



Eğitim Kurumlarında Örgütsel Sinizm Kavramının İncelenmesi

Erbil Tek

Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Yöneticisi

erbil_tek@hotmail.com

ORCID:0000-0001-3523-6830

Özet

Eğitim kurumlarında çeşitli nedenlerden dolayı çalışanların sessiz kalarak kendi düşünce ve fikirlerini söylememesi olarak bilinen örgütsel sessizlik ve çalışanların içinde oldukları örgütlere karşı geliştirdikleri olumsuz tutumları olarak bilinen örgütsel sinizm kavramları yönetim literatüründe son derecede önemli konulardandır. Örgütsel sinizm, örgüt bünyesinde faal olarak çalışanların bireysel, sosyokültürel veya ekonomik nedenlerle kendilerini örgüt içersinde farklı konumlandırmalarından kaynaklanan bir durumdur. Eğitim kurumu çalışanlarının kendilerini örgütte bu şekilde farklı konumlandırmaları birtakım olumsuzluklar doğurmakta, bu durum da örgütteki işleyişi ve işbirliğini sekteye uğratmaktadır. Örgütteki olumsuzluk hali örgüt içi ve örgüt dışı pek çok durumu etkilemektedir. Bu nedenle örgütsel sinizm özellikle eğitim yöneticilerinin dikkat etmesi gereken ve örgütsel hedeflere ulaşmada ortaya çıkabilecek güçlükleri aşma bakımından önemlidir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim Kurumları, Örgütsel Sinizm, Örgütsel Sessizlik

Examining the Relationship between Students' English Achievement and Self-Regulation and Individual Innovation Levels

Summary

Organizational silence, which is known as the fact that employees do not say their thoughts and ideas by staying silent for various reasons in educational institutions, and organizational cynicism, known as the negative attitudes of employees towards the organizations they are in, are extremely important issues in the management literature. Organizational cynicism is a situation arising from the different positioning of the active employees within the organization due to individual, socio-cultural or economic reasons. The fact

that the employees of the educational institution position themselves differently in the organization in this way creates some negativities, which in turn disrupts the functioning and cooperation in the organization. The state of negativity in the organization affects many situations within and outside the organization. For this reason, organizational cynicism is especially important in terms of overcoming the difficulties that education administrators should pay attention to and that may arise in achieving organizational goals.

Key words: Educational Institutions, Organizational Justice, Organizational Injustice

Giriş

Örgüt, çok sayıda insandan oluşan topluluklardır. Her birey farklı özelliklere sahip olduğu için bireylerin bir araya getirdiği toplulukların incelenmesi çok güçtür. Blair örgütlere örnek verebileceğimiz topluluklara üniversiteler, sendikalar, sosyal kulüpler, kiliseleri saymıştır. Adair, birden fazla insanın belirli amaçlar etrafında toplanmış veya güç birliği yapmış olması durumunda bir örgütten bahsedilebileceğini belirtmiştir.

Örgütlerin gelişiminin sağlanması ve faaliyetlerinin sürdürülebilmesi için gereken faktörlerin en başında örgütsel sinizm gelmektedir. Bunun için insan faktörü, yani çalışan kesim faktörü çok elzem bir rol oynamaktadır.

Eğitim kavramı açısından insan faktörünün örgüte kazandırılarak verimli bir biçimde kullanılması oldukça önemlidir. Kişilerde oluşan örgütsel sinizm algısının oluşumunu etkileyen örgüt ve yönetim unsurları ile birlikte kişilerin yerine getirdikleri işlerden memnun olup olmama seviyelerini ölçen kavram ise iş tatmini olarak ifade edilmektedir. Çalışanların iş tatminlerinin sağlanabilmesi için örgütlerin çalışanın isteklerini ve ihtiyaçlarını karşılama düzeyi ve iş hayatlarının kalitesini artırmak için yaptıkları eylemler ne kadar kaliteli ve yüksek olursa örgüt içerisindeki çalışanların da buna oranla iş tatminlerinde yükselme meydana gelmektedir. Dolayısıyla böyle bir durumda verimli ve etkili çalışanlara sahip güçlü bir örgüt oluşmaktadır (Sağnak, 2004:72).

Çalışanların kendi işlerine yönelik tüm materyallerin bulunduğu kendi alanları olmalıdır. Çalışma yılı içerisinde seminer dönemleri düzenlenmeli ve çalışanların verdiği katkının kalitesini arttırmaya yönelik ne gibi önlemler alınabileceği görüşülmelidir (Hasanoğlu, 2004:41).

Eğitim kurumlarındaki yöneticiler ve çalışanlar arasındaki iletişimi arttırıp, samimi ilişkiler kurmak amacıyla çeşitli faaliyetler gerçekleştirilebilir. Ayrıca çalışanların kurumlarında adaletli uygulamalar yapıldığını görmeleri, güvene dayalı ilişkilerin varlığına inanmaları ve emeklerinin karşılığını almalarının sağlanması onların imkân bulduğunda mesleğini değiştirmeyi düşünmelerinin önüne geçebilecektir (Erdost vd., 2007:510).

1. Örgüt Kavramı

Örgüt toplumun ihtiyaçlarını karşılamak için bir araya gelen, belirledikleri amaçları gerçekleştirmek adına güçlerini koordine eden insanların bir araya gelerek oluşturduğu toplumsal sistemdir. Örgütler çevrelerinden bağımsız düşünülemez, aralarında etkileşim söz konusudur. Bundan dolayı örgütlerin buldukları çevre özellikleri önemlidir (Uçkun vd., 2014: 20). Temel'e göre örgüt kavramı insanlar ve insanlar arası ilişkileri düzenleyen yapı ve süreçlerin oluşturduğu birleşim olarak görülebilir.

Örgütler insanlar arası ilişkilerin düzenlenmesinde kuvvetli bir toplumsal araçtır. Örgüt içindeki bireylerin davranışları diğer bireylerin davranışlarını etkiler ve bundan etkilenir. Efil, birey ve gruplardan oluşup ilişkiler ile olgunlaşan ve kendine özgü amaçları gerçekleştirmek için farklı çabalara giren sosyal organizmalara örgüt denilebileceğini belirtmiştir (Efil, 2005:141).

Örgütler belirledikleri amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen topluluklardır. Eğitim ve kültür başta olmak üzere, toplumsal inançlar, insanların değer yargıları, gelenekler örgütün çalışmasını etkiler. Çünkü örgütler, içinde buldukları sosyal sistemin birer parçalarıdır (Alpugan, 2006: 73).

Örgütlerin toplum içindeki fonksiyonu yaşamak ve büyüme'dir. Bu doğrultuda örgütler çevresinde bulunan, işine yarayacak kaynakları sağlayabilmeli ve diğer örgütlerle rekabet edebilmelidir. Okullar da bir eğitim kurumu olarak örgüt formundadır (Meydan ve Polat 2013: 29).

Her örgüt kendi alanına ve gerçekleştirmek için çabaladığı amaçlarına göre farklılık gösterir. Örgütler, amaçlarını gerçekleştirirken kendilerine ait değerleri ve gelenekleri ile kendi kültürlerini de üretirler. Çelik (2010) bir örgüt olan okullar söz konusu olduğunda, bu örgütlerin politik, kültürel ve birey boyutları önem taşıdığını belirtmiştir.

Örgütlerin verimli çalışabilmelerini sağlamak için örgüt alanındaki farklı alanlara öncelik tanıyan bir çok çalışma yapılmıştır. Erdoğan (2010) bahsedilen çalışmaların çoğunun örgütsel yapı ve örgütsel davranışlar ile ilgili olduğunu belirtmiştir.

Bireyler örgütün sahip olduğu kültür çevresini etkiler. Örgüt içinde çalışan bireyler de örgütün niteliklerinden etkilenmektedir. Bu etkileşim karşılıklı olmaktadır. Okulun önemli bir parçası olan öğretmenlerin davranışları, örgüte ait değerler, gelenekler ve kültürden etkilenmektedir (Gençer, 2017:28).

Örgüt; ortak amaçların gerçekleştirilebilmesi amacıyla bir arada olan, yöneten ve yönetilen olmak üzere farklı statülerde insanlardan oluşan, dinamik, sosyal sistemdir. Bu tanıma uyan olumlu ve olumsuz yapıda pek çok farklı türde örgütün varlığından söz etmek mümkündür (Hasanoğlu, 2004:44).

2. Örgütsel Sinizmin Kavramsal Çerçevesi

Sinizm; İnsanların yalnızca kendileri aradıklarına inanan ve herkesi öz-arayıcı olarak kabul eden kişiye “sinik” denir ve bunu açıklayan düşünceye “sinizm” denir. Sinizm hakkındaki temel inanç, dürüstlük, adalet ve samimiyetin kişisel çıkarlar için feda edildiğidir (Gençer, 2017:30).

Sinizm, “şüphencilik, şüphe, inançsızlık, karamsarlık, olumsuzluk” kelimesiyle yakın bir anlama sahip olsa da, bireyin sansür, titiz ve eleştirel olmasının anlamı modern yorumda daha baskındır (Erdost vd., 2007:514).

Andersson (1996) bunu hayal kırıklığı, memnuniyetsizlik ve kurumlara ve sosyal geleneklere yönelik ideolojilerle özdeşleşmiş bir bireyin veya grubun genel veya özel tutumu olarak tanımlamıştır. Bu tanımların gelecekte tartışmalara neden olabilecek bazı problemleri vardır. Bununla birlikte, tutumların sinizmin temel bileşenini oluşturduğunu belirtmektedirler (Delken, 2005:8-9).

Bireylerin yalnızca kendi çıkarlarına göre hareket ettiğine inanan ve herkesi çıkarıcı olarak algılayan bireylere “sinik”, bu durumu açıklamaya çalışan bakış açısı ve düşünce tarzına ise “sinizm” adı verilmektedir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008:285).

Eğitim Kurumlarında Örgütsel Sinizm Kavramının İncelenmesi

Sinikler, örgüte karşı güvensizdir, kendilerinden bir şeyler saklandığını ve örgütün kendilerine zarar verebileceğini düşünmektedirler (Zencirkıran ve Keser, 2018:294).

Günümüzde değişen yaşam koşulları bireyleri adeta bir yarış içerisine sokmakta ve bu koşullara ayak uydurmakta zorlanan bireylerde çevrelerine karşı şüphe duyma ve güvensizlik hissi oluşmaktadır. Bu bağlamda güvensizlik ortamındaki bireylerde sinik tutumların oluştuğu görülmektedir (Angın, 2019:48).

Örgütsel sinizm kavramı, literatürde yeni olduğu ve örgütsel yabancılaşma, örgütsel güvenilmezlik, örgütsel olumsuz iklim ile yakından ilişkili olduğu için, birçok tanım vardır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008:286; Kalağan, 2009:40-41).

Örgütsel sinizm, çalışanın örgütü hakkında sahip olduğu bir tutumdur. Bir tutum olarak, bir nesneye yönelik inanç, etki ve davranışsal eğilimlerden oluşur. Örgütsel sinizm konusunda yüksek olan kişiler, örgütün bütünlüğünden, dürüstlüğünden ve adaletinden yoksun olduğuna ve örgüt içinde verilen kararların samimiyetten yoksun olduğuna inanır. Bu inançlara öfke ve küçümseme gibi olumsuz duygular eşlik eder (Gençer, 2017:22).

Örgütsel sinizmle ilişkili davranışsal eğilimler, örgüte ilişkin aşağılayıcı ve eleştirel ifadeleri içerir. Örgütsel sinizm, çalışanın yeni deneyimlerle karşı karşıya kalmasıyla zaman içinde değişebilen bir devlet değişkenidir.

Örgütsel sinizm, çalışanların mensup oldukları örgütün bütünlükten yoksun olduğu ve adalet, dürüstlük, samimiyet gibi evrensel ilkelerin örgüt çıkarları uğruna feda edildiğine dair inançları olarak tanımlanmaktadır (Bernerth vd., 2007:313).

Örgütsel sinizm, çalışanların örgütlerine karşı duydukları negatif tutumlardır (Helvacı ve Çetin, 2012:1477). Örgütsel sinizmin ortaya çıkmasına etki eden pek çok faktör bulunmaktadır. Bunlar (Zencirkıran ve Keser, 2018:294):

- a. Şüpheli, kaygılı ve endişeli kişilik özelliklerine sahip bireylerde sinizm olgusu görülmektedir. Çalışanların sahip olduğu kişilik özellikleri örgütsel sinizmi ortaya çıkarabilmektedir.
- b. Örgüt içinde yaşanan adaletsiz durumlar çalışanlarda sinizmin ortaya çıkmasını güçlendirmektedir.
- c. Örgütte, kriz dönemleri gibi zaruri durumlar dışında yaşanan işten çıkarmalar çalışanlarda sinizm duygusunu oluşmasına sebep olmaktadır.

d. Örgütün bütünlükten yoksun olması ve kötü yönetilmesi çalışanlarda sinizmi oluşturan ve artıran unsurlardan bir tanesidir.

Örgütsel sinizmde, örgütlerin bireylerin beklentilerini karşılayamaması ve bunun sonucu olarak bireylerde oluşan hayal kırıklığının saldırganlığa dönüşmesi söz konusudur. Bireylerin hayal kırıklıkları ile doğru orantılı olarak sinizm düzeyleri de artmaktadır. Örgütsel sinizmde sinizmin kaynağı örgütlerdir. Çünkü örgütlerdeki yönetim hataları, adaletsiz yaklaşımlar ve olumsuz örgüt faaliyetleri bireylerde sinik tutumların oluşmasına neden olmaktadır (Gençer, 2017:25).

Çalışanların örgütleri için algıladıkları bütünlük eksikliği, samimiyet, dürüstlük ve adalet gibi temel beklentilerin karşılanmaması ve ihlal edilmesinden kaynaklanmaktadır. Örgütsel sinizm birden çok nesneyle ilgili olabilen bir nesneden diğerine genellenebilen bir tutum olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle örgütsel sinizm, iş tatmini gibi diğer tutumlardan daha geniş ve kapsamlı görülmektedir. Kısaca örgütsel sinizm, beklenti olarak kavramsallaştırılan ve deneyim sonucu gelişen “öğrenilmiş bir inanç”tır (Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003:629).

3. Örgütsel Sinizm Türleri

Örgütsel sinizm, farklı sınıflandırma türlerinde karşımıza çıkmaktadır. Bunlar: kişilik sinizmi, toplumsal (kurumsal) sinizm, işgören (çalışan) sinizmi, örgütsel değişim sinizmi ve mesleki sinizm olarak sınıflandırılmaktadır (Özler vd., 2010:49).

a. Kişilik Sinizmi

Genel olarak insan davranışının olumsuz bir algısını yansıtan doğuştan ve istikrarlı bir özellik gösteren tek sinizm türüdür (Abraham, 2000:270). Çünkü bireyin içsel durumu ile ilgilidir ve bu bireylerin en belirgin özelliğini güvensizlik duygusu oluşturmaktadır (Yücel ve Çetinkaya, 2015:251).

Genel olarak bireyler, insan davranışlarını olumsuz olarak algılamakta, diğer bireyleri küçük görmekte ve saygısız davranışlar sergilemektedirler (Üreten ve Gemlik, 2016:445).

Kişilik sinizmi diğer örgüt çalışanlarını ve paydaşlarını hor görme, aşağılama ve saygısız davranışlarda bulunma şeklinde ortaya çıkmaktadır (Akatay vd., 2016:488).

Kişilik sinizmi, adeta bir kişilik özelliği gibi gelişmekte ve değiştirilmesi zor olan bir tür olarak karşımıza çıkmaktadır. Sinik (cynic) özelliklere sahip olan bireyler, insanlara güvenmemekte ve insanların kendi çıkarlarını merkeze alarak hareket ettiklerini düşünmektedirler. Bu bireyler, örgütler içerisinde de bu tutumlarını sürdürmekte ve örgüte karşı olumsuz tutumlar sergilemektedirler (Gençer, 2017:29).

Sinik özelliklere sahip olan birey, örgütten beklediği kazanımlar sağlanmadığında veya beklentisinin altında sağlandığında, örgüte karşı olumsuz duygular beslemekte ve adaletin sağlanmadığı yönünde düşünelere kapılmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013:85).

b. Toplumsal Sinizm

Birey ve toplum arasındaki sosyal sözleşmenin ihlal edilmesi sonucu ortaya çıkmaktadır (Abraham, 2000:271).

Toplum ve birey arasında sosyal bir sözleşme söz konusudur. Bu sözleşmede, bireyin toplumdaki iş güvencesi, eğitim ve kaliteli yaşam gibi beklentileri bulunmaktadır. Sosyal sözleşme içerisinde bireyin güveni ve topluma olan inancı zedelendiğinde toplumsal sinizm ortaya çıkmaktadır (Gençer, 2017:32).

Ekonomik kriz, durgunluk ve işsizlik gibi durumlar ise bireyin sosyal kurumlara olan güvensizliğini pekiştirmektedir. Bu doğrultuda, insanların çıkarıcı olduğuna inanan birey, örgüte ve yönetime karşı da sinik tutumlar göstermektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013:85).

Toplumsal sinizmde bireyler, ülkelerine ve çalıştıkları örgüte karşı negatif tutumlara sahiptirler. Bu bireyler psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesi sonucunda örgütün bütünlükten yoksun olduğunu düşünmekte ve örgüte zarar verme eğiliminde olmaktadır (Yücel ve Çetinkaya, 2015:251).

c. Çalışan Sinizmi

Bireylerin bir kişiye, gruba, ideolojiye ve/veya kuruma karşı hissettiği hayal kırıklığı, güvensizlik gibi duygular olarak ifade edilmektedir. İşgören sinizmi, çalışanların beklentilerinin örgüt tarafından karşılanma derecesine göre çalışanların yapmış olduğu eleştiriler ve çalışanların örgüte verdikleri değerlerin bütününe oluşturduğu tutum olarak tanımlanmaktadır (Cole vd., 2006:463).

Örgütlerin ve mesleklerin değişen doğası ve psikolojik sözleşme ihlallerinin yaşanması, çalışanlarda sinizmin ve güvensizliğin artmasına neden olmaktadır. Çalışan sinizmi, işyerine, yöneticilere ve diğer tüm faktörlere yönelik hayal kırıklığı ve tüm bunlara karşı duyulan güvensizlik ve olumsuz tutumlar olarak tanımlanmaktadır (Gençer, 2017:42).

Yeni bir işçi-işveren paradigması olan çalışan sinizmi, daha uzun çalışma saatleri, işlerin yoğunlaşması, etkin olmayan yönetim ve liderlik, kurumların sürekli küçültülmesi gibi faktörler sonucu ortaya çıkmaktadır.

4. Eğitim Kurumlarında Örgütsel Sinizmin Nedenleri ve Sonuçları

Eğitim kurumlarında örgütsel sinizmi ortaya çıkaran pek çok faktör bulunmaktadır. Yanlış yönetilen değişim gayretleri, psikolojik sözleşme ihlalleri, iletişim problemleri, kişisel ve örgütsel beklentilerin karşılanmaması, stres, iş yükü, işten çıkarmalar, etkin karar alınamaması, örgütsel karmaşıklık ve terfi sorunları nedenlerden bazılarını oluşturmaktadır (Topçu vd., 2013:125).

Eğitim kurumlarında bu nedenle örgütsel sinizmi etkileyen ve ortaya çıkmasına neden olan çeşitli faktörler, “bireysel” ve “örgütsel” nedenler olarak sınıflandırılmaktadır.

Bireysel nedenler, bireyin kendisinden kaynaklanmaktadır. Bunlar; yaş, gelir düzeyi, medeni durum, cinsiyet ve hizmet süresi gibi faktörlerden oluşmaktadır. Sinizm, örgütlerde başarı sağlanabilmesinin önünde büyük bir engeldir. Örgütsel sinizmin nedenlerini ve olumsuz sonuçlarını öngörebilen yöneticiler, bu olumsuzluklar doğmadan önce müdahale edebilme yetisine sahip olabilirler (Helvacı ve Çetin, 2012:1478).

Eğitim Kurumlarında Örgütsel Sinizm Kavramının İncelenmesi

Eğitim kurumlarında örgütsel sinizmi en çok etkileyen nedenlerin ilki, örgütün adalet duygusundan yoksun olduğu algısıdır. Çalışanların adalet algılarına yönelik en temel çalışma olarak Adams'ın "Eşitlik Teorisi" kabul edilmektedir (Gençer, 2017:63).

Teoriden hareketle çalışanlar, örgüte yapmış oldukları katkılar ve bunun karşılığında sağladıkları kazanımlar ile diğer bireylerin katkı ve kazanımlarını karşılaştırmaktadırlar. Bu kıyaslama sonucu, örgütün adalet duygusundan yoksun olduğu algısına sahip olan çalışanlarda, olumsuz duygusal tepkiler ve sinik tutumlar ortaya çıkmaktadır (Yeniçeri vd., 2009:84).

Eğitim kurumlarında örgütsel sinizmin bireysel açıdan sonuçları "psikolojik", "fizyolojik" ve "davranışsal" olarak gruplandırılmaktadır. Çalışanların beklenti ve isteklerinin örgütleri tarafından karşılanmaması çalışanlarda çeşitli psikolojik sonuçlar doğurmakta ve örgütsel sinizmi ortaya çıkarmaktadır (Gençer, 2017:69).

Sinik çalışanlar, örgütlerini düşündüklerinde sıkıntı, üzüntü, stres, öfke, güvensizlik, tikslenme gibi duygulara sahip olurlar ve bu duygular çalışanın sinizm seviyesine göre davranış ve tutuma dönüşebilmektedir (Çakıcı ve Doğan, 2014:81).

Eğitim kurumlarında örgütsel sinizmin, çalışanlar üzerinde fizyolojik sonuçları da bulunmaktadır. Çalışanların olumsuz duygu durumları (stres, üzüntü, öfke) sonucunda, fizyolojik rahatsızlıkların ortaya çıkması, literatürde "sinik düşmanlık" olarak tanımlanmaktadır. Sinik düşmanlık, çalışanların yaşam kalitesini olumsuz yönde etkilemekte ve ömürlerinin kısalmasına neden olabilmektedir (Smith vd., 1988:528).

Eğitim kurumlarında örgütsel sinizmin bireysel açıdan davranışsal sonuçları da bulunmaktadır. Genel olarak, çalışanlarda görülen sinik tutumlara, aşağılama, eleştiri ve örgütsel amaçlar için daha az çaba göstermek gibi davranışlar eşlik etmektedir (Gençer, 2017:67).

Mishra ve Spreitzer (1998), sinik bireylerin yönetime meydan okuma, yönetimi şiddetle eleştirme eğilimlerine sahip olduklarını ve hatta en uç noktalarda vandalizm, misilleme veya sabotaj gibi eylemlere girebileceklerini belirtmektedirler (Mishra ve Spreitzer, 1998:571).

Örgütsel sinizm, eğitim kurumlarında etkililiği ve verimliliği azaltmakla birlikte, maddi ve manevi ciddi kayıplara neden olabilmektedir (Abraham, 2000:274). Örgütsel sinizmin uzun vadeli sonuçları, örgütün sürdürülebilirliğini kaybetmesi ile sonuçlanabilir.

Sonuç

İyi bir iletişim örgütlerin başarısının en önemli göstergesidir. Örgütlerde işgören sessizliği meydana gelirse, iletişim kesintiye uğrayacağından, örgütün genel fonksiyonu zarara uğramaktadır.

Örgütün başarısında önemli olan değişim, yaratıcılık, öğrenme ve yenilik konularına dair ilgileri, destekleri, yaşanan sinizm iklimi sebebiyle azalmaktadır. Örgütlerde işgörenlerin bilgi, iletişim ve paylaşım hususunda arzulu olmamaları örgütsel sinizm, güven eksikliği, değişim yönetim programlarının başarısız olma sebeplerindedir.

Örgütsel sinizmin negatif neticeleri olan, olumsuz geri bildirimlerden ayrılma, alternatif görüşlerin meydana gelmemesi, işgörenlerin fikri katkılarının kullanılamaması, olumsuz geri besleme olmaması, problemlerin gizlenmesi veya ertelenmesi, problemlere karşı tepkisiz yaklaşma, doğru bilgilerin meydana gelmemesi benzeri sebepler, karar alma ve değişim süreçlerini ve performans artırımına negatif yönde tesir etmektedir. Bu durum örgüt verimliliğini azaltarak, iktisadi kayıplara sebep olacaktır.

Örgütsel sinizm, örgütlerde gayri resmi idari tutum ve uygulamalara da sebep olabilmektedir. Örneğin yöneticiler, işgörenlerin görüş ve kaygılarını görmezden gelebilir, reddedebilir, onlara olumsuz geribildirim meydana gelmektedir. Üstelik arzu edilmeyen mesajlar verilerek işgörenleri tedirgin iş ortamına itilebilmektedir. Bu durumda konuşma, işgörenler adına hiçbir yararı olmayan ve risk oluşturan zararlı bir hale gelmektedir.

Bununla beraber şirket sahipleri, alacaklılar ve paydaşlar, sessizliğe boğulmuş örgütlerin dâhilinde problemleri, örgüt adına olumsuz bir durum şeklinde görüp; örgütün zarar görme sebebini örgütün iyi yönetilmemesine bağlanmaktadır. Bu durum üst düzey yöneticilerinin, işlerini iyi yapmadıkları kanaatini meydana getireceklerinden, bu yöneticilerin işlerini kaybetmelerine de sebep olabilmektedir.

Örgütlerde sinizm hususunda bir başka rahatsız edici durum ise örgütte meydana gelecek problemlerde, gösterdikleri bu sinizmlerinden kaynaklı, işgörenlerin problemlerinin sebebi veya bir parçası şeklinde görülme imkânıdır.

İşgörenler yaptıkları bu bilinçli sinizm davranışından kaynaklı örgüte zarar verdikleri şeklinde bir suçlamayla karşı karşıya kalabilirler. Yöneticilerin örgüt dâhilinde bir güven oluşturma yükümlülüğü meydana geldiği unutulmamalıdır, bu manada bu yaklaşımın gerçeği pek aksetmediği söylenebilmektedir.

Eğitim kurumlarındaki yöneticiler; çalışanların uygulamalara dair söz hakkına sahip olmalarını sağlamalı, onlara değer verildiği hissettirmelidir. Bunun yanında çalışanlara gereğinden daha fazla iş yükü yüklememeli ve onların verimli bir şekilde çalışmasını sağlayacak tedbirler alınmalıdır.

Kaynakça

Akatay, A., Yücekaya, P. ve Kısacık, N. (2016). Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarının, Örgütsel Adalet ve Sinizm Üzerine Etkileri: Çanakkale İl Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(28), 483-509.

Alpugan, O. (2006). *İşletme Bilimine Giriş*. Trabzon: Derya Kitabevi.

Angın, T. (2019). Çok Uluslu Eğitim kurumlarında Çalışan Yalnızlığı ve Örgütsel Sinizm İlişkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İzmir.

Arslan, E. T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13 (1), 12.

Avcı, N. ve Küçükusta, D. (2009). Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Bağlamındaki İlişki. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20 (1), 37.

Balay, R. (2010). *Yönetici ve Öğretmenlerde: Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Pegem Yayınları.

Çakıcı, A. ve Doğan, S. (2014). Örgütsel Sinizmin İş Performansına Etkisi: Meslek Yüksekokullarında Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 15 (1), 789.

Çelik, M. (2010). Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Davranışı ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Analizi. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Konya.

Çetin, M. (2010). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Ankara: Nobel Yayınları.

Delken, M. (2004). *Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers*. Maastricht: University of Maastricht.

Dilek, H. (2005). Liderlik Tarzlarının ve Adalet Algısının; Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Araştırma. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Kocaeli.

Efil, İ. (2005). *İşletme Organizasyonu*. İstanbul: Aktüel Yayınları.

Erdoğan, İ. (2010). Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.

Erdost, H., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoglu, M. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi. *15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (s. 514-524). Sakarya: Sakarya Üniversitesi.

Hasanoğlu, M. (2004). Türk Kamu Yönetiminde Örgüt Kültürü ve Önemi. *Sayıştay Dergisi*, 51, 160.

Helvacı, M. ve Çetin, A. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi (Uşak İli Örneği). *Turkish Studies*, 7 (3), 147.

Johnson, J. ve O'Leary-Kelly, A. (2003). The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations are Created Equal. *Journal Of Organizational Behavior*, 24, 747.

Kalağan, G. (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Antalya.

Meydan, C. ve Polat, M. (2013). Bir Örgüt Formu Olarak Okul ile Özdeşleşmede Akademik Başarı ve Öz Disiplinin Rolü. *Eğitim ve Bilim*, 38(167), 21-45.

Mishra, A. ve Spreitzer, G. (1998). Explaining How Survivors Respond to Downsizing: The Roles of Trust, Empowerment, Justice, and Work Redesign. *Academy of Management Review*, 23 (3), 88.

Özden, Y. (2010). *Eğitimde Yeni Değerler: Eğitimde Dönüşüm*. Ankara: Pegem Yayınları.

Eğitim Kurumlarında Örgütsel Sinizm Kavramının İncelenmesi

Özler, D., Atalay, C. ve Şahin, M. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 29, 47.

Sağnak, M. (2004). Örgütlerde Değerler Yönünden Birey Örgüt Uyumu ve Sonuçları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 37, 725.

Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2013). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Alfa Akademi.

San, İ. (2017). Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Çalışma. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.

Smith, T., Pope, M., Sanders, J., Allred, K. ve O'Keeffe, J. (1988). Cynical Hostility at Home and Work: Psychosocial Vulnerability Across Domains. *Journal of Research Personality*, 22 (4), 528.

Tevrüz, S., Erdem, İ. ve Bozkurt, T. (2016). *Davranışlarımızdan Seçmeler Örgütsel Yaklaşım*, Ankara: Nobel Yayınları.

Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinisizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (2), 205.

Topçu, İ., Türkkın, N., E. Bacaksız, F., T. Şen, H., Karadal, A. ve Yıldırım, A. (2013). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 6 (3), 121.

Yücel, İ. ve Çetinkaya, B. (2015). Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Çalışanların Yaşının Bu İlişki Üzerindeki Etkisi “Bazen Hoşlanmasak da Kalmak Zorunda Olabiliriz!” *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19 (3), 241.

Yürür, S. (2008). Örgütsel Adalet ile İş Tatmini ve Çalışanların Bireysel Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Analizine Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13 (2), 212.