÇETİN, Bayram ve KÜLEKÇİ, Ebru (2011). "İlköğretim Kademesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi", *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, S.11(17), s.69-84.
- ÖZLER, Derya E. ve ATALAY, Ceren G. (2011). "A Research To Determine The Relationship Between Organizational Cynicism And Burnout Levels Of Employees In Health Sector", *Business and Management Review*, S. 1(4),s.26-38.
- POLAT, Mustafa, MEYDAN, Cem H. ve TOKMAK, İsmail (2010). "Personel Güçlendirme-Örgütsel Sinizm İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Etkisi", *9. Ulusal İşletmecilik Kongresi*, Zonguldak.
- POLATCAN, Mahmut (2012). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki (Karabük İli Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi.
- REGOLİ, Bob, CRANK, John P. ve RİVERA. George F. (1990). "The Construction and Implementation of an Alternative Measure of Police Cynicism", *Criminal Justice and Behavior*, S.17, s.395-409.
- REGOLİ, Bob, CULBERTSON, Robert G. ve CRANK, John P. (1991). "Using Composite Measures in Police Cynicism Research: An Application of Canonical Factor Regression", *Journal of Quantitative Criminology*, S.7, s.41-58.
- SAĞIR, Tuğba ve OĞUZ, Ebru (2012). "Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geliştirilmesi", *International Journal of Human Sciences*, S(9)2, s.1094-1106.

- ŞİRİN, Ersin (2011). *İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Okul Kültürü Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki (İstanbul İli, Esenyurt İlçesi Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi.İstanbul.
- TURAN, Şuayip (2011).*Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman.
- TAYFUN, Ahmet veÇATIR, Ozan (2014). "Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, S.6(1), s.347-365.
- VANCE. R.J..BROOKS, S.M. ve TESLUK. Paul E. (1997). "Organizational Cynicism. Cvnicical Cultures and Organizational Change", Workingpaper, Pennsylvania State University, University Park.
- WANOUS, John P.,REICHERS, ArnonE. ve AUSTIN James T. (2000). "Cynicism About Organizational Change Measurement, Antecedents, and Correlates",*Group&Organization Management*, S.25(2).
- YEŞİLÇİMEN CESUR, Kerime (2015). *Hemşirelikte Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.